

Guías comparativas sobre derecho del trabajo  
en América del Norte

# DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN AMÉRICA DEL NORTE



Comisión para la Cooperación Laboral  
Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte

## Reconocimientos

Este informe fue preparado por el siguiente equipo:

Kevin Banks, asesor jurídico principal.

Lance Compa, director de Investigaciones sobre Derecho y Economía del Trabajo (1995-1997).

Leoncio Lara, director de Consultas y Evaluaciones (1997-1999).

Sandra Polaski, directora de Investigaciones sobre Derecho y Economía del Trabajo (1997-1999).

Los asistentes de investigación fueron: Jorge Bracero, Roxane DeLaurell, Laurie Lamb, Dianne Prupas, Yas Sadri y Guillermo Silva. Marcelle St. Arnaud brindó apoyo documental y Melisa Gutiérrez, asistencia secretarial.

Algunas partes de este informe incluyen materiales tomados de documentos preparados por William Fredenberger Jr., Brian Langille, Patrick Macklem, Gilles Trudeau y Guylaine Vallée. Los ayudantes de investigación de los profesores Langille y Macklem fueron: Jacqueline De Aguayo, Geoff England, Nicholas Keresztsi, Erik Wredenhagen y Lsha VanDerBij.

Se recibieron valiosos comentarios a los borradores previos de este informe de parte de Timothy Darby, Michael Dunn, Brian Etherington, Daniel Katz, William Keller, Roberto Muñoz Ramón, Humberto Flores Salas, William Thompson, Gilles Trudeau y John Truesdale.

**El Secretariado de la Comisión para la Cooperación Laboral es el único responsable del contenido de este informe. Ninguna parte de este informe refleja necesariamente los puntos de vista del Consejo Ministerial, de organismo gubernamental alguno o de cualquiera de los colaboradores o revisores externos.**

Publicado por el Secretariado de la Comisión para la Cooperación Laboral.  
Derechos reservados © 2000 Secretariado de la Comisión para la Cooperación Laboral.

Para obtener ejemplares adicionales comuníquese al Secretariado de la Comisión para la Cooperación Laboral:

1211 Connecticut Ave. NW  
Suite 200  
Washington, DC 20036  
EUA

Teléfono: (202) 464 1100  
Fax: (202) 464 9487  
Correo electrónico: [info@naalc.org](mailto:info@naalc.org)  
Página internet: [www.naalc.org](http://www.naalc.org)

Este libro también está disponible en francés e inglés.

ISBN (español): 1-58454-010-9

ISBN (francés): 1-58454-011-7

ISBN (inglés): 1-58454-009-5

# ÍNDICE

Prefacio .....	15
INTRODUCCIÓN .....	19
1. Introducción general a este volumen y a la serie.....	19
A. La Comisión para la Cooperación Laboral y el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.....	19
B. La función del Secretariado.....	20
C. Guía comparativa de la legislación laboral.....	21
D. Formato.....	22
E. Ámbito de la guía.....	24
2. Comentarios introductorios a los principios laborales 1, 2 y 3 del ACLAN.....	28
A. Principio laboral 1: Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse.....	28
B. Principio laboral 2: El derecho a la negociación colectiva.....	30
C. Principio laboral 3: El derecho de huelga.....	33

CANADÁ .....	37
1. Introducción general.....	37
A. Política laboral básica.....	37
B. Jurisdicción de la legislación laboral.....	38
C. Fuentes legales de los derechos laborales.....	41
1) Fuentes constitucionales.....	42
2) Fuentes estatutarias.....	43
3) Reglamentación.....	45
D. La relación laboral individual.....	45
E. Exclusiones de cobertura.....	47
2. Niveles de protección. Leyes laborales sustantivas.....	48
A. Principio laboral 1: Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse.....	48
1) Fundamentos legales.....	48
2) Formación y disolución de sindicatos.....	49
3) Condición jurídica de los sindicatos.....	50
4) Autonomía del sindicato.....	51
5) Actividad sindical política y legislativa.....	52
6) Afiliación y cuotas sindicales.....	52
7) Libertad de asociación al interior de los sindicatos.....	55
B. Principio laboral 2: El derecho a la negociación colectiva.....	57
1) Fundamentos legales.....	57
2) Derecho a la titularidad de la negociación colectiva .....	59
3) El proceso de negociación colectiva.....	63
(i) Obligación de negociar .....	63
(ii) Divulgación de información.....	65
(iii) Cambios a las condiciones de trabajo durante las negociaciones .....	65
(iv) Alcance de la negociación y contenido del contrato colectivo de trabajo.....	66
(v) Conciliación, mediación y arbitraje de las controversias suscitadas por la negociación colectiva.....	67
(vi) Extensión de cobertura del contrato.....	70
4) Aplicación de contratos colectivos de trabajo.....	70
(i) Efecto obligatorio de los contratos colectivos de trabajo.....	70

(ii) Procedimientos de aplicación.....	70
5) Patrones sucesores.....	72
6) Obligaciones de los sindicatos con respecto a los trabajadores representados.....	73
7) Terminación de los derechos de negociación.....	75
C. Principio laboral 3: El derecho de huelga.....	75
1) Fundamentos legales.....	75
2) Actividades huelguistas protegidas.....	77
3) Reglas del derecho de huelga.....	77
(i) Cláusulas de no huelga.....	77
(ii) Conciliación obligatoria.....	78
(iii) Huelgas ilegales.....	78
(iv) Servicios esenciales.....	79
(v) Leyes de reanudación del trabajo.....	80
(vi) Votaciones de huelga.....	81
4) Piquetaje y otras acciones de apoyo.....	82
(i) Piquetes.....	82
(ii) Acción secundaria de huelga.....	84
5) Límites al remplazo de trabajadores huelguistas.....	84
D. Protecciones contra interferencias.....	86
1) Prohibición de las prácticas laborales discriminatorias por parte de los empleadores.....	86
2) Prohibición de prácticas laborales discriminatorias por parte de los sindicatos.....	92
3) Derechos y protección civiles.....	93
3. Aplicación por parte del gobierno.....	94
A. Estructura y funcionamiento de las juntas de relaciones laborales de Canadá.....	94
B. Ejemplos de juntas canadienses de relaciones laborales.....	95
1) La Junta de Relaciones Laborales de Alberta.....	95
2) La Junta de Relaciones Laborales de Manitoba.....	96
3) La Junta de Relaciones Laborales de Ontario.....	97
4) Los Comisarios de Quebec y el Tribunal del Trabajo.....	98
(i) Oficina del Comisario General del Trabajo.....	98
(ii) El Tribunal del Trabajo.....	99

4. Derecho de acceso a los tribunales.....	99
A. Acceso a los tribunales administrativos.....	99
B. Acceso a los tribunales.....	100
5. Garantías procesales y recursos para asegurar la aplicación de las leyes	101
A. El proceso legal.....	101
1) Protecciones procesales.....	101
2) Independencia e imparcialidad de los órganos de decisión.....	103
B. Apelaciones y revisión judicial.....	104
C. Sanciones y recursos.....	106
6. Publicación.....	108
A. Publicación de leyes, reglamentos, procedimientos y decisiones administrativas.....	108
B. Avisos y posibilidades de hacer comentarios.....	109
7. Información y conocimiento públicos.....	109
A. Información disponible al público.....	109
B. Concientización pública.....	110
C. Fuentes privadas de información.....	110
D. Actividades de cooperación del ACLAN.....	111
MÉXICO.....	113
1. Introducción general.....	113
A. Política laboral básica.....	113
B. Jurisdicción de la legislación laboral.....	114
C. Fuentes legales de los derechos laborales.....	116
1) La Constitución mexicana.....	117
2) La Ley Federal del Trabajo.....	118
3) Tratados internacionales.....	119
D. La relación laboral individual.....	120
E. Exclusiones de cobertura.....	125

2. Niveles de protección. Leyes laborales sustantivas.....	126
A. Principio laboral 1: Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse .....	126
1) Fundamentos legales.....	126
2) La formación y disolución de sindicatos.....	127
(i) Tipos de sindicatos en México.....	127
3) Condición jurídica de los sindicatos.....	128
(i) Registro de sindicatos.....	128
4) Autonomía del sindicato.....	131
5) Actividad sindical política y legislativa.....	132
6) Afiliación y cuotas sindicales.....	132
7) Libertad de asociación al interior de los sindicatos.....	134
B. Principio laboral 2: El derecho a la negociación colectiva.....	136
1) Fundamentos legales.....	136
2) Derecho a la titularidad de la negociación colectiva.....	136
(i) Cuestionamiento del derecho de titularidad.....	138
3) El proceso de negociación colectiva.....	139
(i) Obligación de negociar.....	139
(ii) Divulgación de información.....	140
(iii) Cambios a las condiciones de trabajo durante las negociaciones.....	140
(iv) Alcance de la negociación y contenido del contrato colectivo de trabajo.....	141
(v) Conciliación, mediación y arbitraje de las controversias suscitadas por la negociación colectiva.....	142
(vi) Extensión de cobertura del contrato.....	143
4) Aplicación de contratos colectivos de trabajo.....	145
(i) Efecto obligatorio de los contratos colectivos de trabajo....	145
(ii) Procedimientos de aplicación.....	146
5) Patrones sustitutos.....	147
6) Obligaciones de los sindicatos con respecto a los trabajadores representados.....	147
7) Terminación de los derechos de titularidad sobre un contrato colectivo.....	148
C. Principio laboral 3: El derecho de huelga.....	148
1) Fundamentos legales.....	148

2) Actividades huelguistas protegidas .....	151
3) Reglas del derecho de huelga.....	151
(i) Definiciones legales.....	153
(ii) Mantenimiento de los servicios durante la huelga.....	154
(iii) Procedimientos de huelga.....	155
(iv) Suspensión de las actividades laborales y conservación del equipo y materias primas.....	156
(v) Solicitud de la determinación de la inexistencia o ilegalidad de una huelga.....	157
(vi) Medios para dar por terminada una huelga legalmente existente y lícita.....	158
4) Acciones de apoyo.....	158
5) Prohibición del uso de esquirols.....	159
D. Protecciones contra interferencias.....	159
1) Causas justificadas de despido .....	159
2) Limitaciones en el uso de las cláusulas de exclusión.....	161
3) Prohibiciones contra la coerción.....	161
4) Derechos y protección civiles.....	162
3. Aplicación por parte del gobierno.....	163
A. Autoridades laborales gubernamentales.....	164
1) Federales.....	164
2) Estados y Distrito Federal.....	165
B. Tribunales laborales administrativos.....	165
4. Derecho de acceso a los tribunales.....	167
A. Acceso a los tribunales administrativos.....	167
B. Acceso a los tribunales.....	168
5. Garantías procesales y recursos para asegurar la aplicación de las leyes. 168	
A. El proceso legal.....	168
1) Protecciones procesales.....	169
2) Independencia e imparcialidad de los órganos de decisión.....	171
B. Apelaciones y revisión judicial.....	172
1) El juicio de amparo.....	173
C. Sanciones y recursos.....	175

6. Publicación.....	176
A. Publicación de leyes, reglamentos, procedimientos y decisiones administrativas.....	176
B. Avisos y posibilidades de hacer comentarios.....	177
7. Información y conocimiento públicos.....	177
A. Información disponible al público.....	177
B. Concientización pública.....	178
C. Fuentes privadas de información.....	179
D. Actividades de cooperación del ACLAN.....	179
Apéndice 3A: Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo sobre tipos especiales de trabajo.....	180
ESTADOS UNIDOS.....	183
1. Introducción general.....	183
A. Política laboral básica.....	183
B. Jurisdicción de la legislación laboral.....	184
C. Fuentes legales de los derechos laborales.....	185
1) Fuentes constitucionales.....	186
2) Fuentes estatutarias.....	187
3) Reglamentación.....	190
D. La relación laboral individual.....	190
E. Exclusiones de cobertura.....	193
2. Niveles de protección. Leyes laborales sustantivas.....	193
A. Principio laboral 1: Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse .....	193
1) Fundamentos legales.....	193
2) La formación y disolución de sindicatos.....	194
3) Condición jurídica de los sindicatos.....	195
4) Autonomía del sindicato.....	195
5) Actividad sindical política y legislativa.....	195
6) Afiliación y cuotas sindicales.....	196

7) Libertad de asociación al interior de los sindicatos.....	198
B. Principio laboral 2: El derecho a la negociación colectiva.....	199
1) Fundamentos legales.....	199
2) Derecho a la titularidad de la negociación colectiva.....	201
(i) Petición para una elección sindical.....	202
(ii) Unidad de negociación colectiva adecuada.....	203
(iii) La campaña para elección de representantes.....	205
(iv) Elecciones con voto secreto.....	205
(v) Objeción de elecciones.....	205
(vi) La doctrina Gissel.....	206
(vii) No autoaplicabilidad de las reglas de la Junta Nacional de Relaciones Laborales.....	207
(viii) La regla anual.....	208
3) El proceso de negociación colectiva.....	208
(i) Obligación de negociar.....	209
(ii) Divulgación de información.....	210
(iii) Cambios a las condiciones de trabajo durante las negociaciones.....	211
(iv) Alcance de la negociación y contenido del contrato colectivo de trabajo.....	212
(v) Conciliación, mediación y arbitraje de las controversias suscitadas por la negociación colectiva.....	213
(vi) Extensión de cobertura del contrato.....	215
4) Aplicación de contratos colectivos de trabajo.....	215
(i) Efecto obligatorio de los contratos colectivos de trabajo....	215
(ii) Procedimientos de aplicación.....	215
5) Patrones sucesores.....	218
6) Obligaciones de los sindicatos con respecto a los trabajadores representados.....	219
7) Terminación de los derechos de negociación.....	219
C. Principio laboral 3: El derecho de huelga.....	221
1) Fundamentos legales.....	221
(i) El interdicto laboral en la historia laboral de Estados Unidos.....	221
(ii) Directrices de la Ley Norris-LaGuardia y de la Ley Wagner (Ley Nacional de Relaciones Laborales).....	221
(iii) Jerarquía de la competencia federal.....	222

2) Actividades huelguistas protegidas .....	223
3) Reglas del derecho de huelga.....	223
(i) Huelgas ilegales.....	224
(ii) Requerimientos de aviso.....	224
(iii) Cláusulas de no huelga .....	225
(iv) Emergencias nacionales.....	226
(v) Industrias del aerotransporte y ferrocarriles.....	226
(vi) Votaciones para declarar una huelga.....	227
4) Piquetaje y otras acciones de apoyo.....	227
(i) Boicots secundarios .....	227
5) Remplazo de trabajadores huelguistas .....	228
(i) Huelgas económicas y por prácticas laborales discriminatorias.....	230
D. Protecciones contra interferencias .....	230
1) Prohibición de las prácticas laborales discriminatorias por parte de los empleadores.....	230
2) Prohibición de prácticas laborales discriminatorias por parte de los sindicatos.....	233
3) El requerimiento de “condiciones de laboratorio” .....	234
4) Derechos y protección civiles.....	235
3. Aplicación por parte del gobierno.....	235
A. Estructura de la Junta Nacional de Relaciones Laborales.....	235
1) La junta.....	236
(i) Supervisión de elecciones de certificación en casos de representación.....	236
(ii) Apelaciones a las decisiones de los jueces de derecho administrativo en casos de prácticas laborales discriminatorias.....	237
2) Oficina del Consejero General.....	237
3) División de jueces de derecho administrativo.....	238
B. Procedimientos de aplicación de la Junta Nacional de Relaciones Laborales ante casos de prácticas laborales discriminatorias.....	238
1) Investigación .....	238
2) Queja o sobreseimiento .....	238
3) Esfuerzos de conciliación.....	239

4) Audiencias de los jueces de derecho administrativo .....	240
5) Apelación ante la junta.....	240
6) Los fallos de la junta no son autoaplicables.....	240
7) Interdictos de la Sección 10(j).....	241
C. Departamento del Trabajo.....	242
1) Proceso de quejas.....	242
2) Monitoreo de cumplimiento.....	242
3) Arreglos.....	243
4. Derecho de acceso a los tribunales.....	243
A. Acceso a tribunales administrativos.....	243
1) La Junta Nacional de Relaciones Laborales .....	243
2) Departamento del Trabajo.....	244
B. Acceso a los tribunales.....	244
5. Garantías procesales y recursos para asegurar la aplicación de las leyes. ....	245
A. El proceso legal.....	245
1) Protecciones procesales.....	245
2) Independencia e imparcialidad de los órganos de decisión.....	246
B. Apelaciones y revisión judicial.....	247
C. Sanciones y recursos.....	248
6. Publicación.....	249
A. Publicación de leyes, reglamentos, procedimientos y decisiones administrativas.....	249
B. Avisos y posibilidades de hacer comentarios.....	250
7. Información y conocimiento públicos.....	250
A. Información disponible al público.....	250
B. Concientización pública.....	251
C. Fuentes privadas de información.....	251
D. Actividades de cooperación del ACLAN.....	252
Apéndice 4A: Un panorama de la Ley sobre el Trabajo Ferrocarrilero.....	253

ÍNDICE DE RECUADROS

1. Introducción

1.1 Principios laborales 1, 2 y 3 del ACLAN.....	24
1.2 Parte 2 del ACLAN: Obligaciones.....	25

2. Canadá

2.1 Jurisdicción del derecho laboral federal del sector privado en Canadá.....	40
2.2 La “Fórmula Rand” y las actividades políticas de los sindicatos	53
2.3 El grupo de trabajo especial federal canadiense aborda el tema del remplazo de huelguistas.....	85
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.....	88

3. México

3.1 Jurisdicción de la Ley Federal del Trabajo.....	115
3.2 Causas justificadas de rescisión de la relación de trabajo en la legislación laboral mexicana.....	124
3.3 La liquidación conforme a las leyes mexicanas.....	160
3.4 Participación de los sindicatos en los órganos tripartitas de legislación laboral.....	163

4. Estados Unidos

4.1 Arbitraje. “Jurisprudencia privada” en las relaciones laborales en Estados Unidos.....	216
4.2 Boicots secundarios por parte de trabajadores agrícolas.....	228

## **PREFACIO**

Uno de los propósitos fundamentales del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) es reforzar las leyes laborales de los países signatarios frente a las crecientes presiones de la competencia debida al libre comercio internacional. El propósito del libre comercio es generar mayores oportunidades para las empresas y lograr un uso más eficiente de los recursos que deriven en mayores niveles de empleo y crecimiento económico. Pero el libre comercio también incrementa las presiones de la competencia. Obliga a muchas compañías a realizar cambios importantes en la forma como llevan a cabo sus negocios, propicia la creación de nuevas empresas y también que algunas otras queden fuera del mercado. Todos los competidores deben aprovechar al máximo sus recursos e inversiones, y obtener la mayor productividad de su fuerza laboral.

La legislación laboral encauza las fuerzas de la competencia no hacia las respuestas negativas (una competitividad basada en la explotación de la fuerza laboral) sino hacia respuestas positivas (una competitividad basada en la productividad de la fuerza laboral). La legislación laboral establece una base para la libre competencia, creando condiciones estándar dentro de las cuales deben operar todos los competidores. Sólo si todos cumplen las reglas éstas funcionan para el bien común. Si resulta posible pasar por encima de las reglas, si algunos competidores cumplen las reglas y otros no, entonces las reglas limitan la libre competencia en lugar de propiciarla.

Por lo tanto, entre mayor sea la presión de la competencia, más importante resulta la aplicación uniforme y efectiva de las condiciones bajo las cuales todos los competidores deben operar.

Al establecer el Acuerdo de Cooperación Laboral como complemento del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, los gobiernos de Canadá, Estados Unidos y México aceptaron el hecho de que cada nación ha desarrollado sistemas diferentes de legislación laboral y de aplicación de dicha legislación. Y acordaron que tales sistemas deberían seguir evolucionando de manera distinta dentro de la soberanía de cada jurisdicción. Pero también reconocieron el hecho importantísimo de que estos tres sistemas estaban basados en principios subyacentes que todos respetaban y que se podían articular. El resultado son los once principios laborales del ACLAN.

Cada principio define un sector de la legislación laboral, que se expresa en términos concretos en los estatutos y la jurisprudencia de las diferentes jurisdicciones. Las Partes signatarias del ACLAN asumen la obligación solemne de garantizar el cumplimiento efectivo de las leyes en estos sectores. De este modo, todos los competidores en la zona de libre comercio de América del Norte trabajarán en concordancia con su legislación laboral, aplicada en forma transparente y uniforme. Éste es uno de los principales objetivos del ACLAN.

El objetivo de esta publicación de la Comisión para la Cooperación Laboral es permitir al público de América del Norte en general, y no sólo a los especialistas en legislación laboral, conocer de manera simple y clara en qué consisten estos diferentes regímenes de legislación laboral y cómo se los aplica. Resulta por lo tanto imperativo que el público tenga acceso inmediato al contenido de las leyes y a la forma como se supone que deben ser aplicadas, en términos tales que su presentación siga el esquema del ACLAN.

Tal vez a algunas personas les parezca que en ciertos momentos el lenguaje de esta publicación se vuelve técnico; en realidad, se ha hecho un esfuerzo muy grande para producir un documento que sea a la vez altamente preciso y general, accesible para la mayoría de la gente y lo bastante exacto para que resulte útil como guía operativa. El desafío fue más grande de lo que se había pensado originalmente, sin contar las dificultades de trabajar en tres idiomas y reflejar la influencia de tres culturas legales distintas. Las innumerables horas de trabajo dedicadas a él por los

miembros del Secretariado cuyos nombres aparecen en este libro son testimonio de dicho desafío. Pero creemos firmemente que el valor de este panorama comparativo justifica la inversión.

*John S. McKennirey*

Director Ejecutivo

Secretariado

Comisión para la Cooperación Laboral

Mayo de 1999

# INTRODUCCIÓN

## 1. INTRODUCCIÓN GENERAL A ESTE VOLUMEN Y A LA SERIE

### A. LA COMISIÓN PARA LA COOPERACIÓN LABORAL Y EL ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE

La Comisión para la Cooperación Laboral es una nueva organización internacional creada por Canadá, México y Estados Unidos bajo el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN). Junto con un acuerdo de cooperación ambiental, el ACLAN es uno de dos acuerdos complementarios o laterales al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC). El TLC y los dos acuerdos laterales entraron en vigor el 1 de enero de 1994. El ACLAN es el primer acuerdo internacional del trabajo vinculado con un tratado comercial y establece una disciplina internacional para la efectiva aplicación de la legislación laboral doméstica, lo que representa una importante innovación en materia de asuntos laborales internacionales.

El ACLAN establece objetivos que incluyen el promover 11 principios básicos dentro del ámbito laboral, mejorar condiciones de trabajo y niveles de vida, así como monitorear la efectiva aplicación y la administración transparente de la legislación laboral. De acuerdo con estos objetivos, los países abarcados por el ACLAN acordaron un grupo de seis obligaciones relacionadas específicamente con la aplicación efectiva y la administración transparente de la legislación laboral.

Los 11 principios y las seis obligaciones del ACLAN definen el ámbito del Acuerdo. Estos principios y obligaciones cubren casi todos los aspectos de los derechos y normas laborales.<sup>1</sup> Los países se comprometen a cumplir las obligaciones y a promover los principios pero no establecen leyes o normas comunes. Sin embargo, los países se comprometen a llevar a cabo evaluaciones y consultas con respecto a todos los asuntos laborales abarcados por el Acuerdo.

Además de evaluaciones y consultas de las partes, las obligaciones de los países en términos de la aplicación efectiva y transparente del derecho laboral están sujetas a una evaluación por parte de un Comité Evaluador de Expertos y, en ciertos casos, a la resolución del conflicto por un Panel Arbitral independiente.

El Acuerdo establece una estructura organizativa para la ejecución del Acuerdo, y crea la Comisión para la Cooperación Laboral, dirigida por el Consejo Ministerial que, a su vez, está integrado por el secretario o ministro miembro del gabinete responsable de los asuntos laborales en cada país y de un Secretariado internacional cuyo objeto es apoyar al Consejo. Cada gobierno también tiene establecida una Oficina Administrativa Nacional (OAN) dentro de su Departamento o Secretaría del Trabajo para recibir comunicaciones públicas, proporcionar información y facilitar en términos generales la participación en el Acuerdo.

## B. LA FUNCIÓN DEL SECRETARIADO

En su carácter de órgano de apoyo con personal permanente, el Secretariado es responsable de dos funciones básicas: la primera es auxiliar al Consejo Ministerial en el desempeño de sus funciones conforme al Acuerdo, incluyendo, por ejemplo, el dar apoyo a los Comités Evaluado-

<sup>1</sup> Los principios y obligaciones cubren lo siguiente: libertad de asociación y protección del derecho a organizarse; derecho a la negociación colectiva; derecho de huelga; prohibición del trabajo forzado; restricciones sobre el trabajo de menores; condiciones mínimas de trabajo; eliminación de la discriminación en el empleo; salario igual para hombres y mujeres; prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales; indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales; protección de los trabajadores migratorios.

res de Expertos, o a los Paneles Arbitrales establecidos por el Consejo, o promover actividades de cooperación, incluyendo el establecimiento de grupos de trabajo y la organización de conferencias sobre asuntos laborales. De acuerdo con la segunda, de conformidad con el Artículo 14 del ACLAN, el Secretariado prepara informes periódicos y estudios especiales. Los informes periódicos cubren cuatro extensas áreas: 1. derecho laboral y procedimientos administrativos; 2. aplicación de la legislación laboral; 3. condiciones del mercado laboral, y 4. asuntos relacionados con el desarrollo de los recursos humanos. Además, la redacción de estudios especiales puede ser requerida en cualquier momento y con respecto a cualquier asunto que el Consejo considere necesario.

### C. GUÍA COMPARATIVA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

El presente volumen es el primero de una serie de guías comparativas sobre la legislación laboral de Canadá, Estados Unidos y México. Dichos volúmenes habrán de describir la manera en la cual cada país del ACLAN aborda y se compromete a promover cada una de las seis obligaciones establecidas por el Acuerdo. Además, ofrecerán una descripción concisa de las leyes, prácticas y procedimientos administrativos relacionados con cada obligación del ACLAN de cada país integrante de dicho Acuerdo. De esta forma se intenta promover una mayor comprensión de los sistemas legales laborales de cada país al proporcionar una imagen precisa de su funcionamiento con objeto de facilitar las comparaciones entre los mismos.<sup>2</sup>

La presente guía se ocupa de las relaciones laborales relativas a: la organización de sindicatos, la negociación colectiva y el derecho de huelga,

<sup>2</sup> El Secretariado está preparando esta guía comparativa de la legislación laboral de conformidad con el mandato del Artículo 14(1)(a) del Acuerdo en el sentido de producir informes descriptivos sobre legislación y procedimientos administrativos en materia laboral de los tres estados miembros del ACLAN. Por lo tanto, el informe presenta un análisis descriptivo de las leyes, procedimientos y prácticas requeridas para comprender los sistemas de derecho laboral de los tres países integrantes del ACLAN. Sin embargo, este informe no representa un análisis de las tendencias y estrategias administrativas relativas a la implementación y aplicación del derecho laboral. Estos temas son abordados bajo el Artículo 14(1)(b) y no bajo el Artículo 14(1)(a) del ACLAN.

según lo establecen los principios laborales 1, 2 y 3 del ACLAN. Los volúmenes siguientes cubren lo que se conoce como “normas laborales técnicas” conforme al ACLAN, contenidas en los principios laborales 4 a 11.

Los principios laborales 1, 2 y 3 y las seis obligaciones de aplicación efectiva requeridas de conformidad con el ACLAN se transcriben literalmente al final de esta introducción.

Las guías comparativas sobre legislación laboral pretenden servir tanto a los intereses específicos de los practicantes del derecho laboral como a los intereses generales de aquellos ajenos a dicha práctica pero con inquietudes por la dimensión social que implica la expansión de las relaciones laborales debido al TLC.

Informes separados sobre el mercado laboral denominados colectivamente *Los mercados de trabajo en América del Norte: un perfil comparativo* y también publicados por el Secretariado, abordan las características de la fuerza de trabajo, el empleo, el ingreso y la distribución del ingreso, los programas de ajuste y capacitación y otros asuntos críticos del mercado dentro de la economía de América del Norte. Al igual que este informe, el *Perfil* está enfocado tanto a un público especializado de economistas y expertos en política laboral, como al público en general.

#### D. FORMATO

La primera parte de este volumen presenta una introducción sobre los tres importantes principios laborales de los que se ocupa. Las tres secciones siguientes incluyen una narración resumida de la legislación y su práctica y procedimientos relevantes en Canadá, México y Estados Unidos, relativos a estos principios y a las obligaciones del ACLAN.

Cada apartado por país está dividido en siete secciones. La sección 1 presenta una introducción general a las políticas laborales básicas del país, los fundamentos constitucionales y legales domésticos de la legislación laboral, las divisiones entre jurisdicciones laborales, los antecedentes legales de los contratos laborales individuales y las exclusiones de la cobertura de la legislación laboral. Las secciones 2 a 7 describen, respectivamente, la legislación y la práctica en relación con las obligaciones establecidas en los Artículos 2 a 7 del ACLAN. De esta manera, la sección 2 versa sobre niveles de protección laboral del país en cuestión; la sección 3

describe las medidas gubernamentales para la aplicación efectiva de la legislación laboral; la sección 4 describe los derechos de acceso de los particulares a los procedimientos; la sección 5 describe las garantías procesales que están disponibles para asegurar la ejecución; la sección 6 perfila las prácticas relativas a la publicación de leyes, procedimientos y resoluciones administrativas laborales, y la sección 7 ofrece una descripción breve de la información pública disponible sobre la legislación laboral y procedimientos para su aplicación y cumplimiento.

Cada apartado por país está además dividido en subsecciones. Dichas subsecciones están planteadas de tal manera que presenten elementos claves de las leyes y de las prácticas relevantes. Para facilitar las comparaciones entre países, las subsecciones en cada apartado por país han sido organizadas de manera paralela al tratamiento de determinados temas.

De esta manera, un lector que desea comprender, por ejemplo, cómo los trabajadores de cada país miembro del ACLAN ejercen su derecho a organizarse encontrará, en cada apartado por país, una descripción de la forma en que dichos derechos se pueden hacer valer (secciones 3 y 4), así como una descripción de los recursos que están establecidos para asegurar la efectividad de la legislación (sección 5). El lector también podrá comparar rápidamente la ley en los diferentes países al dirigirse a las correspondientes secciones y subsecciones de otros países.

Los párrafos en **negritas** presentan comparaciones de aspectos fundamentales entre los tres países. El lector puede ver rápidamente, y sin tener que revisar otro sector de país, un resumen de cómo el derecho y la práctica de un país es similar o diferente a su equivalente en otros países.

Los recuadros proporcionan información legal, estadísticas, ejemplos prácticos y otra información relacionada. El propósito de éstos es dar vida a los inevitables tecnicismos y abstracciones propias del lenguaje de la legislación laboral. El Secretariado desearía que sus informes y reportes sean, a la vez, accesibles para el lector y técnicamente precisos, para ser utilizados en seminarios, programas de capacitación y talleres de sindicatos y empleadores, salones de clase, organizaciones comunitarias y otros sitios.

## E. ÁMBITO DE LA GUÍA

Como acuerdo complementario al TLC, el ACLAN está relacionado más directamente con los derechos laborales en sectores involucrados con el comercio entre los tres países. Por lo tanto, esta guía inicial preparada por el Secretariado se enfoca en los principales sistemas de legislación laboral para trabajadores de los sectores privados de los tres países. Cada país tiene un régimen legal específico y altamente desarrollado para las relaciones laborales dentro del sector público. Además, estos países a menudo tienen disposiciones especiales para ciertas empresas privadas o mixtas (públicas-privadas), así como para algunas categorías especiales de trabajadores. Sin embargo, a excepción de la Ley sobre el Trabajo Ferrocarriero estadounidense (analizada debido a la importancia comercial de las industrias ferroviarias y de aerolíneas), estos distintos regímenes laborales especiales no son examinados en este informe.

Aun y cuando se ocupa de la legislación laboral para el sector del trabajo subordinado, esta guía no puede explorar todas las áreas del derecho y la práctica laboral. El tratamiento o la omisión de cualquier sector de empleo o cualquier aspecto de la legislación laboral en este volumen de ninguna manera refleja una interpretación del ámbito de aplicación del ACLAN.

### **Recuadro 1.1**

#### **Principios laborales 1, 2 y 3 del ACLAN**

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

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

##### **2. Derecho a la negociación colectiva**

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

##### **3. Derecho de huelga**

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

## Recuadro 1.2

### Parte 2 del ACLAN: obligaciones

#### Artículo 2. Compromiso general

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

#### Artículo 3. Medidas gubernamentales para la aplicación efectiva de la legislación laboral

1. Cada una de las Partes promoverá la observancia de su legislación laboral y la aplicará efectivamente a través de medidas gubernamentales adecuadas, sujeto a lo dispuesto en el Artículo 42, tales como:
  - a. nombrar y capacitar inspectores;
  - b. vigilar el cumplimiento de las leyes e investigar las presuntas violaciones, incluso mediante visitas de inspección *in situ*;
  - c. tratar de obtener promesas de cumplimiento voluntario;
  - d. requerir registros e informes;
  - e. alentar el establecimiento de comisiones obrero-patronales para tratar la reglamentación laboral en el centro de trabajo;
  - f. proveer y alentar el uso de servicios de mediación, conciliación y arbitraje, o
  - g. iniciar de manera oportuna procedimientos para procurar sanciones o soluciones adecuadas por violaciones a su legislación laboral.
2. Cada una de las Partes garantizará que sus autoridades competentes otorguen la debida consideración, de conformidad con su legislación, a cualquier solicitud de los patrones, los trabajadores o sus representantes, así como de otras personas interesadas, para que se investigue cualquier presunta violación a la legislación laboral de la Parte.

#### Artículo 4. Acceso de los particulares a los procedimientos

1. Cada una de las Partes garantizará que las personas con interés jurídicamente reconocido conforme a su derecho interno en un asunto en

particular tengan acceso adecuado a los tribunales administrativos, cuasi judiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de la legislación laboral de la Parte.

2. La legislación de cada una de las Partes garantizará que, según proceda, dichas personas tengan acceso a los procedimientos mediante los cuales se puedan hacer efectivos los derechos establecidos:
  - a. en su legislación laboral, incluyendo la relativa a seguridad e higiene, condiciones de trabajo, relaciones obrero-patronales y trabajadores migratorios, y
  - b. en los convenios colectivos.

### Artículo 5. Garantías procesales

1. Cada una de las Partes garantizará que los procedimientos ante sus tribunales administrativos, cuasi judiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de su legislación laboral sean justos, equitativos y transparentes, y con este propósito, dispondrá que:
  - a. dichos procedimientos cumplan con el debido proceso legal;
  - b. cualesquiera audiencias en los procedimientos sean públicas, salvo cuando la administración de justicia requiera otra cosa;
  - c. las partes en el procedimiento tengan derecho a sustentar o defender sus respectivas posiciones y a presentar información o pruebas, y
  - d. los procedimientos no sean innecesariamente complicados, no impliquen costos o plazos irrazonables ni demoras injustificadas.
2. Cada una de las Partes dispondrá que las resoluciones definitivas sobre el fondo del asunto en dichos procedimientos:
  - a. se formulen por escrito y, preferentemente, señalen los motivos en que se fundan;
  - b. sin demora indebida se pongan a disposición de las partes en el procedimiento y, de conformidad con su legislación, del público, y
  - c. se funden en la información o las pruebas respecto de las cuales se haya dado a las partes la oportunidad de ser oídas.
3. Cada una de las Partes dispondrá, cuando corresponda, que las partes en dichos procedimientos tengan el derecho, de acuerdo con su legislación, de solicitar la revisión y, cuando proceda, la modificación de las resoluciones definitivas dictadas en esos procedimientos.
4. Cada una de las Partes garantizará que los tribunales que lleven a cabo dichos procedimientos, o los revisen, sean imparciales e independientes, y no tengan interés sustancial en el resultado de los mismos.
5. Cada una de las Partes dispondrá que las partes en el procedimiento

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

#### Artículo 6. Publicación

1. Cada una de las Partes se asegurará de que sus leyes, reglamentos, procedimientos y resoluciones administrativas de aplicación general que se refieran a cualquier asunto comprendido en este Acuerdo, se publiquen a la brevedad o se pongan a disposición de las personas o partes interesadas, para su conocimiento.
2. Cuando así lo disponga su legislación cada una de las Partes:
  - a. publicará por adelantado cualquier medida que se proponga adoptar; y
  - b. brindará a las personas interesadas oportunidad razonable para formular observaciones sobre las medidas propuestas.

#### Artículo 7. Información y conocimiento públicos

1. Cada una de las Partes promoverá el conocimiento público de su legislación laboral, en particular:
  - a. garantizando la disponibilidad de información pública relacionada con su legislación laboral y con los procedimientos para su aplicación y cumplimiento, y
  - b. promoviendo la educación de la población respecto de su legislación laboral.

## 2. COMENTARIOS INTRODUCTORIOS A LOS PRINCIPIOS LABORALES 1, 2 Y 3 DEL ACLAN

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

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

La libertad de asociación es el derecho fundamental de los trabajadores sobre el cual descansan todos los demás derechos laborales. Proviene de la necesidad básica de la humanidad para formar sociedades y comunidades con un propósito compartido en una empresa común elegida libremente.

La libertad de asociación se observa religiosamente en los principales instrumentos internacionales de derechos humanos: la Declaración Universal de Derechos Humanos; los convenios internacionales de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, y las diversas cartas de derechos humanos de Europa, África y América.

El consenso de la comunidad mundial reflejado en dichos instrumentos establece que la libertad de asociación es un derecho fundamental que no puede ser derogado por ningún motivo posterior a su establecimiento, incluyendo el desarrollo económico. La libertad de asociación y la protección del derecho a organizarse se han convertido para los integrantes del ACLAN en el primero de los principios laborales que ha sido objeto de su compromiso.

La libertad de asociación no sólo es importante para los trabajadores sino que afecta toda índole de organizaciones dentro de la sociedad, sean políticas, religiosas, sociales, culturales y otras. Las organizaciones no gubernamentales como son los sindicatos y sus federaciones, empresas y federaciones de patrones, iglesias, organizaciones comunitarias y otras asociaciones de muchos tipos cumplen una función vital dentro de las sociedades de los tres países del ACLAN.

Dentro del lugar de trabajo, la libertad de asociación se manifiesta principalmente en el derecho de organización de los trabajadores con ob-

jeto de promover y defender sus intereses en el empleo. Sin embargo, existe una diferencia clave entre la libertad de asociación y la protección del derecho a organizarse. Dentro del discurso de derechos humanos, a menudo se etiqueta a la libertad de asociación como un “derecho negativo”. Esto significa que el Estado no debe obstaculizar de manera alguna su ejercicio por parte de los trabajadores ni los beneficios que éstos puedan obtener de dicho derecho. Es decir, ningún impedimento debe obstaculizar su camino, ni causar que los trabajadores se vean en desventaja al intentar asociarse, con tal que la actividad en cuestión sea legal. La frase “derecho negativo” parece contradictoria pero es parte de la terminología utilizada en la teoría de los derechos humanos para distinguirla de los “derechos positivos” tales como los descritos a continuación.

La protección del derecho a organizarse es un “derecho positivo”. Para poder gozar del derecho, el Estado debe actuar de manera afirmativa o proteger el derecho efectivamente. Los gobiernos realizan dichas acciones mediante la promulgación de leyes que permiten a los trabajadores no solamente establecer y administrar organizaciones autónomas, sino que prohíben tanto la interferencia como la discriminación en dichas organizaciones u otras formas de represalias contra los trabajadores o sus líderes que intentan organizarse. Para ser plenamente efectivas, estas leyes deben proporcionar recursos tanto para los trabajadores como para los sindicatos que son objeto de dicha discriminación, así como sanciones contra los violadores.

Estados Unidos, México y Canadá, cada cual a su manera, y consistentemente con su propia historia, cultura y valores, han incorporado los principios de libertad de asociación y protección del derecho a organizarse en sus constituciones, estatutos, leyes y sus prácticas nacionales. Los tres países han promulgado leyes que prohíben la discriminación contra trabajadores que intentan formar sindicatos y proporcionan recursos para las víctimas de dicha discriminación.

En Estados Unidos, la Primera Enmienda a la Constitución protege los derechos de reunión y expresión, así como el derecho de solicitar al gobierno que atienda las quejas. En México los Artículos 9 y 123 de la Constitución protegen, respectivamente, el derecho general de asociación y los derechos de los trabajadores y patrones a defender sus respectivos intereses estableciendo sindicatos y asociaciones profesionales. En Canadá, la Sección 2(d) de los Estatutos de Derechos y Libertades garan-

tiza la libertad de asociación. Los tribunales de los tres países salvaguardan estos derechos constitucionales básicos.

Cada país ha adoptado leyes y reglamentos que protegen el derecho a organizarse: la Ley Nacional de Relaciones Laborales (LNRL) en Estados Unidos, la Ley Federal del Trabajo de México (LFT), y las leyes o códigos laborales provinciales canadienses así como el Código Federal Laboral de Canadá.

Estas leyes requieren de vigilancia para ser aplicadas efectivamente. Las leyes que protegen la libertad de asociación y la protección del derecho a organizarse son condiciones previas para el efectivo ejercicio de estos derechos, pero estas leyes no son suficientes en sí. Los drásticos cambios económicos experimentados a fines del siglo XX y los desafíos que traerá el siglo XXI hacen que la ejecución efectiva de estos derechos sea fundamental para lograr los objetivos establecidos en el ACLAN.

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

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

El derecho a organizarse no existe en el vacío. Los trabajadores son libres de ejercer su libertad de asociación con un propósito: para obtener términos y condiciones de trabajo justos y favorables cuando han decidido libremente que la representación colectiva es preferible a la negociación individual. La protección del derecho a negociar colectivamente garantiza a los trabajadores una voz unida para enfrentar al patrón en un intercambio de información, propuestas y diálogo con objeto de fijar salarios, prestaciones y otros términos y condiciones de trabajo.

La protección del derecho a negociar colectivamente requiere que los patrones entren en relación con los sindicatos. Dado que dicha protección del derecho a negociar implica directamente los derechos de los patrones, el lugar que ocupa dentro del ámbito de los derechos laborales es más complejo que el del derecho de asociación de los trabajadores y la protección del derecho a organizarse. Los países han desarrollado una variedad de métodos de negociación colectiva con base en su propia historia y cultura laboral.

En algunos países, las leyes establecen la obligación de negociar de buena fe. Dichas leyes obligan a los patrones cuyos trabajadores han elegido la representación colectiva a negociar con un sindicato independientemente de que el patrón esté de acuerdo o no. Otros países evitan la imposición de la negociación involuntaria. Estos países permiten el derecho de huelga de los trabajadores o perfilan la intervención estatal en la negociación para inducir a los patrones a negociar por necesidad práctica más que por compulsión legal.

Para obligar a un patrón a negociar, algunos países requieren de pruebas que demuestren que la mayoría de los trabajadores se manifiestan a favor de la representación colectiva. Otros países protegen el derecho de un sindicato minoritario a negociar con el empleador, exigiendo tan sólo un número mínimo de miembros en el sindicato.

La legislación laboral de algunos países favorece un sistema de sindicalismo gremial, en el cual los sindicatos de trabajadores pertenecientes a los diferentes oficios negocian por separado con el empleador. Otros favorecen el sindicalismo industrial, que reúne a trabajadores de diferentes ocupaciones en un mismo sindicato para negociar colectivamente con el empleador. Otras, a su vez, permiten la combinación de sindicatos gremiales e industriales en el mismo lugar de trabajo.

Algunos países conceden derechos de representación exclusivos a un sindicato por medio de un sistema de certificación o registro sindical. Algunos de estos países sólo certifican a sindicatos elegidos por la mayoría de los trabajadores. Otros certifican o registran al sindicato más representativo, aun cuando éste no cuente con una mayoría de trabajadores. Otros países permiten múltiples sindicatos en el centro de trabajo e incluso dentro de las mismas profesiones o en una “unidad de negociación”.

Diversos países obligan a los patrones a consultar a los “Comités de trabajo” de los trabajadores sobre las decisiones que los afectan independientemente de la existencia de un sindicato en el centro de trabajo. La Unión Europea (UE) ha adoptado una Directriz del Consejo de Trabajo Europeo que requiere que cualquier firma que esté en operación en dos o más países de la UE consulte a un consejo de trabajo integrado por representantes de los trabajadores de cada uno de los países donde opera la empresa.

En algunos países, la ley determina las cláusulas que deben estar incluidas en un contrato de negociación colectiva, o asuntos que deben o

no ser negociados entre los patrones y los sindicatos. Otros países dejan el proceso completo a las partes negociantes. Determinados países extienden los plazos y la aplicación de los contratos colectivos a trabajadores no sindicalizados y empresas en el mismo sector industrial. Otros limitan los términos de los acuerdos a las partes responsables de negociarlos. Diversos países requieren del arbitraje de conflictos derivados de la negociación colectiva bajo ciertas circunstancias mientras que otros prefieren que la libertad del poder de negociación dentro de una economía de mercado determine la resolución de los conflictos.

Lo planteado no es más que una muestra de la variedad de requerimientos y mecanismos establecidos por diferentes leyes de negociación colectiva. Sin embargo, a pesar de estas diferencias, el derecho de negociar colectivamente se origina directamente en el principio de asociación y del derecho a organizarse. La negociación colectiva es el principal medio a través del cual dichos derechos fundamentales surgen en la vida real de los trabajadores y patrones dentro del proceso de negociación de términos y condiciones para el centro de trabajo, y también representa el medio por el cual sus acuerdos perduran. En resumen, el derecho de negociar colectivamente representa la instrumentación “real” en un medio social y económico de los derechos civiles y políticos “ideales” de asociación y organización.

Estados Unidos, México y Canadá comparten ciertas características dentro de sus sistemas de negociación colectiva: representación exclusiva, certificación gubernamental o registro de representantes de negociación, importancia del concepto de mayoría, una mezcla de estructuras mixtas de negociación, conciliación gubernamental y servicios de mediación, etcétera.

Los tres países también mantienen diferencias significativas. Por ejemplo, las leyes estadounidenses y canadienses imponen a los empleadores la “obligación de negociar de buena fe”, cuando la mayoría de sus trabajadores han elegido la representación sindical. Esta obligación se aplica por medio de la definición y prohibición (como práctica laboral desleal) de la “negativa a negociar” en Estados Unidos y de la “abstención a negociar de buena fe” en Canadá. En contraste, la ley mexicana promueve la negociación colectiva mediante la protección del derecho de huelga de los trabajadores y sus sindicatos y permitiendo que los sindicatos soliciten la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la resolución de los conflictos en la negociación colectiva. La ley

mexicana no emplea el concepto de práctica laboral desleal, y no impone a los patrones la obligación formal de negociar.

La legislación mexicana establece los “contratos-ley” que determinan de manera obligatoria la aplicación de los términos del contrato colectivo negociado a todos los trabajadores de una rama industrial específica o de una región. En Canadá, únicamente las leyes de Quebec establecen una cobertura y extensión similar de un contrato negociado sindicalmente a trabajadores y patrones que no estén sindicalizados, mediante la extensión del contrato colectivo establecido por decreto legislativo. Las leyes de Estados Unidos no establecen la extensión de la aplicación de los términos de los contratos a terceros sino que obligan exclusivamente a las partes.

Con todas sus similitudes y diferencias, Estados Unidos, México y Canadá mantienen el derecho de negociar colectivamente como característica esencial de sus sistemas de relaciones laborales. En la medida en que la integración económica de América del Norte progresa, las presiones sobre la fuerza de trabajo derivadas de la competencia crecerán. Las leyes laborales ofrecen a los trabajadores una manera de sobrellevar estas presiones y de defender sus intereses por medio de la acción colectiva. Estas leyes se harán más importantes en la medida en que la fuerza de los mercados laborales creados por el comercio internacional mediante movimientos de capital también aumenten en intensidad. De esta forma, el éxito del ACLAN depende en cierta medida de la aplicación efectiva y continua de este derecho.

### C. PRINCIPIO LABORAL 3: EL DERECHO DE HUELGA

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

Con el derecho de huelga concluyen los principios laborales colectivos del ACLAN. Los tres principios juntos forman una base para proteger, mejorar y aplicar los derechos básicos de los trabajadores —un propósito expreso no sólo del ACLAN sino también del TLC. Este conjunto de derechos no puede sostenerse si alguno de los tres principios se debilita o se compromete.

Sin el derecho a huelga no puede haber negociación colectiva genuina —sólo puede haber súplica colectiva. Sin negociación colectiva genuina, la libertad de asociación y el derecho a organizarse pierden todo valor en el mundo real del empleo y las relaciones laborales. Por lo tanto, los tres principios forman necesariamente un conjunto indivisible de protección para los trabajadores. La huelga es generalmente un último recurso y por lo regular no es la manera preferida para resolver conflictos. Sin embargo sus posibilidades están ampliamente reconocidas como elemento fundamental en el curso del proceso de negociación colectiva.

No obstante lo señalado anteriormente, en la progresión de la libertad de asociación al derecho de huelga surgen complejidades importantes, tales como que el derecho a la huelga incide en las preocupaciones legítimas de otras personas independientes a la relación de trabajo.

En el ambiente comercial, vendedores, clientes, distribuidores y demás involucrados en negocios con una compañía cuyos trabajadores ejercen el derecho a la huelga pueden verse afectados por ésta, y ellos mismos pueden afectar la huelga al continuar o dejar de hacer negocios con la empresa en cuestión. Asimismo, otros trabajadores y sindicatos pueden apoyar una huelga por su propio interés o con la esperanza de mejorar en general las normas laborales, o simplemente por solidaridad entre los trabajadores.

Dentro de un contexto social más amplio, diversos segmentos de la sociedad pueden verse afectados por una huelga; algunos pueden oponerse a la misma y otros pueden apoyarla. Por estas razones, los gobiernos a menudo regulan activamente el derecho de huelga y la comunidad internacional ha reconocido la legitimidad de muchas de estas formas de regulación continua.

De los tres países integrantes del ACLAN, sólo México garantiza constitucionalmente el derecho de huelga. Algunos tribunales estadounidenses han identificado el derecho de huelga dentro de las garantías constitucionales de la libertad de asociación, pero el asunto aún está por resolverse definitivamente en la Suprema Corte. La Suprema Corte canadiense ha decidido que el derecho de huelga no está garantizado por la cláusula de libertad de asociación de la Carta Canadiense de Derechos y Libertades.

Independientemente de sus doctrinas constitucionales, los países integrantes del ACLAN reconocen que el derecho de huelga es un recurso necesario para que los trabajadores promuevan y defiendan sus intereses

laborales. Las leyes de cada país incluyen el derecho básico de los trabajadores del sector privado de ponerse en huelga para obtener un nuevo contrato colectivo después del cumplimiento de los requerimientos legales. De cualquier manera tanto Estados Unidos como Canadá han establecido limitaciones, y México estrictos y complejos requerimientos para el ejercicio del derecho de huelga.

En efecto, en Estados Unidos, por ejemplo, la controvertida doctrina sobre la sustitución de los trabajadores huelguistas permite a los patrones reemplazar a los trabajadores en huelga contratando nuevos trabajadores para sustituirlos, excepto en caso de que la huelga haya sido declarada como respuesta a las acciones discriminatorias del patrón. En Canadá la ley prohíbe la realización de cualquier huelga durante la vigencia del término de un contrato colectivo.

Encontrar el equilibrio adecuado entre el interés del gobierno por reducir el daño resultante del conflicto industrial y su obligación de proteger el derecho de huelga de los trabajadores en defensa de sus intereses colectivos representa un reto para los legisladores y para los encargados de aplicar la legislación laboral. El desafío es aún mayor dentro de la economía internacional, donde la rápida liberalización y la capacidad demostrada por el capital de cruzar fronteras contrasta con la inmovilidad relativa de los trabajadores y sus familias, quienes están anclados a sus comunidades locales. Por lo tanto, la protección del derecho de huelga, proclamado como un objetivo por el ACLAN, es vital para mejorar los derechos básicos de los trabajadores.