

CANADÁ

1. INTRODUCCIÓN GENERAL

A. POLÍTICA LABORAL BÁSICA

Todos los regímenes de relaciones laborales en Canadá comparten características fundamentales que protegen el derecho a organizarse, negociar colectivamente y a declararse en huelga. Cada jurisdicción tiene un comité de relaciones laborales o, en el caso de Quebec, la Oficina del Comisario General del Trabajo y el Tribunal del Trabajo para administrar, adjudicar y aplicar la legislación relativa al derecho a organizarse, negociar colectivamente y a declararse en huelga. (Para abreviar, el término “comité de relaciones laborales” incluirá a la Oficina en Quebec del Comisario General del Trabajo y a los comisarios laborales que operan bajo la dirección del Comisario General, excepto cuando el contexto indique lo contrario.) Las diversas leyes o códigos laborales canadienses reconocen la libre asociación y negociación colectiva como la base de las relaciones industriales efectivas, y generalmente garantizan el derecho a huelga con objeto de obtener o renovar un contrato colectivo una vez cumplidos los requisitos específicos. En todas las jurisdicciones se requiere que un sindicato tenga el apoyo de la mayoría de cualquier grupo de trabajadores a los cuales el sindicato pretende representar en una negociación colectiva (dicho grupo es conocido como la “unidad de negociación”). El apoyo mayoritario debe ser certificado por la junta de

relaciones laborales en los casos en los que un patrón no reconoce voluntariamente la condición mayoritaria de un sindicato.¹

Dentro de este marco común de principios laborales, las jurisdicciones canadienses (las de las diez provincias y la jurisdicción federal) varían significativamente en cuanto a los procedimientos para certificar el apoyo de una mayoría sindical y la reglamentación de las huelgas. En ciertas jurisdicciones se requieren elecciones para establecer una condición mayoritaria. En la mayoría de las jurisdicciones se requieren tarjetas firmadas por los trabajadores para autorizar la representación sindical y también que las autoridades gubernamentales desempeñen actividades de conciliación y mediación antes de una huelga. En la mayoría de las jurisdicciones, además, se establece el arbitraje obligatorio en conflictos relacionados con el primer contrato colectivo de un sindicato recientemente creado. Aunque todas las jurisdicciones prohíben el remplazo permanente de los trabajadores huelguistas, en la mayoría de las jurisdicciones los remplazos temporales están permitidos.

En todas las jurisdicciones canadienses están definidas y prohibidas las prácticas laborales discriminatorias para proteger el ejercicio de los derechos laborales de su interferencia. Aunque las definiciones varían en ciertos aspectos, todas las jurisdicciones prohíben cualquier tipo de represalia contra los huelguistas como resultado de actividades relativas a la organización de la huelga y también prohíben las tácticas de negociación de mala fe.

B. JURISDICCIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

La estructura de la legislación laboral y su aplicación en Canadá son fundamentalmente diferentes de las de Estados Unidos y México. El derecho laboral federal no prevalece sobre el derecho laboral provincial en Canadá; en lugar de ser jerárquicos los estatutos de relaciones laborales federales respecto a los provinciales, ambos son aplicables paralelamente en las diferentes jurisdicciones del país. Las autoridades laborales federal y provinciales están igualmente facultadas para decidir asuntos en sus

¹ En Quebec, un sindicato sólo puede adquirir derechos de negociación a nombre de una unidad de negociación mediante certificación del Comisario General del Trabajo.

respectivas jurisdicciones. Como resultado de la estructura del federalismo canadiense, Canadá tiene once regímenes laborales diferentes: uno para cada una de sus diez provincias, así como el régimen de la jurisdicción federal (que también cubre los tres territorios del Yukón, del Noroeste y Nunavut).

La competencia para promulgar leyes en Canadá se deriva de las Secciones 91 (poderes federales) y 92 [poderes provinciales, excepto la Sección 92 (10)] de la Ley Constitucional de 1867 que establece la división de poderes legislativos. El parlamento canadiense tiene la autoridad para regular los derechos laborales para empleados del gobierno federal y para los empleados involucrados en actividades específicas de importancia nacional, internacional o interprovincial identificadas en la Sección 91. Estas actividades incluyen las industrias de la comunicación, bancos, servicio postal, aeropuertos y transporte aéreo, transporte marítimo, navegación y manejo de cargamentos, transporte interprovincial por carretera, ferroviario, en barco y por línea de alimentación, telecomunicaciones, e industrias nacionales claves tales como el manejo de cereales y la minería de uranio. Aproximadamente el 10 por ciento de la fuerza de trabajo del país está cubierta por la jurisdicción federal canadiense.

La competencia provincial para regular asuntos laborales proviene de la capacidad de las provincias para legislar sobre la “propiedad y derechos civiles” y sobre los “trabajos y empresas locales” establecido en la Sección 92 de la Constitución. Se considera que los derechos laborales regulan el derecho civil de libertad de contratación y que, por lo tanto, caen dentro de la jurisdicción provincial. Las provincias gozan de soberanía casi total sobre asuntos laborales dentro de su jurisdicción y están limitadas únicamente por consideraciones de derecho constitucional y penal (el derecho penal es de jurisdicción federal). Aproximadamente el 90 por ciento de la fuerza de trabajo canadiense está cubierta por las leyes provinciales.

Los primeros intentos del gobierno federal por regular los asuntos laborales en el ámbito nacional se vieron frustrados por esta división constitucional de competencias que es fundamental en la federación canadiense. En un caso de particular transcendencia en 1925, la Junta Judicial del Consejo Privado del Reino Unido (el más alto tribunal de apelación en Canadá en aquellos tiempos) resolvió que las legislaturas provinciales poseían autoridad judicial primaria sobre las relaciones

laborales.² Este caso sigue siendo la base legal de la interpretación limitada de la jurisdicción de la legislación laboral federal adoptada por los tribunales canadienses.

Estados Unidos generalmente mantiene un único sistema federal laboral que aplica en el país con efecto preferente sobre las leyes estatales.

México tiene una sola Ley Federal del Trabajo cuya competencia de aplicación corresponde originariamente a los estados que integran la federación, salvo los casos en los que le corresponde hacerlo al gobierno federal dependiendo de la naturaleza o carácter de la industria o tipo de servicio de que se trate.

Recuadro 2.1

Jurisdicción del derecho laboral federal del sector privado en Canadá

Extractos del Código Laboral Canadiense:

Sección 2. En esta Ley,

“trabajo federal, empresa o negocio” significa cualquier trabajo, empresa o negocio que se encuentra dentro de la competencia legislativa del Parlamento, incluyendo y sin limitar la generalidad de lo anteriormente dicho,

- a) un trabajo, empresa o negocio operado o realizado para o con respecto al embarque, terrestre o marítimo, incluyendo la operación de barcos y transporte en barco en cualquier lugar de Canadá;
- b) un ferrocarril, canal, telégrafo u otro trabajo o empresa que conecte a cualquier provincia con cualquier otra provincia, o que se extienda más allá de los límites de una provincia;
- c) una línea de barcos que conecte una provincia con cualquier otra provincia o que se extienda más allá de los límites de una provincia;
- d) un transbordador entre cualquier provincia y cualquier otra provincia o entre cualquier provincia y cualquier otro país que no sea Canadá;
- e) aeródromos, aeronaves, o una línea de transporte;
- f) una estación radiodifusora;
- g) un banco;

² *Toronto Electricity Commissioners v. Snider*, [1925] A.C. 396.

- h) un trabajo o empresa que el Parlamento declara ser para ventaja general de Canadá o para ventaja de una o más de las provincias, antes o después de su ejecución, y aunque esté totalmente situado dentro de una provincia;
- i) un trabajo, empresa o negocio fuera de la competencia legislativa de las legislaturas de las provincias, y
- j) un trabajo, empresa o actividad sujeta a las leyes federales y cuyos extremos se ubiquen en los términos de la Ley de Aplicación en Ultramar del Derecho Canadiense y cualesquiera reglamentos emitidos conforme a dicha Ley.

C. FUENTES LEGALES DE LOS DERECHOS LABORALES

Dentro de Canadá existen dos tipos de sistemas legales. La provincia de Quebec tiene un sistema de derecho civil que es aplicable a asuntos tales como los contratos y las relaciones laborales y de empleo, los cuales son abarcados por su jurisdicción provincial. En las otras jurisdicciones canadienses, el sistema legal está basado en la tradición del derecho común inglés.

Dentro de la tradición del derecho común, los cuerpos legislativos tales como las constituciones, estatutos y reglamentos coexisten con el derecho común establecido por los jueces en sus resoluciones pero este derecho legislado también puede desplazar al derecho común. Ante la carencia de leyes al respecto, el derecho común es el que regula asuntos tales como las relaciones contractuales y la responsabilidad civil derivada de cuasi delitos tales como la negligencia, el perjuicio y el abuso; en contraste, el sistema de derecho civil de Quebec cuenta con un Código Civil legislado que rige tales asuntos. En ambos sistemas, las leyes se integran en una jerarquía en la cual la Constitución es la ley que tiene precedencia sobre los estatutos y éstos sobre los reglamentos.

En Canadá, los aspectos más importantes del derecho de los trabajadores a organizarse, asociarse libremente, negociar colectivamente y declararse en huelga son reconocidos y aplicados a través de estatutos de relaciones laborales. En muchas áreas claves del derecho laboral estos estatutos no establecen normas detalladas. En realidad la ley se desarrolla detalladamente en estas áreas mediante las resoluciones que sirven para que los tribunales administrativos y las cortes judiciales interpreten el de-

recho al aplicarlo a los casos específicos que les son presentados. Las resoluciones de los casos que integran la jurisprudencia establecen precedentes para orientar a las partes, tribunales y cortes. Las decisiones de los tribunales más altos son consideradas obligatorias para los tribunales menores y administrativos dentro de la misma jurisdicción. Las resoluciones de la Suprema Corte de Canadá se consideran como interpretación definitiva de la ley. Debido a que cada caso contiene diferentes hechos y circunstancias, a menudo hay cambios de matiz e interpretación de la ley; de vez en cuando, también hay tribunales que pueden emprender un cambio básico de política que revierte el precedente de casos anteriores. De igual manera, los tribunales pueden, eventualmente, adoptar una interpretación diferente de la ley anulando sus propias resoluciones anteriores o las decisiones de tribunales menores. En la tradición del derecho común de Quebec, se pone mayor énfasis en la prescripción legal detallada. Sin embargo, muchas áreas del derecho laboral en esta provincia también se han desarrollado a través de la jurisprudencia.

En Estados Unidos, la Junta Nacional de Relaciones Laborales y sus oficinas regionales así como los tribunales judiciales también operan de mayor manera en la resolución de casos que establecen precedentes para guiar la conducta futura.

Por otro lado, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los tribunales mexicanos que provienen de una tradición de derecho civil donde la conducta es guiada por prescripción legal detallada ponen mayor énfasis en los códigos que en los precedentes judiciales o de tribunales administrativos.

1) Fuentes constitucionales

El primer instrumento constitucional de Canadá, la Ley Constitucional de 1867, no contenía disposición expresa que garantizara los derechos colectivos de los trabajadores. Después de la nacionalización de la Constitución canadiense en 1982, la libertad de asociación fue específicamente establecida como una garantía constitucional. La Carta de Derechos y Libertades Canadiense, incorporada a la reformada y adicionada Constitución de 1982, contiene disposiciones que explícitamente garantizan la

libertad de asociación, libertad de expresión y el derecho a reunión pacífica en Canadá. El derecho a la libertad de asociación para los trabajadores dentro del contexto del sindicato fue posteriormente interpretado y definido por la Suprema Corte de Canadá como “el derecho a trabajar para el establecimiento de una asociación, de pertenecer a una asociación, de mantener dicha asociación y de participar en su actividad legal sin ser objeto de castigo o represalias”.³

La Suprema Corte se negó a interpretar la cláusula de libertad de asociación del Estatuto de manera que incluyera el derecho derivado de dedicarse a actividades esenciales para el propósito de una asociación. Además, el tribunal juzgó que la disposición es aplicable sólo a la acción gubernamental y que, por lo tanto, no ofrece protección directa contra las acciones de particulares. El derecho de los trabajadores a organizarse, negociar colectivamente y declararse en huelga depende principalmente de leyes estatutarias.

La Constitución de Estados Unidos, al igual que la canadiense, no aborda específicamente los derechos o normas laborales y no rige las acciones de particulares.

Por su parte, la Constitución mexicana, y especialmente su Artículo 123, establece amplias y detalladas garantías sobre el derecho de los trabajadores a organizarse y el derecho de huelga, así como una amplia gama de derechos y obligaciones, las cuales tienen un carácter obligatorio para los patrones y se otorgan tutelarmente a los trabajadores tanto del servicio público como del sector privado.

2) Fuentes estatutarias

La protección del derecho a organizarse, a negociar colectivamente y a declararse en huelga fue asegurada en todo Canadá a mediados del decenio de 1940 cuando el gobierno federal y la mayoría de las provincias adoptaron leyes que prohibieron y definieron las prácticas laborales discriminatorias, y que proporcionaron un marco legal para la negociación colectiva y la aplicación de los contratos colectivos. El gobierno federal

³ Véase *Public Relations Act (Alta.)* (1987), 87 C.L.L.C. párrafos 14, 021 (S.C.C.).

por primera vez adoptó una legislación sobre la negociación colectiva durante la segunda guerra mundial al ejercer poderes de emergencia para prevenir disturbios laborales. Cuando la legislación de emergencia federal fue revocada después de la guerra, las provincias mismas se movilizaron para adoptar leyes de relaciones laborales que protegieran el derecho a organizarse y negociar colectivamente, y también para regular la actividad de huelga.

El gobierno federal cuenta con el Código Laboral Canadiense y la Junta de Relaciones Industriales de Canadá (CIRB, por sus siglas en inglés) para los trabajadores en industrias reguladas federalmente tales como la banca, el transporte interprovincial y los servicios de telecomunicación. Cada provincia ha promulgado un estatuto de relaciones laborales y ha creado una oficina o agencia pública para administrar la aplicación de dicho estatuto. Los nombres de los estatutos y de la agencia correspondiente son los siguientes:

- Alberta: Código de Relaciones Laborales... Junta de Relaciones Laborales de Alberta
- Columbia Británica: Código de Relaciones Laborales... Junta de Relaciones Laborales de Columbia Británica
- Manitoba: Ley de Relaciones Laborales... Junta de Relaciones Laborales de Manitoba
- Nueva Brunswick: Ley de Relaciones Industriales... Junta de Trabajo y Empleo de Nueva Brunswick
- Terranova: Ley de Relaciones Laborales... Junta de Relaciones Laborales de Terranova
- Nueva Escocia: Ley Sindical... Junta de Relaciones Laborales de Nueva Escocia
- Ontario: Ley de Relaciones Laborales, 1995... Junta de Relaciones Laborales de Ontario
- Isla del Príncipe Eduardo: Ley de Relaciones Laborales... Junta de Relaciones Laborales de la Isla del Príncipe Eduardo
- Quebec: Código de Relaciones Laborales... Oficina del Comisario General del Trabajo (Ministerio del Trabajo) y, para apelaciones y cuestiones penales, el Tribunal Laboral
- Saskatchewan: Ley Sindical... Junta de Relaciones Laborales de Saskatchewan

Estados Unidos mantiene una sola Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por sus siglas en inglés) dedicada a la aplicación de la ley estadounidense sobre el derecho a la organización, la negociación colectiva y a la huelga. La NLRB estadounidense opera mediante 33 oficinas regionales en todo el país.

México cuenta con una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) y docenas de Juntas Federales Especiales de Conciliación a lo largo del país para las industrias de jurisdicción federal, así como Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA) estatales y del Distrito Federal, muchas de estas juntas estatales funcionan en varias localidades de los estados. Existen entonces en total más de 100 juntas federales y locales cuya función es la de hacer cumplir la Ley Federal del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones.

3) Reglamentación

Las Juntas de Relaciones Laborales de Canadá generalmente tienen jurisdicción para interpretar el estatuto de relaciones laborales pertinente y para crear sus propias reglas de procedimiento. Al ejercer su competencia para la elaboración de reglas, las juntas consultan a grupos de empleados y patrones así como a sus representantes. Los reglamentos de las juntas laborales, que establecen entre otras cosas los requerimientos de forma e información para hacer solicitudes o presentar quejas, son publicados en diarios oficiales provinciales.

D. LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

La relación jurídica entre un patrón y un trabajador considerado como individuo se establece por contrato explícito o implícito. Cuando un trabajador está representado por un sindicato y dicho sindicato tiene o está en proceso de negociar un contrato colectivo con su patrón, el contrato colectivo prevalece y reemplaza legalmente el contrato de trabajo individual. Sin embargo, en otras circunstancias, el contrato de trabajo individual rige la relación de trabajo. La ley de contratos de empleo ha sido heredada del derecho común inglés, a excepción de Quebec, provincia en la que las reglas generales de contratación son establecidas por el Código Civil y se aplican a los contratos de trabajo.

De conformidad con la doctrina o precedentes desarrollados por los tribunales canadienses, los empleadores en Canadá deben dar “notificación razonable” de terminación de empleo a no ser que la relación de trabajo sea terminada por “causa justificada”. La doctrina de la causa justificada permite a los empleadores terminar la relación de trabajo en casos de mala conducta grave. Sin causa justificada o sin dicha notificación, los empleadores deben, regularmente, pagar indemnización, en lugar de la notificación, por una suma equivalente a aproximadamente un mes de salario por cada año trabajado. Los tribunales interpretan la no realización de la notificación o la omisión del pago como despido injustificado y resuelven por medio de un laudo a favor del trabajador afectado. Esta obligación implícita por parte del patrón de indemnizar por notificación razonable puede verse limitada por la vía contractual en algunas circunstancias.

Adicionalmente a las doctrinas de notificación razonable desarrolladas por los tribunales canadienses, la legislación de normas de trabajo en cada jurisdicción ofrece cierta protección a los intereses de los trabajadores como, por ejemplo, el sueldo mínimo obligatorio, notificación mínima de despido y el derecho a vacaciones. Diversos estatutos también contemplan protección contra la discriminación por actividad sindical, raza, sexo, edad, religión, incapacidad y otros causas relativas a los derechos humanos. La legislación en la jurisdicción federal en Quebec y Nueva Escocia protege a todos los trabajadores que han prestado servicios por un periodo mínimo específico (uno, tres y diez años, respectivamente), y que no estén cubiertos por el contrato colectivo, contra el despido injustificado y contempla la reinstalación del trabajador como posible remedio.

Estas protecciones estatutarias mínimas generalmente no pueden ser eliminadas vía contrato celebrado por trabajador y patrón. Más allá de los términos de dichas protecciones estatutarias, las partes en un contrato de empleo son libres para acordar términos y condiciones que no violen las políticas públicas o las leyes que se aplican generalmente fuera del contexto específico del trabajo.

De conformidad con las leyes mexicanas la mayoría de los trabajadores están sujetos a la Ley Federal del Trabajo, ordenamiento que establece causales específicas para poder despedir a los trabajadores justificada-

mente, independientemente de que el contrato del trabajador sea individual o colectivo.

En Estados Unidos, la mayoría de los empleados no sindicalizados son contratados de acuerdo con la doctrina de la “libertad contractual”. Esto quiere decir que, salvo excepciones estatutarias tales como la ley contra la discriminación y otras excepciones limitadas de “políticas públicas”, el contrato de trabajo de un trabajador puede ser terminado sin notificación y sin indemnización en cualquier momento y por cualquier razón.

E. EXCLUSIONES DE COBERTURA

Todas las leyes canadienses de relaciones laborales excluyen de su aplicación a los gerentes y a los empleados de confianza. Algunos estatutos de relaciones laborales también excluyen actividades laborales específicas tales como los sirvientes domésticos, trabajadores agrícolas o miembros de profesiones como la abogacía y la medicina. En gran parte de Canadá, a los supervisores de bajo nivel y a los subcontratistas que dependen económicamente de la parte sujeta a contrato (a menudo llamados “contratistas dependientes”) les son aplicables generalmente los estatutos de relaciones laborales.

Además de los gerentes, trabajadores agrícolas y empleados domésticos, el derecho laboral estadounidense a menudo excluye a todos los supervisores y contratistas independientes (el derecho estadounidense no reconoce la categoría de “contratista dependiente”; la mayoría de “contratistas dependientes” sujetos a las leyes canadienses serían “contratistas independientes” sin cobertura bajo las leyes estadounidenses).

Las leyes laborales mexicanas garantizan el derecho a la sindicalización a casi todos los trabajadores, definidos como aquellos que prestan mediante un salario un trabajo subordinado para otra persona física o para una empresa a la cual se le llama patrón, excepto a los miembros de una familia empleados en un taller familiar. Los trabajadores que desempeñan puestos de confianza (generalmente administradores, supervisores generales o trabajadores en posiciones de confianza) regularmente no se afilian al mismo sindicato de los demás trabajadores y en la práctica muy raramente constituyen organizaciones sindicales.

2. NIVELES DE PROTECCIÓN. LEYES LABORALES SUSTANTIVAS

A. PRINCIPIO LABORAL 1: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y PROTECCIÓN DEL DERECHO A ORGANIZARSE

1) *Fundamentos legales*

Tal y como se mencionó anteriormente (véase “Fuentes legales de los derechos laborales”, sección 1C), la Sección 2(D) de la Carta Canadiense de Derechos y Libertades establece que “todos tienen [...] libertad de asociación”, y que esa libertad es definida por la Suprema Corte de Canadá como “la libertad de trabajar para el establecimiento de una asociación, de pertenecer a una asociación, de mantener dicha asociación y de participar en su actividad legal sin castigo o represalias”.⁴ Esto incluye el derecho de establecer, mantener y pertenecer a un sindicato.

La Carta Canadiense protege este derecho de los individuos a organizarse colectivamente contra cualquier intromisión —federal, provincial o municipal— independientemente de que la misma tome la forma legislativa, reglamentaria o consista en actos públicos. Las acciones gubernamentales que limitan el ejercicio de la libertad de asociación son inconstitucionales a menos que, y como ocurre con los derechos constitucionales, se pueda demostrar que bajo la Sección 1 de la Carta dichas acciones se encuentran en los “límites razonables prescritos por la ley de manera que puedan ser justificados en una sociedad libre y democrática”. De manera parecida, Quebec promulgó su propio código de derechos humanos en 1975, la Carta de Derechos Humanos y Libertades. Aunque éste no es un documento constitucional, prevalece sobre cualquier otra ley de dicha provincia. Este instrumento garantiza la libertad de asociación y el derecho a ejercer esta libertad sin discriminación, y es aplicable tanto a los trabajadores del sector privado como a los del sector público.

⁴ Véase *Public Relations Act (Alta.)* (1987), 87 C.L.L.C. párrafos 14, 021 (S.C.C.).

Sin embargo, como se mencionó anteriormente, los derechos constitucionales en Canadá sólo representan una protección contra la acción gubernamental. Prácticamente hablando, las protecciones más importantes de la libertad de asociación de los trabajadores y el derecho a organizarse se encuentran dentro de los estatutos de relaciones laborales que regulan la conducta de las entidades privadas. Basados, en gran parte, en la Ley Wagner estadounidense de 1935, los estatutos del derecho canadiense fueron elaborados en la década de los años cuarenta y la mayoría de ellos han sido ampliamente revisados desde entonces. Estos estatutos reconocen los derechos de asociarse de los trabajadores, así como el derecho a organizar sindicatos para proteger sus intereses. Los estatutos protegen esos derechos contra las intromisiones o interferencias, especialmente al definir y prohibir una serie de prácticas laborales discriminatorias. Las leyes o estatutos laborales canadienses también ofrecen un marco legal dentro del cual los trabajadores pueden definir y actuar sobre objetivos comunes al permitir a los sindicatos actuar como organizaciones autónomas y con financiamiento propio. (Los estatutos claves han sido enlistados en la sección 1C del presente texto.)

2) Formación y disolución de sindicatos

Los estatutos de relaciones laborales canadienses protegen el derecho de los trabajadores a formar sindicatos; no es necesario contar con previa autorización, registro u otro acto oficial para formar un sindicato. Las juntas de relaciones laborales generalmente consideran que una organización tiene naturaleza sindical y que está sujeta a la legislación de relaciones laborales si sus objetivos incluyen la regulación de relaciones entre patrones y trabajadores y siempre que se haya constituido de conformidad con cualesquiera requerimientos legales establecidos. La mayoría de los estatutos de relaciones laborales han sido interpretados de manera tal que requieren que un sindicato demuestre que es una entidad viable para efectos de negociación colectiva al adoptar democráticamente una estructura de organización funcional a fin de recibir tratamiento de sindicato para efectos del derecho laboral. Algunas jurisdicciones requieren que un sindicato tenga un acta constitutiva escrita, reglas o estatutos; otras requieren que la organización sea local o provincial; en algunas jurisdicciones provinciales una organiza-

ción que está influida o dominada por un patrón no puede ser un sindicato. En otras jurisdicciones sí puede serlo, pero en todas las jurisdicciones se prohíbe que dicha organización sea certificada como representante exclusiva de negociación colectiva de un grupo (conocido como “unidad de negociación”) de los trabajadores (véase más adelante). Las juntas de relaciones laborales pueden decidir dejar de considerar como sindicato a una organización que no cumple con los requerimientos de condición sindical, además de no concederle los derechos otorgados a los sindicatos por los estatutos de relaciones laborales.

Una vez formado el sindicato, éste queda facultado para sostener reuniones, hacer públicos sus puntos de vista y ejercer diversos derechos legales. (Véase la sección sobre la “Condición jurídica de los sindicatos”, más adelante.) Sin embargo, se requiere otro paso si un sindicato ha de lograr su objetivo principal —negociar colectivamente a nombre de sus integrantes. Para hacer esto, un sindicato debe adquirir derechos de negociación. (Véase “Derecho a la titularidad de la negociación colectiva”, sección B2, más adelante.)

Un sindicato puede ser objeto de disolución si: 1. se da un evento previsto en su acta constitutiva como causa de su disolución; 2. los miembros votan válidamente por la disolución del sindicato, de conformidad con lo previsto por su acta constitutiva, y 3. los fundamentos sobre los cuales la organización está basada se pierden o son alterados en lo esencial.⁵

3) Condición jurídica de los sindicatos

Históricamente, el derecho común ha considerado a los sindicatos como asociaciones voluntarias carentes de personalidad jurídica. La personalidad permite a los individuos u organizaciones actuar legalmente, es decir, ejercer legalmente derechos incluyendo los de ser propietario de bienes, celebrar contratos o entablar demandas para hacer valer derechos. La legislación laboral canadiense reconoce actualmente a los sindicatos la capacidad legal de ejercer, defender y hacer valer derechos concedidos

⁵ En Quebec un sindicato puede ser disuelto si el Tribunal Laboral determina que ha participado en los actos de interferencia de un empleador en contra de una asociación de trabajadores (Artículo 149 del Código Laboral de Quebec).

bajo el derecho laboral, incluyendo la libertad de asociación, de negociar colectivamente y de huelga. También se puede requerir a los sindicatos para que respondan a las quejas en su contra.

La cuestión de si los sindicatos canadienses han adquirido personalidad legal más plena, que incluya el derecho de entablar demandas y de ser demandados, de poseer bienes y de celebrar contratos a nombre propio, es objeto de debate por juristas canadienses, y ameritaría una respuesta ligeramente diferente en cada jurisdicción provincial. En Quebec el Código de Procedimientos Civiles permite a los sindicatos entablar procedimientos legales por su cuenta. Muchos sindicatos efectivamente adquieren y venden propiedades además de realizar operaciones comerciales al designar a funcionarios del sindicato como fiduciarios, quienes contratan bajo su propio nombre, o al establecer una compañía sin fines de lucro para comprar y vender activos a nombre del sindicato.

En cualquier caso, se puede distinguir entre la personalidad legal de los sindicatos y los derechos de negociación del mismo, los cuales permiten al sindicato alcanzar su objetivo principal al requerir que un patrón lo reconozca y lo trate como representante exclusivo de negociación colectiva de un grupo de trabajadores. (Véase “Derecho a la titularidad de la negociación colectiva”, en la sección 2B, más adelante.)

4) Autonomía del sindicato

Los sindicatos en Canadá se rigen por los términos de sus propias actas constitutivas, las cuales solamente pueden ser establecidas y modificadas por los propios sindicatos. Con tal que cumplan con sus propias actas constitutivas y que observen las leyes que buscan asegurar la democracia básica del sindicato (véase “Libertad de asociación al interior de los sindicatos” y “Protecciones contra interferencias”, más adelante), así como las leyes que rigen la actividad política y económica, los sindicatos son libres de elegir a sus funcionarios, sostener reuniones, establecer sus montos de cuotas sindicales, y en general determinar su propio curso de acción legal, política y estratégica.⁶

⁶ Manitoba impone algunas restricciones importantes sobre las decisiones de gastos políticos. (Véase “Afiliación y cuotas sindicales”, *infra*.)

5) Actividad sindical política y legislativa

La acción sindical política y legislativa es un ejercicio de la libertad de asociación para los trabajadores canadienses. Los sindicatos canadienses apoyan las campañas de los partidos y candidatos políticos mediante contribuciones financieras, ayudando en las campañas con llamadas telefónicas, distribuyendo folletos y propaganda electoral. Algunos sindicatos respaldan activamente a partidos políticos.

Los sindicatos participan en el proceso legislativo intentando convencer a legisladores simpatizantes de adoptar proyectos de ley favorables a los trabajadores, reuniéndose con legisladores para convencerlos de apoyar dichos proyectos de ley, declarando y presentando expedientes a comités legislativos. También movilizan a sus miembros para asistir a reuniones, marchas y manifestaciones y otras formas de reunión garantizadas por la Carta Canadiense de Derechos y Libertades.

6) Afiliación y cuotas sindicales

La mayoría de las leyes laborales canadienses requiere que el patrón deduzca el monto de las cuotas sindicales de los salarios de cada miembro de una unidad de negociación representada por dicho sindicato a solicitud del sindicato. Estas deducciones provienen de los salarios de cada miembro de la unidad de negociación, independientemente de si están sindicalizados o no, para ser enviadas posteriormente al sindicato. A menudo, este arreglo se conoce como la "Fórmula Rand". (Véase recuadro 2.2.) En las provincias donde el pago obligatorio de cuotas es objeto de negociación entre las partes, la mayoría de los sindicatos y trabajadores realizan acuerdos sindicales similares. El derecho laboral canadiense también permite a los sindicatos y empleados aceptar cláusulas de contratos colectivos que requieren de afiliación al sindicato como condición para obtener el puesto de trabajo. Estas cláusulas son conocidas como cláusulas de afiliación sindical obligatoria.

En el caso de México la LFT establece la obligación de los patrones de retener las cuotas sindicales del salario de los trabajadores y entregarlas al sindicato. Un trabajador que no es miembro de un sindicato no está obligado a pagar cuotas sindicales al mismo. Los patrones y los sindica-

tos pueden pactar cláusulas que obliguen a los trabajadores a sindicalizarse si desean obtener el puesto de trabajo o que obliguen al patrón a terminar el contrato con un trabajador que pierde su membresía en el sindicato (“cláusulas de exclusión”).

En Estados Unidos los asuntos relativos a la seguridad sindical, membresía y cuotas obligatorias se dejan a la negociación entre las partes excepto en 21 estados con leyes de “libertad de trabajo”. Tales estados ejercen una opción contemplada por la ley federal que prohíbe la negociación de una cláusula relativa a la afiliación obligatoria a algún sindicato o el pago de un monto equivalente a las cuotas sindicales por parte de los trabajadores que forman parte de una unidad de negociación y que optan por no afiliarse al sindicato.

Recuadro 2.2

La “Fórmula Rand” y las actividades políticas de los sindicatos

Nombrada en homenaje al antiguo ministro de la Suprema Corte de Canadá, I. C. Rand por su laudo en el caso de arbitraje Ford Motor de 1946, la Fórmula Rand requiere que todos los trabajadores de un centro de trabajo sindicalizado paguen sus cuotas sindicales pero no que los trabajadores se afilien al sindicato. El ministro Rand observó que todos los trabajadores en una unidad de negociación, independientemente de si estaban sindicalizados o no, se beneficiaban de los mejores salarios, condiciones de trabajo y prestaciones logradas por la acción colectiva de los trabajadores sindicalizados. Rand apreció además que sería injusto que los trabajadores no sindicalizados se beneficiaran de las ventajas aportadas por la sindicalización sin ellos contribuir a los costos de mantener dicho sindicato.

Recientemente la Suprema Corte de Canadá hizo valer la Fórmula Rand en el caso *Lavigne vs. Ontario Public Service Employees' Union*.⁷ Lavigne no estaba afiliado al sindicato, pero estaba protegido por el contrato colectivo y sostenía que su derecho a la libertad de asociación, de conformidad con la Carta Canadiense de Derechos y Libertades, había sido violado al verse forzado a pagar cuotas a un sindicato al cual no pertenecía y que él no apoyaba. Lavigne también se oponía a la contribución del sindicato a una campaña de desarme nuclear y a un partido político, sostenía también que su libertad de asociación incluía igualmente la libertad de no afiliarse al sindicato.

⁷ [1991] 2 S.C.R. 211.

La Corte rechazó la reclamación de Lavigne e hizo valer la Fórmula Rand en forma unánime. Tres de los siete ministros concluyeron que la libertad de asociación no incluye la libertad ante la asociación obligatoria y que, por consiguiente, la Sección 2(d) de la Carta no había sido violada. En otro juicio concurrente tres ministros decidieron que la Sección 28(d) incluía la libertad de asociación obligatoria. Sin embargo, decidieron que las cuotas legalmente requeridas como contribución hacia la negociación colectiva eran una forma de asociación obligatoria enfocada hacia objetivos comunes y necesarios para la previsión social colectiva, y que entraban dentro de la clase de asociaciones necesarias y formaban parte inevitable de la afiliación a una comunidad democrática. Los jueces decidieron que la Sección 2(d) no ofrecía protección contra dicha asociación legalmente requerida. Asimismo, resolvieron que, por dos razones, el permitir que las asociaciones gastaran dichos fondos en causas políticas podía ser justificado bajo la Sección 1 del estatuto como límite razonable a la libertad de asociación aludida en la Sección 2(d). Primero porque permite que un sindicato cumpla una función de formación del contexto social, político y económico dentro del cual los contratos colectivos y las relaciones laborales son negociados y resueltos. Segundo porque fomenta la democracia sindical al permitir a los sindicatos decidir qué causas apoyar democráticamente y sin intromisión gubernamental. El séptimo ministro se sumó a la decisión de sus colegas sin asumir que la Sección 2(d) protegía la libertad ante la asociación obligatoria; sin embargo, no encontró ninguna violación de dicha sección en este caso, y resolvió que solamente el requerir que un individuo pague cuotas a un sindicato que posteriormente gasta una porción de dichas cuotas en una causa política no asocia a dicho individuo con las ideas y valores del sindicato.

Recientes modificaciones al Estatuto de Relaciones Laborales de Manitoba requieren que el sindicato pregunte a cada integrante de la unidad de negociación si desea que las cuotas sindicales pagadas por éste sean utilizados para propósitos políticos. En caso de que la respuesta sea negativa, el sindicato debe remitir la porción de las cuotas que se proponía gastar en causas políticas a una institución de caridad con registro legal designada por el trabajador. Manitoba es la única jurisdicción canadiense que impone dichas restricciones sobre las decisiones sindicales de gastos.

En México la ley laboral permite a los sindicatos recaudar cuotas sindicales y tomar decisiones sobre el destino y gasto de las mismas conforme a las reglas sindicales internas (estatutos), y la mayoría de los sindicatos realizan intensas actividades políticas.

En Estados Unidos, cuando un miembro de la unidad de negociación que paga una cuota de representación sin estar afiliado al sindicato se opone a los gastos para propósitos no relacionados con la negociación colectiva y el cumplimiento del contrato, el sindicato debe reducir la cuota a pagar en proporción a los recursos dedicados a dichos gastos.

7) Libertad de asociación al interior de los sindicatos

Los estatutos de relaciones laborales generalmente limitan los efectos de las cláusulas de afiliación sindical obligatoria en ciertos casos para proteger los derechos de los trabajadores para afiliarse al sindicato de su elección y para ejercer otros derechos legales. Un empleado generalmente no puede ser despedido no obstante haber sido expulsado de un sindicato que tenga un contrato con cláusula de afiliación obligatoria cuando dicha expulsión está relacionada con: 1. la participación en los asuntos de otros sindicatos; 2. la negativa a pagar montos no razonables de cuotas; 3. la participación en procesos legales laborales, y 4. el ejercicio de otros derechos otorgados a los trabajadores de conformidad con un estatuto de relaciones laborales. (Véase “Protecciones contra interferencias”, sección 2D, más adelante.)

Los sindicatos están obligados a llevar a cabo sus elecciones de acuerdo con las reglas establecidas bajo sus actas constitutivas; la falta de observancia de las reglas constitutivas sindicales puede ser impugnada ante un tribunal a petición de la parte afectada. Entre otras cosas, un tribunal puede anular una elección de directivos o representantes sindicales y estipular las condiciones bajo las cuales la nueva elección debe ser llevada a cabo.

El derecho administrativo canadiense establece que cuando un individuo es expulsado de un sindicato, dicha expulsión debe darse de acuerdo con las reglas del sindicato y los procedimientos deben ajustarse a las reglas procesales de la justicia natural. Asimismo, el tribunal asignado debe actuar de buena fe.

Por lo general, los sindicatos deben presentar al ministro del Trabajo o a la Junta de Relaciones Laborales una copia del acta constitutiva del sindicato, así como los nombres y las direcciones de los directivos del sindicato. En la mayoría de las jurisdicciones provinciales, los sindicatos también deben presentar al ministro una copia de los contratos colectivos de los cuales son titulares en dicha provincia y a menudo estos documentos son puestos a disposición del público. La mayoría de las jurisdicciones también requieren que los sindicatos presenten al ministro y/o a la Junta de Relaciones Laborales, automáticamente, anualmente o a solicitud, una copia de los estados financieros del sindicato debidamente auditados.

En Estados Unidos, la Ley de Información y Divulgación de la Administración Laboral incluye una “Carta de derechos” que reglamenta la democracia sindical interna. La ley citada protege los derechos de libre expresión en asuntos sindicales, el derecho a votación con respecto a las cuotas sindicales, el derecho a ser postulado para un puesto sindical, el derecho de conocer y obtener el estatuto del sindicato, estatutos sociales y una copia del contrato colectivo, el derecho de obtener un análisis de las finanzas sindicales y el derecho a elecciones sindicales libres de intimidación o fraude.

En México los miembros de un sindicato sólo pueden ser expulsados mediante mayoría de dos tercios en una votación de todos los miembros del sindicato, de acuerdo con los procedimientos establecidos en la LFT y cualquier otro procedimiento establecido en el acta constitutiva del sindicato. La Constitución mexicana protege a los trabajadores contra el despido por afiliarse o tratar de formar un sindicato. Los trabajadores despedidos de conformidad con una “cláusula de exclusión” (véase arriba “Afiliación y cuotas sindicales”) por afiliarse o apoyar a otro sindicato durante su proceso de formación o registro puede buscar la reinstalación o la indemnización mediante la presentación de una queja ante la JCA correspondiente. Además, la legislación laboral mexicana incluye un mecanismo mediante el cual los afiliados pueden convocar a una asamblea general del sindicato si la mesa directiva no lo hace, y exige que la mesa directiva informe a los miembros cada seis meses sobre la contabilidad y la administración de los activos del sindicato.

B. PRINCIPIO LABORAL 2: EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1) Fundamentos legales

Como se mencionó anteriormente (véase “Fuentes legales de los derechos laborales”, sección 1C), la legislación laboral canadiense no establece el derecho a negociar colectivamente.

Ni el derecho común canadiense ni el Código Civil de Quebec obliga a un patrón a negociar colectivamente con un sindicato que representa a los trabajadores. Previamente a la promulgación y vigencia de los estatutos que establecen el derecho a negociar colectivamente, un patrón canadiense podía negarse legalmente a reconocer a un sindicato y a negociar con él. Los trabajadores debían declarar la huelga para obligar al reconocimiento del sindicato y a la negociación con el mismo. En la mayor parte de Canadá, con la excepción de Quebec, ni siquiera un sindicato que hubiese celebrado un contrato colectivo podía hacerlo valer en los tribunales debido a que los sindicatos no tenían personalidad jurídica; los patrones podían dejar de cumplir un contrato y los trabajadores tenían que ponerse en huelga nuevamente.

En contraste, el derecho de Quebec, influido por la jurisprudencia europea que hacía mayor hincapié en el producto de la negociación que en el proceso, concedió capacidad legal a los sindicatos en 1924 e hizo valer sus contratos colectivos en los tribunales. Sin embargo, el derecho de Quebec en aquellos tiempos no obligaba a los patrones a negociar con los sindicatos cuando éstos se negaban a celebrar dicha negociación.

Cuando la mayor parte de los trabajadores de Winnipeg se pusieron en huelga en búsqueda de reconocimiento sindical en 1919, el gobierno federal utilizó sus atribuciones en materia de inmigración y derecho penal para deportar y encarcelar a los líderes, además de utilizar a la policía montada y tropas federales para forzar a los trabajadores a regresar a sus trabajos sin reconocer sus sindicatos. En 1934, una huelga de dos meses para obtener reconocimiento y un contrato por parte de 4 000 trabajadoras contra los productores de ropa de Montreal concluyó con la celebración de diversos “acuerdos”, pero los patrones se negaron a reconocer y a negociar con su sindicato. En 1937, posteriormente a la entrada en vigor de la Ley Nacional de Relaciones Laborales de Estados Unidos, el gobernador de Ontario amenazó con utilizar a la policía provincial para

dar término a una huelga de reconocimiento en la gran planta General Motors de Oshawa, la huelga terminó sin el debido reconocimiento al sindicato de la industria automotriz como agente de negociación.

El derecho moderno para negociar colectivamente fue creado por ley durante la segunda guerra mundial. El gobierno federal y las provincias por lo general adoptaron estatutos basados en la Ley Nacional de Relaciones Laborales para facilitar la negociación colectiva entre patrones y trabajadores libremente designados por una mayoría de los trabajadores como sus representantes en la negociación. Un proceso de certificación del agente de la negociación representante de los trabajadores fue definido como mecanismo básico para establecer derechos de negociación y los sindicatos fueron facultados para celebrar contratos colectivos legalmente obligatorios.

Estas nuevas leyes o estatutos establecieron un deber legal de negociar de buena fe y de hacer el máximo esfuerzo razonable por lograr un contrato colectivo. El patrón está obligado a negociar exclusivamente con el sindicato que representa a los trabajadores y no le está permitida la negociación con otro sindicato o directamente con los trabajadores de la unidad de negociación.

El Código Laboral Canadiense y las leyes o estatutos provinciales generalmente contienen los siguientes elementos básicos:

- certificación de sindicatos como representantes de la negociación de una o más “unidades de negociación”, en la mayoría de las jurisdicciones provinciales definidas mediante la firma por los trabajadores de tarjetas de autorización de afiliación;
- representación exclusiva de los trabajadores en la unidad de negociación por el agente de negociación certificado;
- obligación de los patrones de negociar de buena fe con un sindicato certificado y de hacer cualquier esfuerzo razonable por lograr un contrato colectivo;
- inclusión de ciertas cláusulas obligatorias en un contrato colectivo;
- mecanismos obligatorios para la resolución de conflictos, desde la mediación gubernamental y la conciliación hasta el arbitraje obligatorio, en algunos casos.

Las leyes de los Estados Unidos sobre la negociación colectiva son similares en muchos aspectos a las canadienses, sin embargo, bajo la Ley Nacional de Relaciones Laborales, no existe certificación vía “firma de tarjeta” por los trabajadores y las elecciones siempre son necesarias cuando no se da el reconocimiento voluntario entre las partes. La legislación laboral estadounidense generalmente contempla menos intervenciones directas en el proceso de negociación colectiva y no estipula cláusulas obligatorias de negociación colectiva. Conforme a la Ley Nacional de Relaciones Laborales, no se requiere de mediación ni de conciliación.

La legislación laboral mexicana establece los principios de mayoría y titularidad exclusiva en materia de contratos colectivos y no establece el derecho de los trabajadores o la obligación de los patrones para negociar colectivamente. Sin embargo, esta legislación propicia un contexto de negociación garantizando los derechos a la sindicalización y a la huelga. La votación para determinar la mayoría puede llegar a realizarse cuando un sindicato demanda a otro la titularidad de un contrato colectivo. Para la comprobación de la mayoría la Junta de Conciliación y Arbitraje puede desahogar, entre otras pruebas ofrecidas por las partes, la supervisión del voto de los trabajadores en una diligencia conocida como “recuento”. El recuento no necesariamente se llevará a cabo si existen otras pruebas suficientes que demuestren el apoyo mayoritario. La legislación mexicana también establece contenidos obligatorios para los contratos colectivos y ordena la conciliación una vez que el sindicato emplaza a huelga a la empresa.

2) Derecho a la titularidad de la negociación colectiva

El derecho a la titularidad de la negociación colectiva permite a un sindicato requerir a un patrón que reconozca a dicho sindicato como representante exclusivo de un grupo de trabajadores y negocie con él un contrato colectivo. Dicho grupo de trabajadores integran la llamada “unidad de negociación”. Un sindicato que desea ejercer derechos de negociación debe haber sido seleccionado por una mayoría de trabajadores dentro de la unidad de negociación.

Un sindicato puede adquirir la titularidad de negociación colectiva mediante el reconocimiento voluntario por parte del patrón o, más comúnmente, por medio de un proceso de certificación realizada por la

junta de relaciones laborales de la jurisdicción provincial correspondiente tras la solicitud de certificación por parte del sindicato. En Quebec un sindicato puede adquirir derechos de negociación únicamente por medio de la certificación y este procedimiento es realizado por la oficina del Comisario General del Trabajo

Por lo general, existen dos requerimientos para obtener la certificación: 1. el sindicato debe demostrar a la junta de relaciones laborales que cuenta con apoyo mayoritario entre los trabajadores de una unidad de negociación, y 2. la junta de relaciones laborales debe cerciorarse de que la unidad de negociación es apropiada para efectos de la negociación colectiva.

En la mayoría de las jurisdicciones provinciales canadienses un sindicato puede demostrar suficiente apoyo de los trabajadores de dos maneras. La primera consiste en la presentación ante la junta de relaciones laborales de una serie de tarjetas de identidad firmadas por los trabajadores pertenecientes a una unidad de negociación apropiada. Si el sindicato presenta tarjetas válidas firmadas por más de la mitad de los trabajadores (en Columbia Británica se requiere una mayoría calificada del 55%) de dicha unidad, el sindicato es certificado automáticamente. La segunda consiste en que el sindicato puede solicitar una votación supervisada por la junta de relaciones laborales, dicha solicitud usualmente requiere que el sindicato presente ante la junta un número mínimo de tarjetas de autorización firmadas, que por lo general representa entre el 35% y el 45% de los trabajadores en la unidad de negociación. Sólo los empleados que pertenecen a dicha unidad pueden votar. Si más de la mitad de los empleados que votan en la elección eligen al sindicato como su representante de negociación, el sindicato será certificado. En todos los procedimientos, los nombres de los trabajadores que apoyan al sindicato no son revelados al patrón. En los casos en que es necesario organizar votaciones de certificación, éstas se llevan a cabo de manera secreta.

En Alberta, Nueva Escocia, Ontario, Terranova y Manitoba un sindicato que intenta su certificación no tiene la opción de hacerlo por medio de la presentación de tarjetas de autorización; en todo caso se debe llevar a cabo una votación representativa. En Terranova, la votación es obligatoria a no ser que el sindicato y el patrón acuerden lo contrario; en el caso de que sea necesario llevar a cabo una votación, el Estatuto normalmente requiere que ésta sea realizada poco tiempo después de la presen-

tación de la solicitud de certificación. En Ontario, la votación debe realizarse dentro de los cinco días posteriores a la recepción de la solicitud de certificación, a no ser que la junta de relaciones laborales establezca lo contrario. La Ley Sindical de Nueva Escocia contiene una disposición parecida: normalmente, se debe realizar un votación dentro de cinco días hábiles a partir de la fecha de recepción de la solicitud por parte de la junta y tres días después de la recepción de la notificación de la solicitud por parte del patrón. En Alberta, la votación debe llevarse a cabo “lo más pronto posible”. En Manitoba, el límite de tiempo es de siete días, excepto en circunstancias excepcionales.

En todas las jurisdicciones provinciales las juntas de relaciones laborales (los agentes de certificación y el Comisario del Trabajo, en Quebec) gozan de amplias atribuciones legales para asegurarse de que cualquier unidad de negociación que cuente con un sindicato certificado para representarla sea apropiada para la negociación colectiva. Para efectuar esta determinación, las juntas de relaciones laborales se cercioran de que exista una comunidad de intereses entre los trabajadores en una unidad de negociación. Para tal efecto consideran factores como la historia de la negociación colectiva con el patrón o en la industria correspondiente, así como similitudes en habilidades, intereses, obligaciones y condiciones de trabajo, la naturaleza de la organización administrativa del patrón y los deseos de las partes. No es necesario que la unidad de negociación sea la más apropiada para la negociación colectiva sino simplemente la apropiada. Se otorga razonable criterio a los sindicatos para proponer unidades de negociación para su certificación.

Las juntas de relaciones laborales generalmente intentan hacer determinaciones sobre este asunto con la menor demora posible para el proceso de certificación. Por ejemplo, cuando un sindicato puede demostrar que cuenta con suficiente apoyo entre sus miembros en dos configuraciones posibles de unidad de negociación, las juntas laborales certifican al sindicato con anterioridad a las audiencias sobre la configuración final de la unidad de negociación.

En varias jurisdicciones provinciales en las cuales las juntas de relaciones laborales opinan que un patrón ha incurrido en prácticas laborales discriminatorias que hacen improbable la determinación de los verdaderos deseos de los trabajadores por medio de una votación, la junta puede certificar al sindicato. Esta orden puede ser dictada independientemente

te de que el sindicato sea capaz de demostrar en un momento dado que cuenta con el apoyo de la mayoría de los trabajadores que integran la unidad de negociación.

El derecho laboral canadiense establece por lo general que al no ser exitosa la solicitud de certificación de un sindicato, se puede prohibir que éste presente otra solicitud de certificación para la misma unidad de negociación. La duración de la prohibición varía en cada jurisdicción provincial pero, normalmente, es inferior a un año. En algunas jurisdicciones la prohibición es impuesta de manera inmediata mientras que en la mayoría de las jurisdicciones la junta de relaciones laborales goza de alguna discrecionalidad para no imponer dicha prohibición o disminuir su duración.

El derecho estadounidense establece que no se pueden efectuar elecciones de representación sindical hasta un año después de la fecha de las últimas elecciones en la misma unidad de negociación.

En México cualquier sindicato registrado puede en cualquier momento demandarle a otro sindicato ante las JCA competentes la titularidad del contrato colectivo siempre y cuando pueda comprobar la mayoría que dicha titularidad requiere.

Es posible que un sindicato no sea certificado cuando esté dominado o influido por un patrón. (Véase “Protecciones contra interferencias”, sección 2D, más adelante.) Además, en la mayoría de las jurisdicciones provinciales, un sindicato no puede ser certificado cuando su constitución sea discriminatoria en cuanto a raza, creencias, color, nacionalidad, ascendencia, sexo o lugar de origen.

De conformidad con la Ley Nacional de Relaciones Laborales de Estados Unidos, normalmente se requiere de una elección que sirve como base para la certificación del apoyo mayoritario de los trabajadores y la resultante adquisición de derechos de titularidad de la negociación. Sin embargo, la Junta Nacional de Relaciones Laborales puede ordenar a un patrón negociar con un sindicato sin elección previa cuando el patrón ha incurrido en una práctica laboral discriminatoria que ha imposibilitado una elección justa.

La legislación laboral mexicana establece que se requiere un mínimo de 20 trabajadores en activo para obtener el registro de un sindicato. El “registro” en México no es lo mismo que la certificación en Estados

Unidos y Canadá. El registro capacita legalmente a un sindicato para firmar contratos y actuar como parte en procedimientos legales. El registro es obtenido mediante un procedimiento administrativo en el que no se requiere la prueba de la mayoría del grupo de trabajadores que representa. Una vez que el sindicato está registrado, tiene la capacidad de demandar al patrón la celebración de un contrato colectivo y, si éste se niega a hacerlo, también está facultado para emplazarlo a huelga, en cuyo caso podrá colocarse en una situación en la que puede obtener la intervención conciliatoria de las autoridades laborales.

3) El proceso de negociación colectiva

La negociación colectiva puede ser iniciada por el sindicato o el patrón para concluir un primer contrato colectivo o para renovar, modificar o dar término a un contrato existente. Por lo general, nada impide que las partes acuerden o negocien colectivamente sobre cualquier asunto en cualquier momento. Sin embargo, por razones legales y prácticas, la negociación colectiva normalmente se realiza en tiempos cercanos al vencimiento del contrato colectivo existente o después de la certificación de un sindicato como nuevo agente de negociación.

(i) Obligación de negociar

La negociación colectiva se inicia generalmente cuando una parte presenta a otra una “notificación de negociación”. Cada uno de los estatutos canadienses de relaciones laborales establece plazo para presentar la “notificación de negociación” en el caso de que esté vigente un contrato colectivo. Dicho periodo se limita a un número de días (generalmente entre 90 y 30) antes del vencimiento del contrato colectivo.

Una vez que el sindicato ha adquirido derechos de titularidad de negociación y ha hecho la notificación al patrón para negociar un contrato colectivo, los estatutos de relaciones laborales en cada jurisdicción provincial obligan al patrón y al sindicato a reunirse, negociar de buena fe y hacer todos sus esfuerzos razonables por lograr un contrato colectivo. Los requerimientos de la buena fe y de esfuerzos razonables son de naturaleza procesal y están concebidos para asegurar que: 1. el patrón reco-

nozca al sindicato como agente de negociación exclusivo, y 2. que las partes emprendan “una discusión plena, libre, honesta y racional” sobre sus diferencias. Dentro de estos requerimientos, las partes son libres para negociar y discrepar plenamente.

En la mayoría de las jurisdicciones provinciales generalmente no existe obligación permanente de negociar durante el plazo de vigencia de un contrato colectivo. Sin embargo, en la jurisdicción federal, y en Columbia Británica, Manitoba, Nueva Brunswick y Saskatchewan, durante el plazo de vigencia del contrato se pueden producir varios cambios de los que resulte la obligación de negociar; la definición de este tipo de cambios varía en cada jurisdicción.

Las juntas de relaciones laborales han identificado diversos patrones de conducta que los llevan a sospechar cuándo no se ha cumplido con la obligación de negociar. Por ejemplo, las juntas hacen una distinción entre la negociación “dura”, la cual es permitida, y la negociación “superficial”, la cual no es legal, al evaluar si los empleadores han cumplido con su obligación de negociar de buena fe. En su decisión del caso *Daily Times*, la Junta de Relaciones Laborales de Ontario caracterizó la “negociación superficial” como “continuar automáticamente con las propuestas, o mantener los indicios superficiales de la negociación sin la intención de concluir un contrato colectivo. Lo que constituye una negativa sutil pero efectiva a reconocer el sindicato...”⁸

De manera similar, un patrón generalmente no puede tratar directamente con trabajadores de la unidad de negociación respecto a asuntos que están sujetos a la negociación colectiva, ni difundir el mensaje de que los empleados sufrirán económicamente al ser representados por un sindicato. Los empleadores no pueden intentar determinar o negociar la composición del comité de negociación de un sindicato, dejar de revelar información relevante solicitada por un sindicato, negarse a proporcionar plena justificación de un término de la negociación al ser solicitada, negarse a considerar o escuchar las objeciones del sindicato ante su posición de negociación, negarse a asistir a reuniones de negociación o faltar persistentemente a dichas reuniones, o enviar a la mesa a un negociador que carezca de autoridad real para negociar.

⁸ [1978] 2 O.L.R.B. Rep. Julio 446.

Las leyes laborales de Estados Unidos contemplan la “obligación de negociar de buena fe” y establecen como una práctica laboral discriminatoria la “negativa de negociación”; la gran mayoría de los indicadores de dicho rechazo son similares a los de Canadá.

Por su parte, la legislación laboral mexicana en esta materia no cuenta con una práctica laboral discriminatoria puesto que no impone la obligación de negociar colectivamente a los patrones; sin embargo, la ley sí contempla de hecho la negociación al establecer el derecho de los trabajadores a declarar la huelga si el patrón se niega a celebrar con ellos un contrato colectivo.

(ii) Divulgación de información

La obligación de negociar incluye el deber tanto del patrón como del sindicato de proporcionar a la otra parte la información necesaria para tomar decisiones durante la negociación. Por lo general, no existe el deber de proporcionar información cuando no se la ha solicitado. Sin embargo, en muchas jurisdicciones, las juntas de relaciones laborales han resuelto que no es necesario que un patrón revele información relativa a una decisión ya tomada —la cual el sindicato no podría haber previsto, pero que tendría un impacto significativo sobre los términos y condiciones del trabajo—, tal como la relacionada con el cierre de la empresa.

(iii) Cambios a las condiciones de trabajo durante las negociaciones

En todas las jurisdicciones canadienses, el estatuto de relaciones laborales congela los términos y condiciones del empleo de todos los miembros de la unidad de negociación una vez que el sindicato notifica al patrón que debe negociar un contrato colectivo. Es una práctica discriminatoria para cualquier patrón el violar esta congelación estatutaria y dicha situación no significa que se suspendan todas las condiciones de trabajo, sino más bien que el patrón continúe llamando a la empresa igual que antes, sin cambiar los términos y condiciones de trabajo que normalmente no habrían sido objeto de cambio. El objetivo principal de esta congelación es proporcionar un periodo de estabilidad durante el cual se pueda llevar a cabo una negociación colectiva. Por lo general, la congelación estatutaria dura hasta que el sindicato y el patrón adquieran el derecho de ponerse en huelga o cerrar las puertas del lugar de trabajo (o hasta que lo

ejercen, en Quebec), o hasta que el sindicato pierda el derecho de representar a los trabajadores en la unidad de negociación.

De conformidad con el derecho laboral estadounidense, un trabajador no puede cambiar ningún aspecto de los salarios, horas y condiciones de trabajo sin antes negociar de buena fe hasta enfrentar diferencias insuperables con el sindicato. La regla sigue siendo aplicable aun cuando se haya vencido un contrato colectivo, excepto que un patrón puede en ese momento negarse a deducir las cuotas sindicales y a someterse al arbitraje del conflicto.

De conformidad con la legislación mexicana un patrón no puede cambiar unilateralmente los términos de un contrato de trabajo sea individual o colectivo. Una vez que el contrato colectivo está depositado ante las JCA competentes, adquiere validez legal como un mandato de la propia JCA. El contrato colectivo tiene una duración indefinida a menos de que se haya pactado su término y un sindicato puede estallar la huelga en respuesta a cambios unilaterales de dicho contrato. En el supuesto de que por razones económicas se tenga que suspender o dar por terminada la vigencia de un contrato colectivo, el patrón tendrá que probar ante las JCA dichas circunstancias por medio del procedimiento adecuado.

(iv) Alcance de la negociación y contenido del contrato colectivo de trabajo

En todas las jurisdicciones canadienses se requiere que determinadas cláusulas sean incluidas en todos los contratos colectivos. Dentro de estas cláusulas legalmente obligatorias se incluyen por lo general las siguientes: cláusulas que prohíben huelgas y tomas de instalaciones durante la duración del contrato, cláusulas que contemplan el sometimiento al arbitraje obligatorio para resolver todas las diferencias relativas a la interpretación, aplicación o supuesta violación del contrato colectivo,⁹ y una cláusula relativa a la duración mínima de un año para el contrato colectivo. En gran parte de la mayoría de las jurisdicciones las cuotas sindicales de “Fórmula Rand” y las cláusulas de eliminación de cuotas (véase la sección de “Afilación y cuotas sindicales”, anterior) son efectivamente obligatorias.

⁹ Dicha cláusula es legalmente requerida en todas las jurisdicciones canadiense excepto Saskatchewan.

A excepción de las disposiciones que la ley considera deberían estar incluidas en todos los contratos colectivos, los demás términos y condiciones de empleo pueden ser negociados y están sujetos a la obligación legal de negociar. A diferencia del sistema estadounidense de negociación colectiva, el derecho canadiense no hace distinción entre las cláusulas obligatorias y las “permisibles”. Sin embargo, un número limitado de asuntos no puede ser llevado hasta el punto en que surjan diferencias insuperables y, por lo tanto, no pueden ser objeto de una huelga o cierre. Estos asuntos incluyen: demandas relativas a la disminución o ampliación de la configuración de una unidad de negociación de un sindicato, una demanda de reconocimiento por parte de un sindicato certificado, y las demandas relacionadas con un conflicto entre un sindicato y otro con respecto a sus correspondientes derechos sobre unidades de negociación en un centro de trabajo.

La legislación de los Estados Unidos distingue entre los temas “obligatorios” de un contrato colectivo que deben necesariamente ser negociados y los temas “permisibles”, respecto de los cuales no existe la obligación de negociar. El derecho laboral de Estados Unidos no establece ningún tipo de cláusula obligatoria que deba ser incluida en los contratos colectivos.

La legislación mexicana, como la canadiense, no establece disposiciones sobre la permisibilidad de los temas a negociar. La legislación laboral mexicana establece los contenidos obligatorios de los contratos colectivos, tales como salarios, jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones.

- (v) Conciliación, mediación y arbitraje de las controversias suscitadas por la negociación colectiva

Resolución obligatoria de primer contrato

El arbitraje del primer contrato celebrado por un sindicato nuevo está dispuesto en la mayoría de las jurisdicciones y generalmente su propósito clave es evitar que un patrón obstruya a un nuevo agente de negociación. El razonamiento fundamental subyacente al arbitraje de primer contrato es facilitar la negociación colectiva, dado que un sindicato nuevo corre el peligro de perder su certificación puesto que sus miembros aún no han comprobado la capacidad del sindicato de representar sus intereses ante el patrón.

Generalmente, al decidir sobre la admisión de la solicitud de arbitraje de primer contrato, las juntas de relaciones laborales consideran factores tales como: la presencia de mala fe o negociación superficial, la conducta de un patrón que se niega a reconocer al sindicato, una parte que adopta una posición no comprometida sin razón justificada, una parte que no hace esfuerzos razonables y expeditos por concluir un contrato colectivo, las demandas o expectativas poco realistas como resultado de conducta intencional o inexperiencia de una parte o la existencia de negociaciones complicadas y prolongadas que probablemente no han de terminar en un acuerdo entre las partes sin ayuda.

Algunas juntas de relaciones laborales hacen mayor hincapié en la presencia o ausencia de mala fe en la negociación, otras posiblemente dan lugar a una solicitud siempre que se llega a un callejón sin salida en las negociaciones. En Quebec, el ministro del Trabajo puede remitir al arbitraje un conflicto de primer contrato a solicitud de cualquiera de las partes. Sólo Alberta, Nueva Brunswick, Nueva Escocia y la Isla del Príncipe Eduardo¹⁰ no prevén el establecimiento de arreglos impuestos por la junta en conflictos de primer contrato.

Las leyes laborales de Estados Unidos y de México no hacen distinción entre conflictos de primer contrato y otros conflictos derivados de la celebración del contrato. En las leyes de Estados Unidos el tema de la buena fe al negociar, que sobreviene en el caso de que se haya incurrido en prácticas laborales discriminatorias (ULP, por sus siglas en inglés), puede ser examinado más meticulosamente por la Junta Nacional de Relaciones Laborales y las cortes en una negociación de primer contrato en la que el patrón se resista fuertemente a la sindicalización, que en las negociaciones entre un sindicato y un patrón con un largo historial de negociación. Sin embargo, el recurso principal de que dispone la Junta Nacional de Relaciones Laborales es el consistente en una orden de reanudar las negociaciones

La legislación mexicana aplica las mismas reglas a la negociación de un nuevo contrato que a la revisión de un contrato ya existente. Sin embargo, un primer contrato colectivo no puede contener términos menos

¹⁰ Las enmiendas a la Ley Laboral de la Isla del Príncipe Eduardo que incluyen cláusulas para el arbitraje de primeros contratos fueron acordadas el 19 de mayo de 1994 pero aún no entran en vigor. Véase *Statutes* de la Isla del Príncipe Eduardo, 1994, c. 32 s. 10.

favorables para los trabajadores que los establecidos en sus contratos de trabajo individuales.

Conciliación y mediación

La legislación laboral canadiense se ha distinguido tradicionalmente por su adhesión a los servicios de conciliación y mediación provistos por el gobierno; la conciliación es un requisito obligatorio para declarar una huelga en Ontario, Nueva Brunswick, Nueva Escocia, Isla del Príncipe Eduardo, Terranova y la jurisdicción federal. En Alberta, no puede estallar ninguna huelga hasta que se nombra formalmente a un mediador. En otras provincias, puede ser designado un conciliador o mediador a solicitud de cualquiera de las partes o a discreción del ministro u otra autoridad competente.

Las diversas jurisdicciones canadienses proporcionan una gama de modelos de conciliación. Conciliadores, mediadores especiales, juntas laborales, comisarios, juntas especiales, investigadores individuales y otros actores emprenden investigaciones, estudios y celebran audiencias como parte de los esfuerzos de mediación o conciliación. Normalmente se emiten informes o recomendaciones, mismos que pueden de inmediato ser aceptados, rechazados o bien sujetos a votación. A la vez, estos informes y recomendaciones a menudo son seguidos por periodos de enfriamiento y otras oportunidades para reconsiderar la posición de cada parte. Estos pasos están diseñados en su totalidad para evitar el conflicto final de una huelga o un cierre.

En Estados Unidos, los sindicatos pueden declarar la huelga cuando se vence un contrato colectivo sin mediación o conciliación obligatoria ninguna. La Ley Nacional de Relaciones Laborales de Estados Unidos generalmente limita la intervención gubernamental en la mediación a solicitud de ambas partes. El Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS, por sus siglas en inglés) de Estados Unidos sólo puede entrar en una disputa a solicitud de ambas partes, y el FMCS no tiene competencia procesal para indagar sobre hechos ni para informar ni recomendar; sólo una legítima “emergencia nacional” puede provocar mayor intervención gubernamental. Sin embargo, la Ley sobre el Trabajo Ferrocarrilero establece por su parte la mediación antes de cualquier huelga en conflictos laborales ferroviarios y de líneas aéreas de transporte. También contempla la intervención gubernamental de mayor alcance por parte del Presidente o del Congreso de Estados Unidos en estas industrias.

En México las partes pueden solicitar en cualquier momento la intervención conciliatoria de las autoridades del trabajo y encomendar a un tercero que funja como árbitro en el asunto correspondiente. En materia de huelga la conciliación se realiza obligatoriamente una vez que se inicia el procedimiento ante las JCA, las cuales pueden conciliar el asunto o bien el sindicato puede estallar la huelga.

(vi) Extensión de cobertura del contrato

En Quebec, los términos y condiciones de un contrato colectivo entre el sindicato principal y los principales patrones en 29 industrias o trabajos específicos están en vigor por decreto gubernamental para todos los patrones y empleados en dicho sector, independientemente de si están sindicalizados o no y si participaron o no en la negociación.¹¹ Esta extensión no ocurre fuera de Quebec en Canadá.

La extensión de los convenios colectivos no tiene lugar en Estados Unidos.

En México los contratos- ley que permiten extender la aplicación del contenido de los mismos a un sector industrial o a una región constituyen una importante institución de la legislación laboral de este país.

4) Aplicación de contratos colectivos de trabajo

(i) Efecto obligatorio de los contratos colectivos de trabajo

Un contrato colectivo es aplicable legalmente por cualquiera de las partes (sindicato o patrón), sus términos rigen las relaciones entre las partes a no ser que renuncien a ellas o sean modificadas por acuerdo mutuo.

(ii) Procedimientos de aplicación

El método principal para hacer valer los acuerdos de la negociación colectiva en Canadá es por medio del arbitraje privado. Las juntas de relaciones laborales en algunos casos tienen jurisdicción para ejecutar contratos colectivos; en circunstancias excepcionales los contratos colec-

¹¹ Hasta mayo de 1999 había 27 decretos vigentes.

tivos pueden ser aplicados por los tribunales oficiosamente o por solicitud de parte

Arbitraje

Los contratos colectivos normalmente establecen un procedimiento de queja para resolver los conflictos surgidos como resultado de la aplicación y desarrollo de un contrato. Los procedimientos de queja usualmente incluyen un extenso proceso de discusión entre el sindicato y los representantes de los patrones, la gran mayoría de las quejas son resueltas de manera privada por las partes mediante este procedimiento. Sin embargo, si las partes no logran resolver un conflicto, las leyes canadienses generalmente requieren que la disputa sea resuelta por medio del arbitraje obligatorio de un tercero. Las partes normalmente aceptan el arbitraje pero algunas leyes o estatutos pertinentes establecen que el ministerio del Trabajo puede designar a un árbitro o una junta de arbitraje, a solicitud de cualquiera de las partes.

El trabajador en lo individual usualmente no está facultado para presentar personalmente una queja derivada del contrato colectivo para su solución por arbitraje, es el sindicato el que está facultado para aplicar los términos de un contrato colectivo a no ser que dicho contrato autorice específicamente a los trabajadores para demandar la aplicación directa de los derechos derivados de dicho contrato

En el caso de la necesidad de ejecución de los laudos arbitrales esto puede obtenerse mediante procesos sumarios en los tribunales. La Suprema Corte de Canadá mantiene que los tribunales deberían diferir por lo general las decisiones arbitrales y no darles curso salvo en los casos de parcialidad, fraude, incumplimiento del debido proceso o manifiesta carencia de razones en la decisión.

Juntas de Relaciones Laborales

Los sindicatos o los patrones ocasionalmente enfrentan supuestos incumplimientos de contratos colectivos y esta situación también implica el incumplimiento del estatuto de relaciones laborales; en tal caso se presenta una queja ante las juntas de relaciones laborales, las cuales, con frecuencia, postergan la adopción de medidas con respecto a dichas quejas hasta que el supuesto incumplimiento del contrato colectivo ha sido sometido a un árbitro, en cuyo caso la decisión del árbitro generalmente

resuelve el asunto. Las juntas en cada jurisdicción han desarrollado sus propios criterios para decidir cuándo diferir un arbitraje; por lo general, un asunto no es diferido cuando la base de la queja afecta los fundamentos de los valores de la política pública contenida en el estatuto de relaciones laborales (por ejemplo, cuando los casos involucran represalias manifiestas contra los trabajadores que apoyaron a un sindicato recientemente certificado).

En pocas jurisdicciones la junta de relaciones laborales tiene facultades más generales para interpretar y hacer valer los contratos colectivos en ciertas circunstancias, ya que éstos varían en cada jurisdicción. Por ejemplo en Saskatchewan debe atender y resolver cualquier conflicto que le sea planteado referido a un contrato colectivo entre un patrón y un sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores en una unidad de negociación.

Tribunales

Desde un punto de vista legal, el incumplimiento de un contrato colectivo representa una violación del estatuto de relaciones laborales y puede ser demandado ante los tribunales provinciales como delito. Sin embargo, los procesos penales sólo pueden ser realizados con el consentimiento de la autoridad competente (generalmente, la junta de relaciones laborales o el secretario gubernamental relevante). Rara vez se otorga autorización para procesar penalmente excepto en casos de indiferencia persistente y premeditada con respecto al contrato colectivo.

La Suprema Corte de Canadá ha resuelto que los tribunales están facultados para emitir mandatos que eviten el incumplimiento de los contratos colectivos excepto cuando existe una legislación que no autoriza las acciones de los tribunales en relación con los contratos colectivos. Sin embargo, por lo general no se conceden los mandatos cuando el proceso de arbitraje es considerado como un recurso igualmente efectivo.

5) Patronos sucesores

El derecho canadiense se esfuerza por equilibrar el derecho de un patrón respecto a los intereses de su empresa con la necesidad de proteger a los trabajadores ante cambios repentinos en la titularidad de sus derechos de

negociación. Cuando un negocio o empresa es vendido o transferido, la titularidad de los derechos de negociación colectiva pasan por cambios de propietario siempre que el mismo negocio siga operando. Esto significa, entre otras cosas, que, tras la venta de la empresa, el patrón que asume el control del centro de trabajo debe respetar los términos de cualquier contrato colectivo entre el sindicato y el patrón anterior. De no estar vigente un contrato colectivo al realizarse la venta, el patrón sucesor debe negociar de buena fe con objeto de lograr un contrato colectivo con cualquier sindicato que represente a los empleados del patrón anterior. Por lo general, el patrón sucesor también está obligado por todos los procedimientos de legislación laboral (como por ejemplo las solicitudes de certificación) que obligaban a su predecesor.

Al determinar si un negocio ha sido transferido, las juntas de relaciones laborales no sólo analizan la forma legal de la operación de la empresa, sino que cada junta desarrolla su propio procedimiento y evalúa las pruebas legales pertinentes. Por lo general, las juntas de relaciones laborales consideran cuestiones tales como si el trabajo realizado guarda relación con los mismos productos o servicios, y si el objeto de la transferencia es una empresa en funciones o una colección de activos o bienes de inventario. Por lo general, estas pruebas no establecen si los trabajadores del patrón anterior fueron contratados por el patrón nuevo, aunque esto puede ser un factor a considerar dentro de la determinación.

De manera parecida las leyes mexicanas establecen que los términos y condiciones de un contrato colectivo sean aplicables al patrón nuevo (sucesor) que asume los negocios del patrón anterior.

En Estados Unidos, un patrón sucesor sólo tiene el deber de negociar con el sindicato y debe hacerlo solamente si contrata a la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la antigua compañía. De otra forma, no existe deber de negociación. En resumen, el contrato colectivo no es aplicable a un patrón sucesor.

6) Obligaciones de los sindicatos con respecto a los trabajadores representados

La mayoría de los estatutos laborales de Canadá imponen al sindicato el deber de representación justa. Dicha obligación consiste en que los sin-

dicatos deben representar a todos los miembros de la unidad de negociación de manera justa, sin incurrir en conducta arbitraria o discriminatoria y sin actuar de mala fe. Las leyes en Nueva Escocia, Nueva Brunswick y la Isla del Príncipe Eduardo no establecen estas obligaciones; sin embargo, en dichas jurisdicciones se puede hacer efectiva una obligación del derecho común a través de los tribunales. Si un sindicato rehúsa injustamente tramitar una queja, el trabajador individualmente puede entablar una demanda (dependiendo de la jurisdicción que corresponda al trabajador) contra el sindicato por una supuesta violación de la obligación de otorgar representación justa.

En varias jurisdicciones la obligación legal de la representación justa se aplica a la función del sindicato en la negociación y administración del contrato colectivo. Sin embargo, se otorga amplio margen a los sindicatos en las negociaciones de los contratos colectivos de tal manera que se pueden lograr acuerdos más ventajosos para algunos miembros de la unidad de negociación que para otros. En la jurisdicción federal y en Alberta, Manitoba, Terranova y Saskatchewan, el deber sólo comprende la función del sindicato de administrar el contrato colectivo, es decir, la decisión respecto a la manera en que las quejas de los trabajadores relativas a la violación del contrato colectivo serán analizadas y resueltas. Estas cinco jurisdicciones parecen compartir la inquietud en el sentido de que la supervisión ejercida por la junta de relaciones laborales sobre la negociación colectiva relativa a un contrato nuevo puede representar el peligro de que la junta se prejuzgue sobre una posterior fundamentación sustantiva de las demandas del sindicato.

La legislación laboral de Estados Unidos contempla un deber similar de representación justa, que requiere que los sindicatos representen a todos los miembros de la unidad de negociación sin arbitrariedad, mala fe o discriminación alguna. Esta obligación comprende la administración de los derechos del contrato colectivo y también comprende la negociación de dicho contrato.

En México, el Artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo establece que los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales a no ser que dichos trabajadores decidan actuar directamente y sin la ayuda del sindicato.

7) Terminación de los derechos de negociación

El derecho laboral canadiense establece ciertas circunstancias periódicas durante las cuales se autoriza que los trabajadores cambien su representación sindical o den término a los derechos de negociación de su sindicato si éste ya no goza del apoyo de la mayoría de los miembros de la unidad de negociación. En el interés de la estabilidad de las relaciones laborales, la mayoría de las jurisdicciones han establecido los límites de tiempo aplicables al término de estos derechos. La legislación laboral normalmente concede a los sindicatos un término efectivo de un año para negociar un primer contrato colectivo. Cuando un contrato colectivo ya ha sido establecido, un sindicato por lo general sólo puede perder su certificación durante periodos abiertos específicos. Normalmente, dos meses antes del vencimiento del contrato las juntas de relaciones laborales toman medidas para asegurar que cuando los trabajadores den a conocer su deseo de dejar de ser representados por un sindicato lo hagan voluntariamente y sin interferencia por parte del patrón.

La Ley Nacional de Relaciones Laborales de Estados Unidos contempla métodos similares para perder la certificación o cambiar al representante de la negociación.

De conformidad con el derecho laboral mexicano, cualquier sindicato legalmente registrado puede plantear en cualquier momento su demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre la titularidad de los derechos sobre un contrato colectivo y su administración. Si un sindicato no demuestra su condición mayoritaria durante dichos procesos legales, pierde la titularidad y la administración sobre el contrato colectivo y, por lo tanto, pierde el derecho a negociar y a administrar el contrato colectivo.

C. PRINCIPIO LABORAL 3: EL DERECHO DE HUELGA

1) Fundamentos legales

Como se indicó anteriormente (véase “Fuentes legales de los derechos laborales”, sección 1C), aunque el derecho de huelga es necesario para lograr los objetivos de un sindicato, dicho derecho no está protegido constitucionalmente en Canadá.

No existe dicho derecho expreso de conformidad con el derecho común de Canadá. En general, las leyes de este país se han apegado a las resoluciones británicas y las huelgas estuvieron prohibidas durante gran parte del siglo XIX como impedimento ilegal del comercio. Las protestas de los trabajadores y los cambios en las actitudes públicas motivaron la legalización paulatina de la actividad sindical. Posteriormente a la amarga huelga organizada por los trabajadores tipográficos en 1872, el gobierno federal promulgó la *Ley para modificar el derecho penal* que trajo por consecuencia el que las huelgas y los piquetes pacíficos dejaran de tener el carácter de actos criminales o delitos.

A fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX, el gobierno federal y las provincias siguieron estableciendo nuevas leyes para conducir los conflictos industriales hacia soluciones pacíficas, especialmente por medio de la *Ley de investigación de conflictos industriales* de 1907. Estas leyes representaron los primeros vehículos de conciliación y mediación, además de plantear una premisa general de legitimidad para el derecho a huelga de los trabajadores.

Debido a las presiones provocadas por las necesidades de producción en tiempos de guerra, la continua movilización de trabajadores en favor de los derechos sindicales y el ejemplo de la Ley Wagner en Estados Unidos, Canadá y sus provincias introdujeron una nueva legislación en 1940 que adoptó la negociación colectiva como política nacional y reconoció el derecho de huelga como elemento básico de esta política.

Las huelgas son consideradas como “actividades sindicales legales” y, por lo tanto, son protegidas por las leyes laborales federales y provinciales al ser emprendidas de acuerdo con los requerimientos procesales. La discriminación contra los trabajadores por ejercer su derecho de huelga es considerada como un práctica laboral discriminatoria.

El derecho laboral canadiense busca equilibrar los derechos de los trabajadores con respecto de las inquietudes relativas a la eficiencia y los derechos de los patrones para administrar una empresa. Aunque el derecho fundamental de los trabajadores de ponerse en huelga en búsqueda de un contrato colectivo después del vencimiento de un contrato previo por lo general está protegido para los trabajadores del sector privado de conformidad con el derecho laboral canadiense, dicho derecho se encuentra limitado por varias disposiciones legales diseñadas para limitar los efectos devastadores de los paros laborales.

2) Actividades huelguistas protegidas

La legislación laboral canadiense emplea una definición amplia del término “huelga”, la cual normalmente incluye las negativas concertadas, cesación o disminución del ritmo de trabajo, así como otras actividades organizadas y diseñadas para restringir o limitar la producción. Debido a que la actividad legal de huelga está limitada en ciertos momentos dentro del ciclo de negociación colectiva, los conflictos en torno a si determinadas acciones específicas constituyen una huelga surgen generalmente cuando se solicita que una junta laboral (o el Tribunal Laboral en Quebec) determine si dichas acciones constituyen o no una huelga durante el término de un contrato colectivo y si, por lo tanto, son ilegales. (Véase “Reglas del derecho de huelga”, más adelante.) Sin embargo, cuando se organizan en momentos en que las huelgas están permitidas, la disminución del ritmo de trabajo, así como el trabajo para la organización de campañas y otras medidas similares, son plenamente protegidas como actividades legales de huelga (excepto en Quebec).

La Ley Nacional de Relaciones Laborales de Estados Unidos no incluye las huelgas parciales o intermitentes o la disminución del ritmo de trabajo dentro de las actividades concertadas que protege.

El derecho laboral mexicano define la actividad de huelga protegida como el “mero acto de suspender el trabajo” y, por lo tanto, no protege la disminución del ritmo de trabajo. Sin embargo, en contraste con la legislación laboral canadiense, tanto las leyes laborales estadounidenses como las mexicanas permiten a los trabajadores y a sus sindicatos ponerse en huelga no sólo por motivos tales como la simple resolución de conflictos relacionados con la negociación colectiva.

3) Reglas del derecho de huelga

(i) Cláusulas de no huelga

La prohibición estatutaria de la realización de la huelga o del cierre durante el término y vigencia de un contrato colectivo que prevalece en todas las jurisdicciones canadienses no puede ser objeto de modificación por causa de negociaciones entre las partes. Todos los conflictos que sur-

gen mientras está vigente un contrato están sujetos a los procedimientos de resolución de conflictos del contrato, los estatutos de relaciones laborales contemplan el arbitraje independiente obligatorio para dichos conflictos, lo cual a menudo es interpretado como “el porqué” (*quid pro quo*) de la negativa del derecho a la huelga durante la vigencia del contrato colectivo. (Véase “Alcance de la negociación y contenido del contrato colectivo de trabajo”, sección 2B, anterior.)

Aunque la mayoría de los contratos colectivos en Estados Unidos contienen cláusulas antihuelga, estas no son obligatorias conforme a la ley pero sí son objeto de negociación. Algunos sindicatos y patrones conservan el derecho a la huelga y al paro por causa de quejas no resueltas durante la vigencia de un contrato.

En México la huelga se puede ejercer en cualquier momento aun durante la vigencia del término de un contrato colectivo y regularmente se plantea, de conformidad con lo dispuesto por la ley, anualmente para la revisión salarial del contrato colectivo y cada dos años para la revisión general del mismo.

(ii) Conciliación obligatoria

Como se mencionó anteriormente (véase “Conciliación, mediación y arbitraje de las controversias suscitadas por la negociación colectiva”, sección 2B, anterior), la conciliación o la mediación es un requisito obligatorio para declarar la huelga en la mayoría de las jurisdicciones canadienses.

(iii) Huelgas ilegales

Una huelga puede ser legal o ilegal. Las huelgas son legales sólo para efectos de intentar concluir un contrato colectivo y después del cumplimiento de requerimientos procesales estatutarios. De conformidad con el derecho laboral provincial y federal canadiense, se prohíbe que los trabajadores se pongan en huelga para lograr el reconocimiento sindical. Las huelgas secundarias (véase “Piquetaje y otras acciones de apoyo”, después de esta sección) son generalmente consideradas ilegales por las juntas y tribunales laborales canadienses.

La legislación canadiense generalmente prohíbe que un sindicato convoque, aconseje, apoye o fomente una huelga ilegal, o amenace con lle-

var a cabo cualquiera de estas acciones. Las juntas de relaciones laborales pueden dictar una variedad de órdenes y medidas contra los sindicatos y los trabajadores que participan en una huelga ilegal. Muchas juntas laborales están facultadas para emitir órdenes de cesación y desistimiento que pueden tener el mismo efecto que un interdicto prohibitorio al ser registradas como tales en la corte superior competente.

Los patrones también pueden proceder en los tribunales de derecho común y de arbitraje contra los empleados involucrados en una huelga ilegal. Los tribunales de derecho común han mantenido la competencia para emitir un interdicto prohibitorio contra huelgas y huelguistas ilegales, que ordena la finalización de la actividad ilegal en cuestión. Sin embargo, los tribunales generalmente no emiten laudos en el caso de una huelga ilegal y requieren que el patrón intente obtener la compensación de daños y perjuicios por tal situación ante un árbitro. Dichas reclamaciones de daños pueden basarse en la cláusula antihuelga del contrato colectivo.

Los sindicatos también pueden ser responsables por daños como resultado del incumplimiento del contrato colectivo o la violación del estatuto de relaciones laborales. Los trabajadores no pierden su empleo al participar en una huelga ilegal, sin embargo y de toda formas pueden ser disciplinados incluso por medio del despido de acuerdo con los términos del contrato colectivo.

La política de no huelga canadiense contrasta con la legislación estadounidense y la mexicana. Por ejemplo, en Estados Unidos, los trabajadores pueden ponerse en huelga buscando el reconocimiento de su sindicato, pero éste debe solicitar una elección de certificación dentro de los 30 días posteriores.

En México, el registro de los sindicatos no asume la misma importancia dado que los trabajadores tienen el derecho de formar un sindicato y ponerse en huelga para obtener un contrato, por lo tanto, mientras se cumplan los requisitos de registro y las formalidades de emplazamiento a huelga no se requiere del “reconocimiento” o del apoyo de la mayoría en el sentido canadiense.

(iv) Servicios esenciales

Algunas jurisdicciones canadienses tienen disposiciones especiales para la notificación anticipada de la declaración de huelga y para el manteni-

miento de servicios esenciales cuando ésta afecta los intereses públicos. Por lo general, las excepciones de “servicios esenciales” al derecho de huelga se limitan al sector público y al trabajo cuya interrupción representa un peligro para la seguridad e higiene públicas. Por ejemplo, en el sector federal, los trabajadores en huelga deben continuar trabajando lo necesario para prevenir un peligro inmediato y serio a la seguridad y la salud públicas.

La legislación laboral de México requiere normalmente de un aviso de seis días y un aviso previo más anticipado para las huelgas en los servicios públicos, en este caso de diez días, y ordena que en el caso de los trabajadores del transporte y de la salud, por ejemplo, terminen determinados trabajos antes de estallar la huelga.

El derecho laboral estadounidense no establece ninguna medida para los “servicios esenciales” o mantenimiento de equipo durante una huelga, excepto una notificación con diez días de adelanto para cualquier huelga en una instalación de servicios de salud. Los sindicatos y compañías estadounidenses pueden negociar el mantenimiento de equipo u otras medidas de seguridad durante una huelga, pero no existe obligación estatutaria en este sentido.

(v) Leyes de reanudación del trabajo

En ocasiones, el gobierno canadiense ha expedido leyes *ad hoc* que obligan a la reanudación del trabajo para poner fin a huelgas que por lo demás son legales, generalmente en empresas con gran importancia económica. Por ejemplo, el gobierno de Canadá aprobó leyes de reanudación del trabajo en la jurisdicción federal 30 veces entre 1950 y 1999 para terminar con paros laborales tales como huelgas en ferrocarriles, servicios postales, operaciones portuarias, transportes y manejo de granos.¹² Habitualmente, las leyes de reanudación del trabajo amenazan a los trabajadores que persistan en la huelga con multas sustanciales y con frecuencia requieren arbitraje obligatorio de las principales negociaciones contractuales en disputa.

¹² Fuente: Workplace Information Directorate, Human Resources Development Canada.

(vi) Votaciones de huelga

Todos los estatutos laborales canadienses requieren una votación secreta de huelga (que normalmente incluye a todos los trabajadores representados en la unidad de negociación, independientemente de que estén sindicalizados) antes de poder llevar a cabo una huelga. En algunos casos se requiere del voto de la mayoría de los trabajadores de la unidad de negociación, en la mayor parte, solamente de una mayoría de los votantes.

La mayoría de las jurisdicciones canadienses también facultan a la junta de relaciones laborales o al secretario del Trabajo para que se aseguren de que la última oferta contractual del patrón ha sido sujeta a votación de los miembros del sindicato antes de poder iniciar una huelga o, en algunos casos, después del inicio de una huelga. En Alberta, Columbia Británica, Nueva Brunswick, Manitoba y Ontario un patrón puede solicitar a la autoridad pública competente que se lleve a cabo una votación sobre su última oferta.

En algunos casos, se permite que el sindicato conduzca estas votaciones mediante sus propios procesos internos. Los miembros del sindicato tienen derecho a oponerse si la votación se realiza violando el carácter secreto de dicho voto, la capacidad para votar y otros requerimientos. En otros casos, la junta de relaciones laborales competente supervisa el proceso de votación.

En Canadá las votaciones obligatorias de huelga o votaciones de última oferta son diferentes a lo establecido por el derecho estadounidense en materia de huelgas. Ninguna ley estadounidense requiere de votaciones de huelga o última oferta por parte de los trabajadores antes de realizar acciones de huelga o después del inicio de una huelga. Sin embargo, como práctica democrática, la mayoría de las actas constitutivas de los sindicatos estadounidenses establecen una votación de huelga y, eventualmente, requieren de una mayoría calificada de dos tercios para iniciar una huelga. El gobierno no tiene función alguna en la supervisión de la realización de dichas votaciones.

En México, una vez iniciada una huelga, los trabajadores, los patrones o un tercero interesado pueden solicitar a las juntas de conciliación y arbitraje que califiquen la existencia de la huelga, en un procedimiento judicial en el que una de las pruebas puede consistir en la realización de una votación (recuento) con objeto de determinar si la mayoría de

los trabajadores están de acuerdo con la huelga. Terminado el procedimiento y si la junta resuelve declarar la huelga como “inexistente”, los trabajadores deberán regresar a trabajar.

4) Piquetaje y otras acciones de apoyo

(i) Piquetes

La Suprema Corte de Canadá ha resuelto que los piquetes pacíficos organizados para comunicar información son legales,¹³ y también cuentan con ciertas protecciones constitucionales¹⁴ toda vez que se refieren al uso de un medio de libre expresión. En la mayoría de las jurisdicciones, los piquetes no son regulados directamente por la ley de relaciones laborales o por el código en la materia. Sin embargo, estos piquetes pueden generar acciones penales por abuso, disturbios (generalmente definidos como “interferencia sustancial y carente de causa con respecto al interés del propietario en el usufructo de su tierra”) o interferencia equívoca en las relaciones económicas. Dichas acciones son presentadas ante los tribunales y no ante la junta de relaciones laborales; la parte que entabla la acción normalmente busca obtener una orden para impedir los piquetes adicionales, así como una indemnización por las pérdidas económicas sufridas como resultado de los piquetes. Rara vez se reclaman las indemnizaciones una vez que se ha emitido un interdicto prohibitorio. Muchos comentaristas han puesto de manifiesto que, en estos casos, los tribunales frecuentemente evaden tanto el espíritu como las reglas de la Suprema Corte que determinan que la realización de los piquetes pacíficos informativos son legales.

Además de reglamentar los piquetes de un patrón cuyos empleados están en huelga, los tribunales mantienen generalmente que no son legales los piquetes “secundarios” dirigidos a un tercero “neutral” al conflicto laboral. Los estatutos de relaciones laborales de Alberta, Nueva Brunswick y Columbia Británica específicamente prohíben los piquetes secun-

¹³ *Williams v. Aristocratic Restaurants(1947) Ltd.*, [1951] 3 D.L.R. 769 (S.C.C.).

¹⁴ *RWDSU Local 580 v. Dolphin Delivery Ltd.*, [1986] 2 S.C.R. 573.

darios. En Ontario, la junta de relaciones laborales puede emitir una orden de cese o desistimiento contra los piquetes secundarios cuando juzga que dichos piquetes causan o tienen la intención de causar la huelga o el cierre ilegal. En Columbia Británica, la junta de relaciones laborales tiene jurisdicción exclusiva para reglamentar los piquetes primarios y secundarios, excepto en casos de peligro inmediato de lesión física grave o efectiva obstrucción o daño físico de la propiedad.

En algunas jurisdicciones, la prohibición de los piquetes secundarios cubre no solamente los piquetes *per se*, sino también la distribución de folletos o panfletos a trabajadores o clientes en instalaciones secundarias. En otras jurisdicciones, la distribución de folletos en las instalaciones de un patrón secundario para convencer a los clientes de que no compren los productos del patrón primario puede ser permisible con tal de que no impida que los empleados del patrón secundario trabajen, o que interfiera con otras relaciones contractuales del patrón secundario. La división entre los piquetes secundarios prohibidos y las actividades de manifestación protegida por la Carta de Derechos y Libertades no ha sido plenamente aclarada por la jurisprudencia. Sin embargo, por lo menos un tribunal provincial ha afirmado que las actividades de manifestación tales como los boletines de prensa, cartas a los terceros afectados, publicidad televisiva o en periódicos o folletos distribuidos en demostraciones solidarias o dejadas en automóviles en estacionamientos de centros comerciales no serían prohibidas como piquetes secundarios.¹⁵

El derecho canadiense relativo a los piquetes de huelga generalmente es similar al derecho estadounidense. El tema de los piquetes de huelga no se presenta de la misma manera que en México, país en el que durante la huelga la empresa suspende todas sus actividades a excepción de los trabajos de mantenimiento de equipo, instalaciones y materia prima que conjuntamente con las instalaciones de la empresa deben ser realizadas y quedan, respectivamente, bajo la responsabilidad del sindicato.

¹⁵ *United Food and Commercial Workers, local 1518 v. K Mart Canada Ltd.* (1995), 96 C.L.L.C. 210-007 (Suprema Corte de Columbia Británica).

(ii) Acción secundaria de huelga

El derecho laboral canadiense no prohíbe específicamente (como en Estados Unidos) o permite (como en México) una huelga secundaria de un sindicato con un proveedor o cliente de una compañía cuyos trabajadores están involucrados en la huelga primaria. Sin embargo, como sólo se consideran legales las huelgas de los sindicatos certificados que buscan un nuevo contrato colectivo, por lo general las cortes y juntas laborales canadienses declaran legales las huelgas secundarias.

5) Límites al remplazo de trabajadores huelguistas

El remplazo de trabajadores huelguistas es un tema debatido con similar pasión en Canadá y Estados Unidos, pero el contexto de la discusión es diferente. Ninguna jurisdicción canadiense permite el remplazo permanente de huelguistas, como sucede en Estados Unidos. En algunas provincias y en la jurisdicción federal, existe una prohibición estatutaria específica sobre el remplazo permanente, o una garantía específica del derecho de un huelguista de regresar a su trabajo al término de la huelga, cuando ese puesto o puestos similares todavía existan. En otras provincias y en el sector federal, las juntas laborales consideran el remplazo permanente del trabajador como una represalia por ejercer su derecho legal y, por lo tanto, dicho remplazo es considerado una práctica laboral discriminatoria. Además, el uso de remplazos para efectos de socavar la capacidad representativa del sindicato es considerado por lo general una práctica laboral discriminatoria y está específicamente prohibida en la jurisdicción federal.

En 1977, Quebec se transformó en la primera jurisdicción canadiense en adoptar una ley contra los trabajadores “esquirols” dispuestos a remplazar a sus compañeros en huelga aunque fuera sólo temporalmente. La prohibición afecta no solamente a los trabajadores nuevos sino también a aquellos provenientes de la unidad de negociación en huelga dispuestos a cruzar la línea de piquetes para regresar al trabajo, y a otros empleados, gerentes o supervisores de otras instalaciones propiedad del mismo patrón. Sólo los gerentes y los supervisores empleados en las instalaciones en huelga antes del inicio de las negociaciones pueden ser empleados para realizar el trabajo de los huelguistas.

Quebec ha establecido otras medidas institucionales especiales para contender con las huelgas. El ministro del Trabajo puede designar a un investigador para verificar si el patrón cumple con las prohibiciones sobre el empleo de trabajadores remplazantes. El investigador especial está ampliamente facultado para examinar e inspeccionar el lugar de trabajo acompañado de representantes sindicales y patronales. Al finalizar una huelga, el no reponer a un trabajador en su puesto puede ser causa de arbitraje obligatorio.

Columbia Británica es otra provincia canadiense que limita tajantemente el uso de trabajadores de remplazo o esquiroles durante una huelga. Su política es diferente a la de Quebec solamente en cuanto que permite a miembros de la unidad de negociación cruzar la línea de piquetes para desarrollar algún trabajo. Sin embargo, al igual que en Quebec, se prohíbe al patrón que remplace aun temporalmente a los trabajadores.

Entre 1993 y 1995 Ontario tuvo una ley “antiesquiroles” similar para limitar el empleo de trabajadores de remplazo durante una huelga, pero ésta dejó de tener vigor después de un cambio en el gobierno provincial que regresó a la ley anterior permitiendo el empleo de contrataciones nuevas (pero temporales), así como el que los gerentes y supervisores de la compañía pudieran realizar el trabajo de los huelguistas.

Recuadro 2.3

El grupo de trabajo especial federal canadiense aborda el tema del remplazo de huelguistas

El grupo de trabajo especial de 1996 del gobierno federal para revisar el Código Laboral de Canadá dedicó gran parte de su trabajo al tema del remplazo de trabajadores. Concluyó su revisión con la recomendación de que no debería haber prohibición general al empleo de trabajadores remplazantes temporales, pero que en los casos en que se demuestra que el empleo de trabajadores remplazantes en un conflicto es para menoscabar la capacidad representativa del sindicato en lugar de para buscar objetivos legítimos de negociación, dicho uso debería ser calificado como práctica laboral discriminatoria y a la junta se le deberían otorgar poderes específicos para prohibir el mayor uso de trabajadores remplazantes en el conflicto. El informe de la minoría sostenía que el uso de trabajadores de

reemplazo lesiona inherentemente al sindicato y debería ser prohibido terminantemente. El informe de la mayoría se convirtió en la base de las recientes modificaciones al Código Laboral Canadiense.¹⁶ Las modificaciones reafirman el derecho de los trabajadores en huelga o paro de reasumir su trabajo en lugar de que sean trabajadores de reemplazo los que lo hagan.

La ley laboral de México requiere que la empresa cese sus actividades durante la huelga, excepto aquellas que son necesarias para el mantenimiento del equipo y la preservación de las materias primas; estas tareas deben ser realizadas por los miembros del sindicato, que es responsable de las instalaciones de la empresa durante la huelga. Por otra parte, la legislación laboral de Estados Unidos permite los reemplazos permanentes de los trabajadores huelguistas, excepto en aquellos casos en los que la huelga se realiza en protesta contra una práctica laboral discriminatoria del patrón.

D. PROTECCIONES CONTRA INTERFERENCIAS

1) Prohibición de las prácticas laborales discriminatorias por parte de los empleadores

Los diversos estatutos federal y provinciales de Canadá protegen el derecho de los trabajadores del sector privado en Canadá de asociarse, organizar un sindicato de su elección, negociar colectivamente y ponerse en huelga, al definir y prohibir determinadas prácticas laborales discriminatorias. Aunque los objetivos de estas prohibiciones varían de jurisdicción en jurisdicción, cada estatuto incluye prohibiciones generales sobre las siguientes acciones:

- (1) Intimidación, coerción, amenazas y otras formas de interferencia con el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores.

¹⁶ Proyecto de Ley C-19, *Ley para Modificar el Código Laboral Canadiense (parte 1)* y la Ley de Sociedades y Rendimientos de Sindicatos, y para hacer modificaciones consecuentes para otras Leyes, Primera Sesión, Parl 36, 1997-1998 (aceptado el 18 de junio de 1998).

Las acciones de los patrones que implican violación de estas prohibiciones incluyen lo siguiente: pago por parte del patrón de los costos legales incurridos por los trabajadores para representar la solicitud de pérdida de la certificación; cuestionamiento de trabajadores acerca de sus intenciones de voto en una elección de certificación; monitoreo de actividades sindicales por espías; impedir que los empleados distribuyan literatura a favor del sindicato y que soliciten apoyo para un sindicato en las instalaciones del patrón durante horas de trabajo y fuera de las áreas de trabajo; intentar influir o imponer a quien puede actuar como directivo del sindicato.

Todas las jurisdicciones canadienses prohíben la coerción o intimidación por parte del patrón en comunicaciones relacionadas con la organización o las actividades sindicales. Las juntas de relaciones laborales han aplicado esta prohibición con relativo rigor. Aunque es posible que las afirmaciones o comentarios concretos acerca de la capacidad competitiva de un patrón, o acerca del tema de la estabilidad del empleo, no constituyan comunicaciones ilegales, la tendencia de las juntas de relaciones laborales canadienses ha sido sospechar de las alusiones hechas por los patrones a la seguridad del empleo en el contexto de una campaña de certificación.

En un caso importante, la Junta de Ontario expuso sus inquietudes de la manera siguiente: "Señalar que afiliarse o no a un sindicato puede afectar la conservación del empleo deja de ser un punto de vista simplemente personal y se puede volver amenaza o coerción si se considera que la persona que lo expresa cuenta con información o se encuentra en una posición especial de manera tal que la expresión de una opinión se eleva a la categoría de hecho probable."¹⁷

¹⁷ *Somerville Belkin Industries Ltd.*, [1981] 1 Can. L.R.B.R. 100, en p. 109.

Recuadro 2.4**Equilibrio entre la libertad de asociación de los trabajadores
y la libertad de expresión del patrón: una resolución
de la Junta de Relaciones Laborales de Columbia Británica**

En octubre de 1996 la Junta de Relaciones Laborales de Columbia Británica emitió una importante decisión que aclaró el ámbito legal de las comunicaciones de los patrones con los trabajadores durante el desarrollo de las campañas de sindicalización.¹⁸ La resolución reconsideró dos casos, el primero relativo a una campaña de organización sindical en una compañía de autobuses y el otro en la formación de un sindicato en una empresa distribuidora de automóviles. La junta tomó la decisión de reconsiderar ambos casos, toda vez que la decisión en los dos se había tomado con base en diferentes interpretaciones del entonces recién reformado Código de Relaciones Laborales de Columbia Británica.

En el caso de la empresa de autobuses, un supervisor había hecho una serie de declaraciones a los trabajadores, incluyendo que el intento de organización era absurdo porque el patrón podía fácilmente cancelar sus operaciones y trasladarse a otro lugar y que el propietario de la compañía no iba a permitir que la sindicalización ocurriera. El propietario personalmente emitió un boletín a todos los empleados, el cual contenía la siguiente declaración: “¿Afirmarme a un sindicato va a garantizarme la estabilidad en mi trabajo? No, nadie puede garantizarles la seguridad de su trabajo. Mantener el trabajo depende solamente de lo bien que ustedes lo hagan y del éxito que tenga nuestra empresa.”

En el caso de la distribuidora de automóviles el patrón convocó a los empleados a una serie de reuniones obligatorias. (Este tipo de reuniones se llaman comúnmente sesiones de “audiencia cautiva”.) Durante dichas reuniones el propietario hizo una serie de declaraciones que directa o indirectamente hacían referencia a la dependencia económica de sus empleados y sutilmente sugirió que el apoyo al sindicato era un acto desleal a su persona. Específicamente señaló que desde joven había hecho dinero y podía haberse retirado, pero prefirió establecer la distribuidora de automóviles; que durante el primer año y medio de la empresa había perdido una cantidad importante de dinero, pero nunca había dejado de pagar la nómina; ahora que él estaba haciendo dinero algunos empleados le echa-

¹⁸ Véase *Cardinal Transportation B.C. Inc.* (1996), 34 C.L.R.B.R. (2d) 1.

ban en cara su nivel de vida acomodado. Después repasó los términos de un contrato colectivo de una empresa competidora, les pidió a todos que votaran y les dijo que lo hicieran en conciencia. En una de estas reuniones un consultor en relaciones laborales contratado por el patrón también habló y manifestó que el patrón quería: “mantener su relación con los trabajadores” y asegurarse de que “no se alzarán barreras entre los empleados y la administración”. En el curso de la campaña de sindicalización uno de los gerentes dijo también a un empleado que el sindicato no iba a conseguir ningún aumento en el monto de los salarios y que las cuotas sindicales iban a cancelar cualquier diferencia en los ingresos.

La Junta de Relaciones Laborales de Columbia Británica estableció que la libertad de expresión del patrón, incluida la libertad de expresión protegida expresamente por el Código de Relaciones Laborales, debería entenderse como limitada por las prohibiciones de coerción establecidas en las secciones de prácticas laborales discriminatorias del propio código. La junta examinó la naturaleza de la coerción del patrón en el contexto de la campaña de sindicalización. Además, revisó sus propios antecedentes, las leyes de otras jurisdicciones canadienses, la historia de las normas legales vigentes en la materia en Columbia Británica, y algunas evidencias relativas a la experiencia con votaciones de certificación en Estados Unidos. En lo que se refiere al equilibrio entre la libertad de expresión del patrón y la libertad de asociación de los trabajadores, la junta señaló lo siguiente:

“la política pública de protección de los trabajadores en la fase inicial del proceso de negociación colectiva descansa sobre el reconocimiento de la dependencia económica y la vulnerabilidad de los trabajadores respecto de su patrón...

”Las reuniones de audiencia cautiva seguirán recibiendo un estricto grado de escrutinio. Ciertas declaraciones, que de otra manera podrían ser permisibles, en el contexto de una reunión de audiencia cautiva son inaceptables. Esto se aplica en particular a los temas de la dependencia económica de los empleados y los requerimientos de la afiliación sindical.

”Desde hace mucho tiempo, la política de esta junta y de otras juntas laborales de Canadá es que un patrón no tiene derecho a realizar una campaña de tipo político para tratar de evitar la certificación de un sindicato. La mayor resistencia de los patrones hacia los sindicatos se da en el momento inicial en que los trabajadores intentan ejercer su derecho legal de elección en favor de la contratación colectiva. Se ha

tomado una decisión jurídica para restringir la expresión de los patrones en dicho momento con el fin de asegurar la libertad de asociación de los trabajadores. La presentación vigorosa por parte del patrón de puntos de vista antisindicales puede ser percibida razonablemente por los trabajadores como algo a lo que ‘no conviene oponerse’. La experiencia (en Estados Unidos) parece ratificar esto.”¹⁹

En el caso de la compañía de autobuses la junta decidió que las declaraciones del supervisor constituían una práctica laboral discriminatoria y que en el contexto de dichas declaraciones las referencias en el boletín del patrón a la seguridad de los empleos también constituían una práctica laboral discriminatoria.

En el caso del distribuidor de automóviles la junta determinó que las declaraciones del consultor de relaciones laborales y las del gerente constituían prácticas laborales discriminatorias. La junta también estableció que en el contexto creado por dichas declaraciones y por las reuniones de audiencia cautiva las declaraciones del propietario daban pie para determinar la existencia de prácticas laborales discriminatorias adicionales.

El derecho laboral canadiense regula la conducta de los patrones en campañas de organización sindical de manera mucho más estricta que el derecho estadounidense al cubrir a la mayoría de los patrones del sector privado. De conformidad con la disposición de “libre expresión” de los patrones en las adecuaciones de la Ley Taff-Hartley a la Ley Nacional de Relaciones Laborales de Estados Unidos, se ha permitido que los patrones trabajen agresivamente contra la organización sindical. Por ejemplo, en un caso en Estados Unidos el patrón garantizó que si el sindicato entraba en acción su negocio terminaría dentro de un año. El patrón dijo: “El cáncer nos comerá y quedaremos abatidos [...] sólo puedo afirmar esto por instinto, por mi experiencia.” Esta afirmación fue considerada ilegal por la Junta de Relaciones Laborales, pero dicha decisión fue rechazada por la Corte de Apelaciones que consideró la afirmación “consistente con la teoría económica dominante”.²⁰ En contraste, bajo la Ley sobre el Trabajo Ferrocarrilero que cubre a las industrias ferroviaria y de líneas aéreas, la Junta Nacional de Mediación constriñe a los patrones a adoptar una función más limitada en las campañas elec-

¹⁹ *Ibid.*, pp. 43 y 57.

²⁰ Véase *NLRB v. Village IX, Inc.*, 723 F.2d. 1360 (7th Cir. 1983), en 1367.

torales que la de los sindicatos y regula más estrechamente el comportamiento y las afirmaciones de los patrones durante dichas campañas. (Véase el apéndice 4A.)

- (2) Cualquier forma de discriminación o represalia contra los trabajadores por ejercer su derecho a organizarse o por demandar un recurso legal para hacer válido dicho derecho.

Las juntas laborales canadienses generalmente prohíben que un patrón actúe, aunque sea parcialmente, con base en motivos antisindicalistas, independientemente de la presencia de justificaciones empresariales válidas. Algunos ejemplos de acciones consideradas como violaciones de la prohibición de la discriminación antisindical incluyen lo siguiente: disciplinar a funcionarios del sindicato que critican al patrón en el trascurso de un conflicto laboral (esto no protege las afirmaciones maliciosas o premeditadamente falsas); reubicación, traslado o cierre total o parcial de las operaciones por razones como el deseo de evitar el establecimiento de un sindicato o la sindicalización, y cambiar los términos y condiciones de trabajo, castigar o amenazar a los trabajadores por su actividad sindical.

Conforme a la Ley Nacional de Relaciones Laborales de Estados Unidos, la motivación antisindical debe ser el elemento básico que sustente una acción que sea considerada como discriminatoria.

- (3) Apoyos del patrón para el control de un sindicato.

El derecho canadiense pretende asegurar la independencia de los sindicatos. Las prácticas laborales discriminatorias incluyen el que un patrón apoye a un sindicato económicamente, el favorecer a un sindicato sobre otro o el ejercer control sobre las operaciones internas de un sindicato. Las organizaciones que reciben apoyo o aprobación abierta o tácita por parte de un patrón no pueden ser certificadas (véase “Derecho a la titularidad de la negociación colectiva”, sección 2B, anterior); dichos sindicatos tampoco pueden ser partes en un contrato colectivo.

- (4) Los cambios a los términos y condiciones de trabajo durante el periodo que sigue a una solicitud de certificación o entrega al patrón de la notificación de negociación.

En todas las jurisdicciones canadienses, el estatuto de relaciones laborales ofrece protección adicional en estos dos puntos críticos imponiendo una “congelación estatutaria” sobre los términos y condiciones de trabajo. La congelación no requiere que todas las condiciones de trabajo permanezcan congeladas sino que el patrón continúe con su empresa igual que antes, es decir, sin cambiar los términos y condiciones de trabajo que hubieran estado sujetos a cambios en el trascurso de las operaciones normales. El propósito principal de la congelación es proporcionar estabilidad durante el periodo sensible en el cual el sindicato está buscando la certificación, o durante la negociación o renegociación de un contrato colectivo. En caso de una solicitud de certificación, la congelación estatutaria dura hasta que el sindicato recibe certificación como agente de negociación exclusivo o hasta que se niega su solicitud. En el caso de la negociación colectiva, la congelación dura hasta que las partes llegan a un acuerdo colectivo o acuerdan una huelga o paro legal después de negociaciones de buena fe. Finalmente, la obligación de negociar incluye prohibiciones implícitas contra ciertas acciones por parte de los patrones que interfieren con la capacidad de un sindicato de representar a miembros de la unidad de negociación. (Véase “Obligación de negociar”, en la sección 2B, anterior.)

2) Prohibición de prácticas laborales discriminatorias por parte de los sindicatos

Al igual que a los patrones, se prohíbe a los sindicatos usar la coerción o la intimidación para influir en la decisión de un trabajador de afiliarse o no a un sindicato, de afiliarse a otro sindicato o de ejercer otros derechos de libre asociación. Mientras que todas las jurisdicciones permiten cláusulas dentro de los contratos colectivos que requieren la sindicalización como condición de empleo (véase “Afiliación y cuotas sindicales”), las leyes y códigos de relaciones laborales generalmente prohíben el uso injusto de dichas cláusulas al establecer que un trabajador expulsado de un sindicato no puede ser despedido bajo ciertas circunstancias.

Aunque la redacción de cada estatuto varía, un trabajador generalmente no puede ser despedido por más que haya sido expulsado de un sindicato en el cual haya sido parte de un acuerdo de sindicalismo obligatorio, cuando su expulsión está relacionada con: 1. la participación en asuntos de

otro sindicato; 2. la negativa a pagar aumentos desmedidos de las cuotas sindicales; 3. la participación en un proceso judicial de derecho laboral, y 4. el ejercicio de otros derechos otorgados a los trabajadores conforme al estatuto de relaciones laborales. La protección generalmente no se extiende a los trabajadores expulsados por romper la huelga y regresar al trabajo a pesar de las objeciones de sus compañeros y del sindicato. Los estatutos de relaciones laborales generalmente requieren que la decisión disciplinaria de expulsar a un miembro del sindicato no sea discriminatoria.

3) Derechos y protección civiles

Sin derechos políticos y civiles no puede haber ejercicio normal de los derechos sindicales. La Carta Canadiense de Derechos y Libertades incluye ciertas garantías fundamentales a todos los canadienses. Al igual que otros residentes canadienses, los sindicatos y los miembros de sindicatos gozan de la protección constitucional de su libertad de asociación siempre que el ejercicio de esta libertad no represente un peligro significativo de daños sustanciales a la propiedad o a la seguridad física de las personas. Los sindicalistas gozan de la misma libertad de viajar dentro y fuera del país que todos los demás residentes, y tienen el derecho de asistir a reuniones sindicales internacionales con plena libertad e independencia. Asimismo, los sindicatos y los trabajadores tienen el derecho constitucional de expresar sus puntos de vista y opiniones públicamente y de recibir y difundir información en cualquier medio de comunicación, al igual que los otros residentes canadienses.

Como todos los residentes canadienses, los sindicatos y los trabajadores dedicados a actividades sindicales tienen el derecho constitucional de no ser objeto de cateos y confiscación de bienes sin una orden de cateo de un juez competente emitida posteriormente a una determinación de que existe causa razonable y probable para creer que existen pruebas relacionadas con procesos criminales en el local. Igualmente, los sindicalistas gozan de libertad constitucional ante la detención y el encarcelamiento arbitrario sin auto de detención y sin presentar cargos. Los sindicatos y sus miembros tienen derecho a la protección plena del derecho penal que prohíbe los asaltos físicos y los daños a la propiedad, así como a la misma protección policial ante dichos daños que detentan otros residentes canadienses.

3. APLICACIÓN POR PARTE DEL GOBIERNO

A. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS DE RELACIONES LABORALES DE CANADÁ

Cada uno de los estatutos canadienses de relaciones laborales establece un tribunal de relaciones laborales generalmente conocido como Junta de Relaciones Laborales (en Quebec, la Oficina del Comisario General del Trabajo) para interpretar y administrar el derecho. (Véase “Fuentes legales de los derechos laborales”, sección 1C, anterior, para la lista de tribunales relevantes.) Algunas provincias mantienen juntas laborales separadas para trabajadores privados y públicos; sin embargo, la mayoría, como Alberta, mantienen una Junta de Relaciones Laborales única para las relaciones laborales tanto del sector privado como del sector público con objeto de reducir al mínimo los costos administrativos.

La ejecución generalmente es motivada por la formalización de quejas. Después del supuesto incumplimiento de un estatuto de relaciones laborales, la parte afectada puede presentar una queja ante la junta; la mayoría de las juntas tienen funcionarios de relaciones laborales o funcionarios de investigación, quienes estudian e intentan resolver los casos antes de las audiencias. En caso de fracasar los esfuerzos de resolución, la junta organiza un sola serie de audiencias y emite una decisión final. La decisión de la junta generalmente no es apelable ante los tribunales. La mayoría de los tribunales reconsideran dichas decisiones solamente en casos excepcionales. Las órdenes de las juntas pueden ser ejecutadas por medio de la capacidad y poderes ejecutores de la policía, después de ser presentados ante el tribunal superior competente. Se pueden confiscar propiedades para satisfacer las órdenes de los tribunales, y el incumplimiento de una orden del tribunal puede ser castigado mediante un proceso de desacato, que es un delito punible con una multa y aun con encarcelamiento.

Los estatutos de relaciones laborales también pueden ser aplicados a través de procesos penales y también establecen penas criminales, aunque estos procedimientos se reservan para las violaciones flagrantes y deliberadas de la ley y generalmente requieren del consentimiento previo de la Junta de Relaciones Laborales o del ministro del Trabajo. Las juntas no actúan de oficio; más bien, las partes interesadas o, en algunos ca-

sos, el ministro del Trabajo o un inspector designado por éste son los que deben presentar cargos.

Los procedimientos de la Junta Nacional de Relaciones Laborales de Estados Unidos son menos definidos que aquellos de los tribunales de relaciones laborales de Canadá. Los procedimientos de aplicación de la Junta Nacional de Relaciones Laborales de Estados Unidos pueden incluir varios pasos: la presentación e investigación de una queja; emisión de cargos o rechazo de la queja; audiencias ante un juez de derecho administrativo; la apelación ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales de Estados Unidos, y procedimientos legales para aplicar o apelar la orden de dicha junta. Al igual que los tribunales de relaciones laborales de Canadá, las Juntas de Conciliación y Arbitraje de México están estructuradas para resolver las demandas planteadas en un solo e integrado proceso administrativo. Las decisiones y resoluciones de las JCA mexicanas, toda vez que son sentencias judiciales, son autoaplicables inmediatamente sin procedimientos adicionales.

B. EJEMPLOS DE JUNTAS CANADIENSES DE RELACIONES LABORALES

1) La Junta de Relaciones Laborales de Alberta

La Junta de Relaciones Laborales de Alberta es una oficina independiente y tripartita establecida para supervisar tres estatutos de relaciones laborales, incluido el Código de Relaciones Laborales de Alberta. La junta resuelve conflictos de conformidad con el Código y procesa las solicitudes de certificación, supervisa las votaciones de representación y determina las unidades de negociación apropiadas para la certificación. Una orden o una decisión de la junta puede ser presentada ante los tribunales de Alberta y homologada, es decir, adquirir carácter judicial como si fuera una orden o decisión del tribunal.

La junta está integrada por un presidente y cuatro vicepresidentes de tiempo completo y 25 miembros de medio tiempo. Los miembros de la junta son designados por el gobierno de Alberta por su experiencia y conocimiento de las relaciones laborales y representan de manera equitativa a los trabajadores y a los patrones. La junta tiene un personal de 26 empleados, incluyendo al presidente y a los vicepresidentes. El personal

incluye a funcionarios de relaciones laborales que investigan y ayudan a las partes a lograr conciliaciones voluntarias de los asuntos presentados ante la junta. Además, la junta emplea los servicios de 25 supervisores de votaciones distribuidos por toda la provincia, cada uno de ellos apoyado por varios ayudantes, en un esfuerzo por llevar a cabo en forma expedita votaciones que respondan a las solicitudes de certificación presentadas en cualquier lugar de la provincia.

Además de tomar decisiones legales, la junta difunde una serie de publicaciones de acuerdo con su obligación estatutaria de educar a las personas que trabajan en las relaciones laborales y al público en general sobre sus derechos y obligaciones estatutarias. Estas publicaciones incluyen boletines de información que describen las políticas y procedimientos de la junta, así como una Guía del Código de Relaciones Laborales. La junta tiene también una página electrónica que contiene los perfiles de los miembros y el personal de la junta, reglamentos, boletines de información, decisiones recientes y otras publicaciones.

2) La Junta de Relaciones Laborales de Manitoba

La Junta de Relaciones Laborales de Manitoba es una institución cuasi judicial independiente y autónoma responsable de adjudicar y administrar las solicitudes que se le presentan de acuerdo con la Ley de Relaciones Laborales y demás legislaciones. La junta lleva a cabo audiencias en toda la provincia y con frecuencia viaja a las zonas rurales con dicho propósito. Una orden de la junta puede ser presentada ante las cortes de Manitoba y ejecutada directamente como orden de la corte. La junta también ofrece información al gremio de las relaciones laborales para ayudarla en el proceso de negociación colectiva y en la preparación de solicitudes ante la junta.

La junta está compuesta por un presidente de tiempo completo, tres vicepresidentes de medio tiempo y 24 miembros de la junta. Hay representación equitativa de los puntos de vista de los trabajadores y de los empleadores. La junta contrata personal para ofrecer servicio de campo y de apoyo administrativo. La sección de servicios de campo incluye a funcionarios de relaciones laborales que investigan los fundamentos de las solicitudes presentadas ante la junta mediante el acopio de documentos

y evidencias relevantes para el caso y esforzándose por identificar los principales asuntos involucrados. Además, los funcionarios de relaciones laborales pueden ayudar a las partes a conciliar sus diferencias.

La junta tiene una pequeña biblioteca con textos y publicaciones periódicas que se ocupan de las relaciones industriales y la legislación laboral. Desde 1985, todas las decisiones de arbitraje y los contratos colectivos deben presentarse ante la junta. En las oficinas de la junta se pueden consultar copias de los mismos. La junta produce también varias publicaciones, incluyendo un resumen de todos los arbitrajes decididos en la provincia y presentados ante la junta durante el año, una Guía de la Ley de Relaciones Laborales, un índice de los razonamientos escritos para las decisiones de la junta, y boletines de información que se ocupan de las prácticas y procedimientos de la junta.

3) La Junta de Relaciones Laborales de Ontario

La Junta de Relaciones Laborales de Ontario es la principal agencia provincial para la observancia de los derechos a organizarse, a negociar colectivamente y de huelga en la provincia más poblada de Canadá. La junta realiza mediación y adjudicación en una amplia variedad de disputas laborales de acuerdo con varios estatutos sobre empleo diferentes.

Estatutariamente separada del Ministerio del Trabajo, la OLRB está compuesta por un presidente, un presidente alterno, 15 vicepresidentes y 30 miembros de la junta —15 representantes de los empleadores y 15 de los trabajadores. Muchos de ellos trabajan medio tiempo y tienen otros empleos. El presidente, presidente alterno y vicepresidentes han sido usualmente abogados con experiencia que cuentan con el respeto tanto de los empleadores como de los trabajadores.

La junta emplea a 20 funcionarios de relaciones laborales como personal de tiempo completo. Al recibir una queja por una supuesta violación a la Ley de Relaciones Laborales de Ontario, la junta designará a un funcionario para que la investigue y haga un informe. En la práctica, los funcionarios están entrenados para propiciar que las partes logren la conciliación y eviten mayores procedimientos legales. Más de tres cuartas partes de los casos se resuelven sin necesidad de audiencias. Para los casos que no se concilian, un panel *ad hoc* de tres miembros deciden con base

en las investigaciones. Cuando se establece un panel de tres miembros, el presidente designa a uno de los miembros de la junta por parte de los empleadores y otro por parte de los trabajadores, así como a uno de los vicepresidentes, para que presidan el panel.

Si la junta encuentra que se ha violado la Ley, y la parte que la infringió no cumple con la orden de reparación emitida por la junta, dicha orden puede ser homologada para ejecución judicial ante la Corte de Ontario (División General), con lo cual se convierte de inmediato en una decisión judicial ejecutable. El incumplimiento es entonces considerado como desacato a la corte y la autoridad pública puede asegurar bienes para reparar el daño o encarcelar al violador.

4) Los Comisarios de Quebec y el Tribunal del Trabajo

Aunque el Código Laboral de Quebec es igual a otras leyes sobre relaciones laborales canadienses en cuanto al establecimiento y prohibición de las prácticas laborales discriminatorias, la aplicación del derecho laboral está estructurado de manera diferente. Quebec no cuenta con una junta de relaciones laborales con jurisdicción integral sobre los asuntos de relaciones laborales. Más bien, la aplicación en Quebec es responsabilidad de dos entidades diferentes: la Oficina del Comisario General del Trabajo, que determina la idoneidad de las unidades de negociación y atiende las quejas sobre prácticas laborales discriminatorias, y el Tribunal del Trabajo de Quebec, donde se resuelven las apelaciones y los asuntos penales.

(i) Oficina del Comisario General del Trabajo

La Oficina del Comisario del Trabajo es una entidad perteneciente al Ministerio del Trabajo de Quebec. Está integrada por un Comisario General del Trabajo y un Subcomisario General del Trabajo, comisarios laborales y agentes de certificación, quienes determinan unidades de negociación apropiadas e investigan las supuestas prácticas laborales discriminatorias. El Comisario General está investido de las mismas facultades y poderes en lo individual de que gozan las comisiones de investigaciones públicas: el recibir pruebas y reglamentar el apego y cumplimiento de los patrones al Código Laboral. Un comisario está facultado para ordenar

a un patrón que cese y desista de su conducta ilegal y que reinstale con pago retroactivo completo al trabajador despedido por motivos, aunque sea en parte, de actitudes antisindicalistas. Las decisiones de los comisarios del trabajo pueden ser apeladas ante el Tribunal del Trabajo.

(ii) El Tribunal del Trabajo

El Tribunal del Trabajo está compuesto por tres jueces elegidos de entre los miembros del Tribunal de Quebec después de consultar a la Barra de Abogados de Quebec y al Consejo Consultivo del Trabajo y del Empleo, que es un comité consultivo sindical-patronal de administración establecido por ley.

Como parte de la magistratura, el tribunal resuelve las apelaciones relativas a las decisiones finales de un Comisario del Trabajo y puede ratificar, modificar o sustituir por decisión propia cualquier otra de un comisario. Las decisiones del tribunal son inapelables. El tribunal también tiene competencia exclusiva para decidir si impone sanciones penales por la violación del Código Laboral. Excepto los casos en los cuales los procedimientos de un tribunal del trabajo violan normas de justicia natural o desbordan los límites jurisdiccionales, las decisiones del tribunal son inapelables y obligatorias y tienen el mismo efecto obligatorio que una decisión de la Suprema Corte. Como cualquier otra decisión del tribunal, el incumplimiento de las resoluciones de orden laboral pueden ser ejecutadas mediante procedimientos de desacato a la autoridad judicial.

4. DERECHO DE ACCESO A LOS TRIBUNALES

A. ACCESO A LOS TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS

Los particulares tienen derecho de acceso a los tribunales administrativos, cuasi judiciales o laborales al entablar demandas por prácticas laborales discriminatorias, hacer solicitudes de certificación para obtener derechos de negociación colectiva o para otras órdenes legales ante las juntas competentes o, en Quebec, con el Comisario General del Trabajo. Los trabajadores individuales, sindicatos o patronos que sostienen que

sus derechos han sido violados pueden presentar cargos directamente. Por ejemplo, un trabajador individual puede demandar a un sindicato conforme a la disposición de la ley relativa al deber de representación justa. Las juntas laborales y los comisarios están facultados para investigar las quejas, oír a las partes con respecto al conflicto y otorgar un recurso. Las partes son responsables de su representación legal y de los costes de los procedimientos.

En Estados Unidos, después de una investigación preliminar de los cargos formulados, la Oficina del Consejero General de la Junta Nacional de Relaciones Laborales puede atender el asunto como queja y procesarla a nombre de la parte demandante (trabajador, sindicato o patrón). El abogado de la junta efectivamente sirve como representante de la parte demandante en procesos ante un juez de derecho administrativo y en cualquier apelación ante el pleno de la junta o los tribunales.

México cuenta con la Procuraduría General de la Defensa del Trabajo, que es una autoridad laboral, federal y local que proporciona representación legal gratuita y asesoría jurídica a los trabajadores tanto en sus problemas laborales como ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

B. ACCESO A LOS TRIBUNALES

Las diversas autoridades laborales canadienses normalmente tienen jurisdicción exclusiva para ejercer las facultades conferidas por los códigos o leyes laborales apropiadas, y para determinar todas las cuestiones relativas a los hechos o a la naturaleza legal de los asuntos relativos a las relaciones laborales. Está prácticamente prohibido que las divisiones generales de los tribunales civiles juzguen los conflictos que surgen como consecuencia de los derechos y privilegios estipulados en los estatutos de relaciones laborales. Las decisiones de las juntas laborales canadienses generalmente son definitivas y no pueden ser apeladas ante los tribunales; sin embargo, estas decisiones pueden ser objeto de revisión judicial sobre bases de derecho constitucional o administrativo. (Véase “Apelaciones y revisión judicial”, sección 5B, más adelante.) En los casos de violaciones flagrantes y deliberadas de la ley, los particulares pueden intentar iniciar un proceso para que se impongan sanciones penales. (Véase “Estructura y funcionamiento de las juntas de relaciones laborales de Canadá”, sección 3A, anterior.)

5. GARANTÍAS PROCESALES Y RECURSOS PARA ASEGURAR LA APLICACIÓN DE LAS LEYES

A. EL PROCESO LEGAL

Las reglas del debido proceso legal son aplicables al derecho constitucional y administrativo, así como a los procedimientos de derecho laboral en todas las jurisdicciones canadienses.

El derecho administrativo canadiense es un cuerpo de leyes que, entre otras cosas, proporciona una serie de protecciones procesales relativas al debido proceso legal que son aplicables a procedimientos desarrollados ante tribunales administrativos tales como las juntas de relaciones laborales que afectan los derechos legales o los intereses de las partes. Estas protecciones son conocidas generalmente como reglas de imparcialidad procesal o justicia natural y están divididas en dos partes: la primera parte implica dar a una persona afectada por una decisión una oportunidad razonable de presentar su caso; la segunda parte consiste en el deber de escuchar debidamente a ambas partes y alcanzar una decisión sin parcialidad alguna.

1) Protecciones procesales

La notificación de procesos legales debe ser entregada a toda parte con intereses afectados por los procedimientos. Las partes tienen el derecho de presentar pruebas y argumentos para apoyar sus posiciones en forma oral o por escrito. Las partes también tienen derecho de conocer, presentar y rebatir las pruebas y los argumentos de las otras partes. Normalmente, las partes en los conflictos están representadas por un abogado.

Las juntas de relaciones laborales también están facultadas para citar testigos y para verificar las pruebas y el testimonio presentados en los casos. En la mayoría de los casos de prácticas laborales discriminatorias y muchos casos de certificación, las partes tienen derecho a una audiencia completa de pruebas con interrogatorio y conainterrogatorio de testigos, sobre todo cuando no están de acuerdo con los hechos que suscitaron el caso y el tribunal debe decidir cuál evidencia es más creíble.

Las audiencias están abiertas al público. Las decisiones de la junta, comisario o tribunal son emitidas por escrito y hechas públicas. Por lo general, las decisiones especifican las razones de las conclusiones alcanzadas, destacando los hechos relevantes y realizando el análisis de las leyes pertinentes, así como su aplicación a los hechos. Una corte de apelación provincial ha determinado que la omisión por parte de una junta de relaciones laborales de declarar las razones que justifican su decisión, cuando tal decisión resuelve “asuntos sustanciales”, constituye una violación de la justicia natural.²¹

En todas las jurisdicciones canadienses, bajo las leyes o códigos laborales, los testigos trabajadores en cualquier audiencia están protegidos contra el despido, amenaza de despido, discriminación, intimidación, coerción o cualquiera otra forma de represalia por parte del patrón, así como de la discriminación, intimidación o coerción por parte del sindicato como consecuencia de proporcionar pruebas en dicha audiencia.

El gobierno federal y Columbia Británica, Manitoba, Ontario, Quebec y la Isla del Príncipe Eduardo han adoptado una legislación que asigna al patrón la responsabilidad de ofrecer pruebas para refutar algunos o todos los alegatos relativos a una práctica laboral discriminatoria. En Nueva Escocia, el patrón asume la responsabilidad de presentar pruebas en los casos en que el demandante establece que es razonable creer que puede haber existido una falla por parte del patrón en cuanto al cumplimiento de la prohibición de discriminación antisindical. Las otras jurisdicciones canadienses mantienen el principio del derecho laboral de asignar a la parte demandante la responsabilidad de aportar pruebas sobre prácticas laborales discriminatorias.

En Estados Unidos, la carga de aportar pruebas corresponde al demandante, y el consejero general de la Junta Nacional de Relaciones Laborales debe preparar un caso de primera instancia sobre una práctica laboral discriminatoria, de manera tal que revierta la carga de la prueba al patrón.

²¹ *Future Inns Canada Inc. v. Nueva Escocia* (Labour Relations Board), 97 C.L.L.C. 220-089 (N.S.C.A.). La aprobación para apelar ante la Suprema Corte de Canadá fue denegada el 25 de septiembre de 1997. Sin embargo, dado que la Suprema Corte no ha decidido en definitiva sobre esta cuestión, se puede argumentar que las anteriores decisiones en contrario se seguirán aplicando fuera de la jurisdicción de Nueva Escocia.

De conformidad con la legislación laboral de México, la carga de la prueba relativa a la libertad de asociación y la sindicalización toca al patrón. En otras palabras, toca al patrón probar que un despido u otra acción en contra del trabajador se encuentra contenido dentro de las causales que la ley establece como justificadas para el despido.

2) Independencia e imparcialidad de los órganos de decisión

Las reglas de la justicia natural en la legislación administrativa canadiense requieren que los tribunales sean y parezcan ser independientes en el nivel institucional. En particular, los miembros del tribunal deben tener una combinación de seguridad en el puesto y en la remuneración, así como suficiente control administrativo para asegurar la independencia de sus decisiones.²² La falta de independencia puede anular las decisiones de un tribunal. Los miembros de los tribunales de relaciones laborales canadienses son designados generalmente por periodos señalados en los estatutos de relaciones laborales relevantes o establecidos por la práctica gubernamental. Una corte de apelaciones ha determinado que una orden gubernamental que pone fin arbitrariamente a la designación de un miembro de una junta de relaciones laborales antes de que expire su periodo es nula e inoperante de origen.²³

La legislación administrativa canadiense requiere que los miembros de los tribunales estén libres de cualquier compulsión o presión que pudiera comprometer su capacidad para decidir los casos según su propia conciencia y opinión. La decisión de un tribunal que ha estado sujeto a presión por parte de personas externas al mismo, trátase de funcionarios del gobierno, organizaciones privadas o particulares, puede ser anulada

²² *Matsqui Indian Band v. Canadian Pacific Ltd.* [1995] 1 S.C.R. 3.

²³ *Hewat v. The Queen in Right of Ontario* (1998), 98 C.L.L.C. 220-37 (Ont. C.A.). En este caso los nombramientos de los tres miembros de la junta fueron terminados antes de que expirara su periodo y sin demostrar causa justa. Estas terminaciones resultaron muy controvertidas en el medio laboral de Ontario. La corte resolvió no reinstalar a dichos miembros porque ya restaba muy poco tiempo para la terminación normal de su periodo cuando se resolvió el asunto. Sin embargo, esta decisión de la corte permitirá futuras reinstalaciones en casos similares. Esta decisión es válida como argumento pero no obligatoria en otras jurisdicciones, dado que las decisiones de las cortes provinciales de apelación tienen valor argumentativo pero no son obligatorias en otras provincias.

durante su revisión judicial. Los procesos de consulta dentro de un tribunal deben diseñarse cuidadosamente para asegurar que los miembros del tribunal que consideran un caso particular tengan libertad de decisión sobre dicho caso sin que haya presión o compulsión para seguir los puntos de vista de otros miembros del tribunal.²⁴

Cualquier miembro de un tribunal puede ser descalificado para seguir fungiendo como tal cuando exista una duda razonable de parcialidad de su parte. No es necesario que la parcialidad efectiva sea demostrada. Cualquier interés pecuniario en el contenido de los procesos genera una presunción de parcialidad. En las audiencias de paneles tripartitos los representantes del sindicato o del patrón no pueden tener una relación estrecha con los litigantes. Por ejemplo, un empleado de uno de los litigantes generalmente sería descalificado para servir en dichos paneles. El presidente neutral del panel no debe haber tenido ninguna relación profesional reciente con cualquiera de los litigantes. Los miembros del tribunal deben decidir casos con base en las pruebas presentadas y la ley aplicable, sin hostilidad inexplicable hacia una parte o hacia el caso en cuestión.

B. APELACIONES Y REVISIÓN JUDICIAL

Las juntas laborales federales y provinciales canadienses están facultadas para desahogar apelaciones sobre una decisión. Sin embargo, sus decisiones iniciales son normalmente definitivas y obligatorias ya que las posibilidades de apelación están bastante limitadas, generalmente, a asuntos como la producción de importantes pruebas nuevas (supervinientes) no presentadas anteriormente por razones de peso, o al argumento de que la decisión original fue resultado de una conclusión incorrecta de derecho o de política laboral.

En Quebec se puede presentar una solicitud de autorización para apelar la decisión de un comisario ante el Tribunal del Trabajo dentro de un plazo de diez días a partir de la fecha de la decisión. El trabajador que recibe una orden de reinstalación por parte del comisario al ser determinado el despido discriminatorio debe ser reinstalado inmediatamente a

²⁴ *Consolidated Bathurst Packaging Ltd. v. International Woodworkers of America Local 2-69*, [1990] 1 S.C.R. 282.

pesar de la apelación. El Tribunal del Trabajo está facultado para rechazar sumariamente las apelaciones que considere abusivas o dilatorias. El tribunal emitirá su resolución dentro de 90 días a partir del momento en que toma el caso bajo su consideración, normalmente después de recibir los expedientes posteriores a la audiencia de pruebas.

Sólo en Quebec existe el derecho de apelación ante el tribunal; sin embargo, en todas las jurisdicciones canadienses hay acceso limitado a la revisión judicial. Las posibles causas de revisión judicial son las siguientes: falta de observancia de la justicia administrativa o justicia natural; motivos constitucionales; exceso de jurisdicción legal de la junta; error de derecho al interpretar una norma al margen del área de especialización de la junta; falta patente de razones que fundamenten una decisión tomada dentro de la supuesta pericia de la junta. Los tribunales han establecido autorrestricciones en los límites de las revisiones de las juntas, y normalmente respetan los conocimientos y decisiones especializadas de los funcionarios de la junta laboral para equilibrar los intereses correspondientes involucrados en los asuntos de administración laboral.

En Estados Unidos, las partes pueden apelar una decisión de un juez de derecho administrativo ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales que revisa los antecedentes y dicho comité puede confirmar o anular la resolución del juez de derecho administrativo completa o parcialmente. Las decisiones de la Junta Nacional de Relaciones Laborales pueden ser apeladas ante tribunales federales de apelación y luego ante la Suprema Corte de Estados Unidos, ante este cuerpo mediante el llamado *writ of certiorari*. Sin embargo, las decisiones de un director de Oficina Regional que se niega a determinar una queja o a resolver un caso con la parte acusada, sólo pueden ser apeladas ante el consejero general de la Junta Nacional de Relaciones Laborales, y no es frecuente que éste pase por alto a un director general.

En México, las decisiones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son en su mayoría definitivas e inapelables y están sujetas a revisión judicial por medio del llamado juicio de amparo por violación de derechos constitucionales y exclusivamente por motivos limitados, entre los cuales destacan el incumplimiento del debido proceso legal, tal como el no cumplimiento de las garantías de audiencia y de legalidad.

C. SANCIONES Y RECURSOS

Las juntas laborales canadienses están ampliamente facultadas para resolver sobre las prácticas laborales discriminatorias. Las facultades de dichas juntas normalmente incluyen, pero no se limitan, a la capacidad de emitir órdenes de cese y desistimiento; órdenes para rectificar los actos que son objeto de queja, y órdenes para reinstalar o contratar al trabajador en cuestión, con o sin indemnización por los salarios dejados de percibir. Las juntas laborales también pueden emitir órdenes relacionadas con las violaciones legales cometidas por los patrones o por los sindicatos.

En la práctica, las juntas laborales y los comisarios canadienses han ejercido sus facultades de manera flexible en respuesta a una amplia variedad de situaciones. Algunas juntas laborales han ordenado que los trabajadores coloquen avisos de las decisiones de la junta en los lugares de trabajo para informar a los empleados de los hallazgos en materia de prácticas laborales discriminatorias. En los casos más graves de interferencia al derecho a organizarse, las juntas han ordenado que los patrones den a los sindicatos acceso a listas actualizadas de los nombres y direcciones de todos los trabajadores en la unidad de negociación, así como acceso directo a dichos trabajadores en el tiempo de trabajo y en las instalaciones del patrón, y han otorgado indemnizaciones en efectivo a los sindicatos y a trabajadores para compensar muchas formas de pérdida económica, incluyendo costos de organización y negociación desperdiciados y honorarios legales asociados a los mismos, posibles pérdidas incurridas al organizar a empleados en nuevas instalaciones cuando una planta ha sido trasladada a otro lugar ilegalmente para escapar de la actividad de organización sindical, y cuotas sindicales perdidas. En casos graves de discriminación antisindical de trabajadores individuales, se ha resuelto en favor de éstos daños por hostigamiento antisindical sufrido a manos de un patrón. En la jurisdicción federal, Columbia Británica, Manitoba, Nueva Brunswick y Nueva Escocia, la junta tiene la facultad de certificar a un sindicato sin votación representativa cuando ya no es probable que los verdaderos deseos de los trabajadores sean establecidos mediante dicha votación, generalmente como resultado de la realización de prácticas laborales discriminatorias por parte del patrón.²⁵

²⁵ Modificaciones recientes a la Ley de Relaciones Laborales de Ontario de 1995 han

La obligación de negociar de buena fe ha sido aplicada por medio de órdenes que requieren que las propuestas presentadas de mala fe sean eliminadas de la mesa de negociación, y órdenes que requieren que una parte que haya rehusado negociar prepare y presente un contrato colectivo, el cual esté dispuesta a firmar.

Las juntas de relaciones laborales también pueden proporcionar una gama de recursos para salvaguardar los derechos de los trabajadores en su relación con un sindicato. Cuando un sindicato niega la afiliación a un trabajador por motivos discriminatorios contrarios a la ley de relaciones laborales, la junta puede ordenar que un sindicato cambie sus procedimientos de admisión o, en algunos casos, puede requerir que éste acepte al trabajador como miembro.

Para remediar una situación en la que un sindicato ha disciplinado o expulsado a un miembro por razones discriminatorias, carentes de fundamento o injustas, las juntas de relaciones laborales pueden ordenar medidas tales como la restitución del trabajador como miembro del sindicato, u obligar al sindicato a pagar indemnización al trabajador afectado. Las juntas de relaciones laborales también pueden adoptar una amplia gama de medidas para remediar cualquier incumplimiento del deber de representación justa. Por ejemplo, una junta puede otorgar indemnización por pérdidas incurridas por el demandante, o requerir que el caso de un trabajador sea sometido a arbitraje por un sindicato que antes había descartado dicho caso injustamente.

Los miembros de un sindicato también pueden solicitar un mandamiento ante un tribunal cuando consideran que su sindicato ha violado su propia acta constitutiva y sus estatutos. Los tribunales pueden dictar laudos que ordenan indemnización económica, requerimientos que previenen ciertas acciones, declaraciones de que las acciones son ilegales o requerir un análisis de las finanzas del sindicato. Cuando se considera que la elección sindical no se ha realizado con apego a los estatutos de un sindicato, un tribunal puede dictar una declaración o requerimiento, fi-

eliminado la antigua facultad de la Junta de Relaciones Laborales de Ontario de otorgar este recurso. Véase Proyecto de Ley 31, *Economic Development and Workplace Democracy Act (Desarrollo económico y democracia en el lugar de trabajo)*, 1998, segunda sesión del 36° Parlamento, 1998 (acordada el 26 de junio de 1998).

jar daños por gastos de elección perdidos u ordenar que el sindicato organice nuevas elecciones de acuerdo con su acta constitutiva.

Aunque ocasionalmente están diseñados en función de su efecto disuasivo, los mandamientos de las juntas laborales en Canadá son compensatorios y no punitivos por naturaleza. Sin embargo, ciertas disposiciones de las leyes de relaciones laborales en Canadá pueden ser aplicadas por la vía procesal. Asimismo, el incumplimiento de un mandato de una junta de relaciones laborales también puede ser aplicado por esta vía. Sin embargo, por lo general, es necesario obtener la autorización de la junta de relaciones laborales o del ministro del Trabajo para entablar dichas demandas y éstas rara vez se llevan a cabo. La multa es la forma más común de sanción. Por ejemplo, una violación de la Ley de Relaciones Laborales de Ontario puede ser castigada con multas de hasta \$ 2000 (dos mil dólares canadienses) contra un individuo y de \$ 25 000 (veinticinco mil dólares canadienses) contra un sindicato o sociedad.

Las órdenes emitidas por las juntas de relaciones laborales generalmente pueden hacerse valer en forma de mandamientos de tribunal al ser presentadas ante el tribunal superior competente. Se pueden incautar bienes para satisfacer los mandamientos de los tribunales y la falta de cumplimiento de una orden del tribunal puede ser sancionada por medio de proceso de desacato, lo cual representa un delito cuya pena puede consistir en multa o encarcelamiento.

6. PUBLICACIÓN

A. PUBLICACIÓN DE LEYES, REGLAMENTOS, PROCEDIMIENTOS Y DECISIONES ADMINISTRATIVAS

Las leyes y los reglamentos del gobierno federal y las provincias son publicados en los respectivos libros de estatutos y registros y en los diarios oficiales relacionados. Estas disposiciones están disponibles de manera general en las bibliotecas públicas, bibliotecas legales y oficinas gubernamentales. También están disponibles en línea, en bases de datos, y muchas de éstas se encuentran en los sitios y páginas electrónicas gubernamentales.

Las juntas de relaciones laborales canadienses publican informes periódicos que contienen el texto completo o resúmenes de las decisiones tomadas por la junta laboral y el tribunal del trabajo. La Sociedad de Información Jurídica de Quebec publica las decisiones de los tribunales, así como ediciones especializadas que contienen las decisiones de los comisionarios laborales y del Tribunal Laboral.²⁶ Editoriales comerciales publican también las resoluciones de la legislación laboral de todo el país, en especial el Can. L.R.B.R. (*Canadian Labour Relations Board Reports* [Informes de las Juntas Canadienses de Relaciones Laborales]) y el C.L.L.C. (*Canadian Labour Law Cases* [Casos de Derecho Laboral Canadienses], CCH Publications). Las decisiones también están disponibles en línea por medio de servicios comerciales.

B. AVISOS Y POSIBILIDADES DE HACER COMENTARIOS

Por lo general, los cambios propuestos a las leyes se publican por adelantado y están sujetos a la opinión y comentario público mediante audiencias, reuniones y expedientes presentados a los legisladores, y también por la comparecencia de testigos ante los comités legislativos. Los grupos representantes de sindicatos y empleados mantienen oficinas y personal para dar a conocer sus puntos de vista respecto a la legislación propuesta a los funcionarios públicos.

7. INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTO PÚBLICOS

A. INFORMACIÓN DISPONIBLE AL PÚBLICO

Los juntas laborales y autoridades laborales canadienses publican diversas guías, folletos y boletines que explican, en términos comprensibles, las disposiciones de las leyes o códigos de relaciones laborales y las prácticas de las juntas competentes o del ministerio o de las ramas judiciales.

²⁶ *Décisions du commissaire du travail, du Tribunal du Travail et de la Commission de la reconnaissance des associations d'artistes*(CT/TT/CRAA).

Por ejemplo, la Junta de Relaciones Laborales de Alberta ha publicado 20 “folletos informativos” que cubren todos los aspectos principales de sus actividades; otras provincias proporcionan información similar. Los trabajadores, patrones o individuos en cuestión pueden visitar las oficinas de las juntas de relaciones laborales y a los comisarios para obtener consejos y asistencia.

Las juntas laborales y ministerios del Trabajo también publican informes anuales. Asimismo, proporcionan un panorama de sus operaciones, biografías cortas de los miembros de los tribunales, un resumen de ingresos y egresos, así como resúmenes de las decisiones significativas del año. Los informes generalmente contienen tablas estadísticas, las cuales normalmente muestran las cifras respecto de cada tipo de caso tramitado por la junta durante el año.

Los informes de las juntas de Ontario, Alberta y Columbia Británica también incluyen estadísticas del tiempo requerido para cada tipo de procedimiento.

B. CONCIENTIZACIÓN PÚBLICA

Los funcionarios y el personal de relaciones laborales en todas las jurisdicciones canadienses patrocinan y participan en conferencias, talleres, seminarios y otros actos públicos para informar a la comunidad laboral sobre sus políticas, reglas y procedimientos. Cada una cuenta con un funcionario de información pública para responder a las preguntas de la prensa y del público.

C. FUENTES PRIVADAS DE INFORMACIÓN

Los sindicatos y las organizaciones de patrones publican regularmente informes y folletos para sus miembros sobre temas de relaciones laborales. Los abogados canadienses de derecho laboral que representan a sindicatos, patrones y trabajadores individuales, junto con profesores de derecho laboral, producen el *Canadian Labour and Employment Law Journal* (Diario Canadiense de Derecho Laboral y del Empleo) con artículos que analizan los avances del derecho laboral. Las escuelas y los

programas de derecho y de relaciones industriales publican revistas académicas y de políticas sobre temas laborales que incluyen el derecho a organizarse, el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga.

D. ACTIVIDADES DE COOPERACIÓN DEL ACLAN

En colaboración con las Oficinas Administrativas Nacionales (OAN) de México y Estados Unidos, la Oficina Administrativa Nacional de Canadá ha emprendido un extenso programa de actividades de cooperación relacionadas con los principios laborales del ACLAN. Los miembros y el personal de las diversas oficinas laborales federales y provinciales canadienses han participado en estas actividades. Se puede obtener información acerca de estos programas en la OAN de Canadá.