

# Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Oficina Administrativa Nacional  
de México para el Acuerdo de Cooperación Laboral de  
América del Norte

Informe sobre la Revisión de la Comunicación  
Pública 9501 **OAN MEX**

México, Distrito Federal, 31 de Mayo de 1995

## INDICE

### INTRODUCCION

#### 1. ASUNTOS RELATIVOS A LA LEGISLACION LABORAL SURGIDOS EN EL TERRITORIO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, CONTENIDOS EN LA COMUNICACION PUBLICA 9501/OANMEX

2

1) *SINDICATOS. CREACION, INTEGRACION, LIMITACIONES,  
PERSONALIDAD JURIDICA*

3

2) *JUNTA NACIONAL DE RELACIONES LABORALES (NLRB) -  
INTEGRACION, FUNCIONAMIENTO, COMPETENCIA Y  
FACULTADES*

4

3) *REPRESENTACION SINDICAL. PROCEDIMIENTOS DE  
ELECCION, INTERVENCION DE TRABAJADORES Y  
PATRONES, AUTORIDADES COMPETENTES*

5

4) *PRACTICAS LABORALES DESLEALES. REGLAS  
ADMINISTRATIVAS, PROCEDIMIENTOS (AUTORIDADES,  
COMPETENCIA Y RRR--SOLUCIONES)*

7

5) *RESARCIMIENTO DE DAÑOS AL TRABAJADOR -  
INDEMNIZACION, REINSTALACION Y OTROS*

10

6) *MEDIDAS TEMPORALES (INJUNCTION).*

11

7) *CIERRE DE UNA EMPRESA POR RAZONES  
ECONOMICAS - PROCEDIMIENTO Y OBLIGACION  
DE LA EMPRESA FRENTE A SUS TRABAJADORES*

11

li. *RELACION ENTRE LOS ASUNTOS SOBRE  
LEGISLACION LABORAL CONTENIDOS EN LA  
COMUNICACION PUBLICA 9501/OANMEX Y  
LAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS PARA  
LAS PARTES EN EL ACLAN*

14

ii. *CONCLUSIONES*

17

iv. *RECOMENDACIONES*

19

## INTRODUCCION

El 9 de febrero de; año en curso, la Oficina Administrativa Nacional (OAN) de México recibió una Comunicación Pública presentada por el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), sobre asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en el territorio de los Estados Unidos.

La OAN de México, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 16(3) de; Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), procedió a revisar el contenido de la Comunicación Pública 9501/OANMEX.

La revisión se centró en el marco jurídico estadounidense que protege y promueve el principio de libertad de asociación y el derecho a organizarse. Principalmente, se estudiaron los procedimientos establecidos para garantizar el acceso a la representación sindical y a la negociación colectiva.

En este contexto, se realizaron diversas acciones encaminadas a la obtención y análisis de información pública sobre la legislación laboral en la materia. Este procedimiento permitió avanzar en la comprensión, aplicación y funcionamiento, del marco jurídico estadounidense-, objetivo propuesto por las Partes del ACLAN.

El presente documento establece en el primer apartado, las cuestiones jurídicas principales contenidas en la Comunicación Pública 9501/OANMEX surgidas en el territorio de los Estados Unidos y cómo están reguladas en la legislación correspondiente.

El segundo apartado del documento tiene por objeto definir la relación causal existente entre dichas cuestiones laborales y las obligaciones establecidas por el ACLAN para cada una de las Partes. Se explica brevemente cuales fueron las acciones realizadas por la OAN de México para arribar a sus conclusiones.

Finalmente, la OAN de México emite las conclusiones derivadas de la revisión y sus recomendaciones.

## **1. ASUNTOS RELATIVOS A LA LEGISLACION LABORAL SURGIDOS EN EL TERRITORIO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, CONTENIDOS EN LA COMUNICACION PUBLICA 9501/OANMEX.**

La Constitución de los Estados Unidos de América no crea explícitamente un Derecho Laboral, sino que al establecer principios de libertad individual, provee el fundamento central para el desarrollo de los derechos de los trabajadores en aquel país.

El derecho laboral estadounidense es excepcionalmente estatutario.<sup>1</sup> Como regla general, la legislación federal excluye de la competencia local los aspectos que afectan el comercio interestatal. Dentro de los aspectos regulados por la legislación federal se encuentran el marco jurídico en materia de derecho a organizarse, negociación colectiva, derecho de huelga y régimen sindical, entre otros. Dicha legislación es administrada exclusivamente por autoridades federales y se encuentra principalmente en el Título 29 del Código de ese país.<sup>2</sup>

La información pública recabada por la OAN de México en relación al principio de Libertad de Asociación y el Derecho a Organizarse, se centró en aspectos tales como la creación de los sindicatos, la representación sindical y los procedimientos para determinar la misma. las autoridades encargadas de la aplicación de la legislación relativa, el concepto de prácticas laborales desleales, el resarcimiento de daños causados al trabajador y aspectos conexos.

---

<sup>1</sup> En términos generales, el derecho estadounidense cuya naturaleza y evolución es eminentemente casuística (deriva del Common Law Inglés), integra su cuerpo de normas en base a decisiones judiciales anteriores (precedentes). Una diferencia importante entre el derecho casuístico y el estatutario (legislación), es que la última obliga al juzgador a actuar conforme a lo establecido en la misma, con un margen limitado de interpretación. El juez no puede revisar libremente el estatuto. ignorarlo o suplantado. En cambio, el derecho casuístico es mucho más flexible.

<sup>2</sup> La normatividad aplicable en materia de organización sindical es principalmente la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act, NLRA siglas en inglés), Código de los Estados Unidos de América, Título 29, Secciones 151 en adelante.

## *1) SINDICATOS. CREACION, INTEGRACION, LIMITACIONES, PERSONALIDAD JURIDICA.*

La legislación reconoce el derecho de los trabajadores para organizarse, constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras, así como para negociar colectivamente sus condiciones de trabajo a través de sus representantes.<sup>3</sup> Sin embargo, no existe un procedimiento legal específico necesario para constituir un sindicato.

Los requisitos para llevar a cabo una elección de representación sindical, son que se determine la existencia de una "unidad de negociación" apropiada y que exista apoyo sustancial de los trabajadores de dicha unidad para la celebración de la elección.<sup>4</sup>

La "unidad de negociación" no puede incluir a- trabajadores agrícolas, servidumbre doméstica, contratistas independientes- supervisores- trabajadores sujetos a la Ley Obrera de los Ferrocarriles, personas empleadas por sus cónyuges o padres-, y empleados del gobierno. No existen restricciones para que los extranjeros sean miembros o funcionarios de algún sindicato.

La "unidad de negociación" es apropiada dependiendo de diversos factores relacionados con la comunión de intereses de los trabajadores, entre los que se encuentran la voluntad de los mismos, su grado de organización, o bien consideraciones geográficas u ocupacionales. La "unidad de negociación" puede ser el negocio entero de; patrón, un establecimiento determinado o una subdivisión del mismo.

El sindicato que busca ser reconocido como el representante exclusivo de los trabajadores de una "unidad de negociación", debe obtener el apoyo mayoritario de los mismos. Eso le otorgará la facultad de negociar con el patrón las condiciones de trabajo que regirán la relación laboral de sus representados. Las autoridades competentes reconocen la existencia y vida de los sindicatos, de acuerdo con la ley.<sup>5</sup>

## *2) JUNTA NACIONAL DE RELACIONES LABORALES (NLRB) - INTEGRACION, FUNCIONAMIENTO, COMPETENCIA Y FACULTADES.*

---

<sup>3</sup> Sección 7, "Derechos de los Trabajadores", de la NLRA.

<sup>4</sup> La determinación de cuándo una 'unidad de negociación' es apropiada la realiza la Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board, NLRB siglas en inglés), que es una agencia de; gobierno federal encargada de administrar la NLRA. Mayor referencia a las características de dicho órgano se hará en el apartado 1, inciso 2, pág. 4, de; presente informe.

<sup>5</sup> Por ejemplo, la Ley de Reporte y Descubrimiento Obrero-Patronal de 1959 (Labor-Management Reporting and Disclosure Act of 1959, as amended) establece una serie de requisitos de información que tanto patrones como organizaciones sindicales deben proporcionar a la Secretaría del Trabajo de los Estados Unidos.

La NLRB es una agencia del Gobierno Federal de los Estados Unidos. integrada por una junta de cinco miembros designados por el Presidente y ratificados por el Senado de ese país. Además la componen el Consejo General y las oficinas regionales. Sus funciones son administrativas y procedimentales en materia laboral.<sup>6</sup> Sin embargo, la NLRB no tiene facultades para llevar a cabo la ejecución de las resoluciones que emite.<sup>7</sup>

Las dos funciones primordiales de la agencia son- la organización de las elecciones para determinar la representación sindical en una "unidad de negociación" y el procesamiento de los alegatos sobre prácticas laborales desleales. Ambas, operan exclusivamente a petición de parte.<sup>8</sup>

La Junta decide todos los asuntos sobre prácticas laborales desleales que le presenta el Consejo General y cuenta con autoridad completa sobre los casos de representación sindical. El Consejo General por su parte, tiene el monopolio de la función investigadora y encausadora dentro de la agencia.

Ante la negativa del patrón o de los trabajadores para acatar las decisiones adoptadas por la NLRB después de substanciar un procedimiento por prácticas laborales desleales, la agencia tiene que acudir ante la Corte de Apelaciones de los Estados Unidos en el circuito judicial correspondiente, para solicitar la ejecución.<sup>9</sup>

### *3) REPRESENTACION SINDICAL. PROCEDIMIENTOS DE ELECCION, INTERVENCION DE TRABAJADORES Y PATRONES, AUTORIDADES COMPETENTES.*

La mayoría exigida por la NLRA para que un sindicato se constituya en agente negociador exclusivo de un grupo de trabajadores, se puede determinar, a falta de acuerdo entre el patrón y los mismos, mediante elecciones organizadas por la NLRB. También se dirimen por este medio los conflictos relativos a la titularidad de la representación colectiva de los trabajadores integrantes de una "unidad de negociación".

El procedimiento de elección de representantes puede iniciarse a petición del trabajador o trabajadores interesados en ser representados, de una organización sindical o del patrón mismo. La actuación de la NLRB se rige por las siguientes reglas:

- Después de recibir la petición, la agencia debe conducir una investigación para determinar si encuentra o no una "causa razonable para creer en la existencia de dudas sobre representación sindical que afecten al comercio. Si existen tales dudas, deberá llevar a cabo una audiencia.<sup>10</sup>

<sup>6</sup> Secciones 3, 4, 5 y 6 de la NLRA

<sup>7</sup> Sección 10, inciso e, 'Petición al Tribunal para Ejecutar la Orden, Procedimientos, Revisión del Criterio"-, de la NLRA.

<sup>8</sup> Información proporcionada por la OAN de los Estados Unidos, página 7.

<sup>9</sup> Los Estados Unidos están divididos en 13 circuitos judiciales, incluidos el circuito para el Distrito de Columbia y el Distrito Federal. Normalmente las apelaciones son escuchadas por paneles de tres jueces, aunque en algunas ocasiones todos los jueces que integran la corte de circuito actúan en pleno. Las Cortes de Apelaciones tienen jurisdicción sobre la mayoría de las controversias resueltas por los Juzgados de Distrito de los Estados Unidos y por muchos de los órganos administrativos federales, como la NLRB. Sus decisiones son finales, excepto cuando son sujeto de una revisión discrecional en apelación ante la Suprema Corte.

<sup>10</sup> " Los cuestionamientos en relación a la representación sindical pueden girar en tomo a los siguientes supuestos:

- a) si existe o no el deseo de la mayoría de los trabajadores de ser representados;
- b) si el sindicato reconocido previamente como representante de los trabajadores, aún cuenta con

- Una vez celebrada la audiencia, si persisten las dudas acerca de la representación sindical, la agencia deberá organizar una elección por voto secreto y certificar los resultados.

Previo a la elección, los trabajadores pueden demostrar al patrón e; apoyo al movimiento sindical. Bajo ciertas reglas, el patrón también puede expresar su opinión respecto del movimiento. No obstante lo anterior, la Ley en ningún momento lo autoriza a proferir amenazas o prometer beneficios para influenciar en los resultados de la elección, toda vez que esa conducta sería considerada como una práctica laboral desleal encaminada a interferir con el derecho de organización de los trabajadores.<sup>11</sup>

Los efectos de la elección son determinar si una organización laboral se convierte o no en el representante exclusivo de los trabajadores de una unidad de negociación. La vigencia de los resultados es de un año, ya que no se deberá realizar otra elección en la "unidad de negociación" o en cualquier subdivisión de la misma, al menos por ese período.<sup>12</sup>

#### *4) PRACTICAS LABORALES DESLEALES. REGLAS ADMINISTRATIVAS, PROCEDIMIENTOS (AUTORIDADES, COMPETENCIA Y RESOLUCIONES).*

Las prácticas laborales desleales son actos de; patrón o de las organizaciones sindicales que interfieren, restringen o coaccionan el ejercicio de la libertad de asociación y de; derecho a organizarse.<sup>13</sup>

Como ejemplos de prácticas laborales desleales cometidas por el patrón se encuentran:

- amenazas de pérdida de empleos o beneficios para influenciar las actividades sindicales;
- violencia física o moral en contra de los trabajadores para influir en los resultados de la votación;
- amenazas de cierre del establecimiento en caso de que el sindicato llegara a organizarse;
- actividades de espionaje en las juntas de los trabajadores
- e interrogación ilícita.

Asimismo, el patrón no puede intentar dominar o influenciar la organización del sindicato mediante acciones que impliquen brindar apoyo financiero, o bien, favorecer de alguna manera a un sindicato sobre otro durante un proceso de elección.

Las características del derecho estadounidense han permitido al órgano jurisdiccional ampliar la aplicación del concepto de práctica laboral desleal a otras actividades del patrón o de las organizaciones sindicales. Ejemplos de lo anterior lo constituyen las siguientes interpretaciones:

- Interrogar a los empleados respecto a su preferencia y afiliación sindical, lo que puede influir en la mente del trabajador.<sup>14</sup>

---

el respaldo de la mayoría-, y

- c) disputas por la titularidad de la representación entre dos o más sindicatos.

<sup>11</sup> Sección 8, "Prácticas Laborales Desleales", de la NLRA

<sup>12</sup> Sección 9, "Representantes y Elecciones", inciso c(3), de la NLRA.

<sup>13</sup> Sección 2 de la NLRA en relación con las secciones 7 y 8.

<sup>14</sup> NLRB vs. West Coast Casket Co., 205 f2d. 902 (9th Cir) 1953. Información proporcionada por la OAN de los Estados Unidos

- Vigilar a los empleados, ya sea personalmente o mediante supervisores, trabajadores mismos o personas ajenas a la relación laboral.<sup>15</sup>
- En materia de despidos, si la única causa real del patrón para haber terminado la relación laboral con el trabajador fue la actividad sindical del mismo, la conducta del patrón constituye una práctica laboral desleal. Sin embargo, no se violaría la NLRA si cualquier ánimo anti-sindical que pudiese haber tenido el patrón, no contribuyó en nada a la terminación por causas imputables al trabajador.<sup>16</sup>

Los procedimientos en contra de prácticas laborales desleales pueden ser iniciados por un trabajador, un patrón, una organización laboral. o por cualquier persona.

Las autoridades encargadas de sustanciar el procedimiento son- la NLRB a través de sus diferentes órganos e instancias, las Cortes Federales de Apelación y en algunos casos la Suprema Corte de Justicia de los Estados Unidos de América.

La actuación de la NLRB podría catalogarse como la de una persona que interviene en un procedimiento como juez y parte. La oficinas regionales de la NLRB reciben los alegatos sobre la comisión de una práctica laboral desleal y después de evaluar los elementos que se le presentan, deciden si se emite o no una queja formal para iniciar el procedimiento.<sup>17</sup> Una vez iniciado el procedimiento, el asunto se turna ante un Juez de Derecho Administrativo (ALJ, siglas en inglés). El ALJ es un funcionario adscrito a la agencia federal, considerado semi-independiente en el ejercicio de sus funciones, de acuerdo al derecho administrativo estadounidense.<sup>18</sup>

El ALJ conduce la audiencia de conformidad con la reglas procesales establecidas para los Juzgados de Distrito de los Estados Unidos. Una vez concluida esta etapa procesal, el ALJ emite una resolución dirigida a la NLRB. Esta resolución es susceptible de ser revisada por la NLRB, si alguna de las partes así lo solicita. En caso contrario, la recomendación se considera definitiva.

Cuando se determina la existencia de una práctica laboral desleal, la autoridad puede emitir una resolución ordenando el desistimiento en dicha conducta, un remedio adecuado para resarcir los daños y perj . uicios originados por la práctica desleal, o ambos.

10

Contra la resolución definitiva de la NLRB procede la apelación ante los Tribunales Federales.<sup>19</sup> Contra la resolución que emitan los mismos, en algunas ocasiones procede la revisión ante la Suprema Corte de Justicia.

---

<sup>15</sup> Consolidated Edison Co. vs. NLRB, 305 U.S. (1938). Información proporcionada por la OAN de los Estados Unidos.

<sup>16</sup> N.L.R.B. v. Trasporlation Management Corp., 1983, 103 S.Ct., 2469.

<sup>17</sup> Ante la negativa de la Oficina Regional para iniciar el procedimiento, el particular se puede inconformar ante la Oficina de Apelaciones perteneciente al Consejo General de la NLRB. Este órgano deberá revocar o confirmar la resolución de la Oficina Regional. No existe ulterior recurso contra está determinación.

<sup>18</sup> El status de autonomía de los Jueces de Derecho Administrativo se obtuvo en base a lainformación proporcionada por la OAN de los Estados Unidos, así como por opiniones de experlos asistentes a la Conferencia sobre Libertad de Asociación y Derecho a Organizarse, celebrada en Washington, D.C., en marzo pasado.

<sup>19</sup> La Corte de Apelaciones cuenta con plena jurisdicción sobre el asunto materia de la decisión de la NLRB. Tiene facultades para abrir el procedimiento de apelación a pruebas cuando lo estime necesario, siempre que éstas no hubieran sido exhibidas debido a alguna razón válida, durante la audiencia practicada por la NLRB. Terminada la

*5) RESARCIMIENTO DE DAÑOS AL TRABAJADOR - INDEMNIZACION, REINSTALACION Y OTROS.*

La NLRA faculta a la NLRB para ordenar el cese y desistimiento de la conducta caracterizada como práctica laboral desleal. Además, la autoridad puede adoptar acciones afirmativas para resarcir el daño causado por la práctica desleal, incluyendo la reinstalación de trabajadores, con o sin el pago de salarios vencidos.<sup>20</sup>

El objetivo correctivo que persigue la NLRA, en ciertas ocasiones, ha orientado a la NLRB para tomar decisiones como requerir al patrón para negociar colectivamente con algún sindicato, y por ende reconocerlo como representante exclusivo de sus trabajadores-, deshacer un sindicato dominado por el patrón (sindicato blanco)-, o simplemente, buscar una orden judicial restringiendo la capacidad de acción de; patrón en los casos que lo estime necesario. La orden de la NLRB en el sentido de propiciar una negociación colectiva, puede darse en algunos casos limitados, inclusive sin la celebración previa de una elección.<sup>21</sup>

*6) MEDIDAS TEMPORALES (INJUNCTION).*

La legislación estadounidense contempla la posibilidad de que la NLRB solicite a un Juez de Distrito, concomitantemente con la sustanciación de; procedimiento sobre prácticas laborales desleales, una orden temporal que prevenga el daño irreparable en los derechos afectados por la presunta conducta ilícita.<sup>22</sup>

El Juez de Distrito, podrá ordenar la suspensión de la conducta investigada o, inclusive, puede decretar acciones correctivas temporales como la reinstalación de los trabajadores despedidos.

El procedimiento iniciado ante el Tribunal Federal es de carácter independiente al fondo de; asunto investigado por la NLRB. Su objetivo es atenuar los posibles daños y perjuicios que sufren las partes, como consecuencia de; período de tiempo necesario para recorrer las instancias de; procedimiento.

La NLRA no establece los criterios exactos que debe seguir el Juez de Distrito para determinar la procedencia y naturaleza de la orden temporal.

*7) CIERRE DE UNA EMPRESA POR RAZONES ECONOMICAS PROCEDIMIENTO Y OBLIGACION DE LA EMPRESA FRENTE A SUS TRABAJADORES.*

---

revisión. la corte dicta la orden de remedio o restricción provisional que considere justa y apropiada, confirmando, modificando o revocando la decisión de la NLRB.

<sup>20</sup> Sección 10, "Prevención de las Prácticas Laborales Desleales", inciso (c) de la NLRA.

<sup>21</sup> Información proporcionada por la OAN de los Estados Unidos, página 4.

<sup>22</sup> Sección 10, inciso j, de la NLRA.

No puede haber expresión más extrema de la terminación de las relaciones laborales en forma colectiva, que el cierre total del centro de trabajo. Esta circunstancia puede estar motivada única y exclusivamente por la finalidad de evadir el ejercicio de la libertad de asociación y el derecho a organizarse de los trabajadores, en cuyo caso se clasificaría dicho acto como una práctica laboral desleal bajo la NLRA.

En caso de ocurrir el cierre del centro de trabajo, los trabajadores que quedan sin empleo generalmente obtienen una compensación integrada por fondos aportados por el patrón, hasta por un período de 26 semanas, así como los beneficios de terminación, antigüedad y conexos que hubieren sido negociados en contratos colectivos de trabajo. Las compensaciones por desempleo se calculan en base a fórmulas y requieren que el trabajador reúna ciertos requisitos para hacerse acreedor a las mismas.<sup>23</sup>

Por otra parte, la ley denominada Worker Adjustment and Retraining Notification Act (ley WARN, siglas en inglés)<sup>24</sup> obliga al patrón a abstenerse de ordenar el cierre de una planta o un despido masivo, hasta que se cumpla un período de 60 días posteriores a la notificación hecha por escrito a los trabajadores afectados en la situación.

El concepto "cierre de planta" es definido ampliamente por la ley WARN como el cierre permanente o temporal de un centro de trabajo, o de uno o más establecimientos o unidades de operación comprendidas dentro del centro de trabajo o la empresa. Es necesario que el cierre derive en una pérdida de empleos, durante los siguientes 30 días al cierre, de 50 o más empleados de tiempo completo.<sup>25</sup>

En caso de que el cese de operaciones de una empresa subsidiaria de otra que continúa operando, sea violatorio de las disposiciones de la ley WARN, la empresa matriz puede resultar responsable. Esto ocurre en casos limitados, cuando la relación entre ambas empresas es tan estrecha que no se puede advertir la independencia entre una y otra.<sup>26</sup> Una empresa matriz que no otorgue autonomía alguna a su subsidiaria, puede impedir que esta última cumpla con las obligaciones que le impone la NLRA en materia de libertad de asociación y derecho a organizarse de los trabajadores.

## **II. RELACION ENTRE LOS ASUNTOS SOBRE LEGISLACION LABORAL CONTENIDOS EN LA COMUNICACION PUBLICA 9501/OANMEX Y LAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS PARA LAS PARTES EN EL ACLAN.**

Los asuntos relativos a la legislación de los Estados Unidos presentados a la OAN de México en la Comunicación Pública 9501/OANMEX, acerca de la libertad de asociación y protección del derecho a organizarse, se encuentran comprendidos en los principios laborales indicados en el

---

<sup>23</sup> información proporcionada por la OAN de los Estados Unidos, página 15

<sup>24</sup> Código de los Estados Unidos, Título 29, Sección 21 01 en adelante

<sup>25</sup> 25Sección 1, inciso a(2), de la Ley WARN.

<sup>26</sup> información proporcionada por la OAN de los Estados Unidos, página 15.

artículo 1 del ACLAN y enunciados en el anexo 1 de dicho documento. Es un compromiso de cada una de las partes promover dichos principios y garantizar la correcta aplicación de la legislación encaminada a tal propósito.<sup>27</sup>

En consecuencia y conforme a lo dispuesto por la normatividad de la OAN de México en la materia, la Comunicación Pública 9501/OANMEX fue aceptada a revisión.<sup>28</sup> Las acciones emprendidas por la OAN de México para obtener información pública relacionada con el contenido de la comunicación, fueron las siguientes:

- a. La OAN de México solicitó una consulta con la OAN de los Estados Unidos sobre leyes y reglamentos, procedimientos, políticas o prácticas, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 21 del ACLAN.<sup>29</sup>
- b. La petición antes descrita fue notificada a la OAN de Canadá y al Secretariado de la Comisión para la Cooperación Laboral de América del Norte, en términos de lo dispuesto por el precepto antes indicado;
- c. Se llevó a cabo un estudio interno sobre legislación laboral estadounidense;
- d. Se celebraron reuniones con los titulares de la Dirección General de Asuntos Jurídicos y de la Dirección de Asuntos Laborales Internacionales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la finalidad de evaluar la información materia de la revisión,

---

<sup>27</sup> El Anexo 1 del ACLAN, denominado "Principios Laborales", define al principio de Libertad de Asociación y Protección al Derecho a Organizarse como "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. El marco de referencia por excelencia en cuanto a la regulación de este principio en la legislación estadounidense, como se ha establecido con anterioridad en el presente informe, lo constituye la Ley de Relaciones Laborales Nacionales (National Labor Relations Act) administrada por la agencia federal denominada Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board).

<sup>28</sup> El REGLAMENTO DE LA OFICINA ADMINISTRATIVA NACIONAL (OAN) DE MEXICO SOBRE LAS COMUNICACIONES PUBLICAS A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 16(3) DEL ACUERDO DE COOPERACION LABORAL DE AMERICA DEL NORTE (ACLAN), fue expedido en febrero del año en curso y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril pasado. La Regla 1 de dicho ordenamiento establece los requisitos para la admisión a revisión de las Comunicaciones Públicas.

<sup>29</sup> La consulta formulada a la OAN de los Estados Unidos el 22 de marzo del año en curso, versó sobre los siguientes aspectos relacionados a la libertad de asociación y el derecho a organizarse en la legislación laboral estadounidense:

- a) Sindicatos - creación, integración, limitaciones, personalidad jurídica;
- b) Replenimiento sindical - procedimientos de elección, intervención de trabajadores y patrones, autoridades competentes;
- c) Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board) - integración, funcionamiento, competencia y facultades;
- d) Prácticas laborales desleales - Ley de Relaciones Laborales Nacionales (National Labor Relations Act), resoluciones y reglas administrativas, legislación federal y estatal relacionada, procedimientos (autoridades, competencia y resoluciones); e) Resarcimiento de daños al trabajador - indemnización y reinstalación-, y 9 Cierre de una empresa por razones económicas - procedimiento y obligaciones de la empresa frente a sus trabajadores.

La OAN de los Estados Unidos desahogó la consulta el pasado 26 de abril.

- e. Funcionarios de la OAN de México asistieron a la Conferencia Trinacional Gobierno a Gobierno sobre Libertad de Asociación y Derecho a Organizarse, celebrada en Washington, D.C., los pasados 27 y 28 de marzo;<sup>30</sup>
- f. Funcionarios de la OAN sostuvieron una entrevista con los abogados de la empresa mencionada como protagonista en los asuntos laborales surgidos en el territorio de los Estados Unidos;<sup>31</sup>
- g. Funcionarios de la OAN de México participaron en una reunión con el Comité Consultivo Nacional, en donde se analizó el contenido de la Comunicación Pública 9501/OANMEX y la información obtenida en la revisión; y<sup>32</sup>
- h. La OAN evaluó información enviada por los abogados de la empresa señalada como protagonista de los asuntos laborales contenidos en la Comunicación Pública.<sup>33</sup>

El análisis de la información y puntos de vista obtenidos a través de las acciones indicadas, permitió a la OAN de México arribar a las conclusiones que a continuación se expresan.

---

<sup>30</sup> Los temas analizados en la Conferencia fueron los siguientes:

- Organización de los Trabajadores y Elecciones para Determinar la Representación Sindical.
- Protección contra la Discriminación Anti-sindical.
- Acciones/Garantías Procesales.
- Temas de Democracia Sindical.

<sup>31</sup> La reunión se verificó el 29 de marzo en Washington, D.C.

<sup>32</sup> El Comité Consultivo Nacional de México para el ACLAN, se constituyó en 1994 con miembros de los sectores obrero y patronal, en términos de lo dispuesto por el artículo 17 del Acuerdo. La reunión se celebró el 27 de abril de j año en curso.

<sup>33</sup> La información fue enviada con carácter confidencial.

### III.- CONCLUSIONES

La revisión llevada a cabo por la OAN de México consistió en la obtención y análisis de información sobre la legislación laboral estadounidense y su aplicación. La descripción de las leyes, reglamentos, políticas y prácticas de las autoridades encargadas de vigilar y garantizar su cumplimiento, permitió avanzar en la comprensión de; funcionamiento de su sistema laboral, orientado a la consecución de los objetivos plasmados en el ACLAN.

Después de estudiar los asuntos relativos a legislación laboral de los Estados Unidos derivados de; contenido de la Comunicación Pública 9501/OANMEX, particularmente bajo el rubro de la libertad de asociación y el derecho que tienen los trabajadores para organizarse, la OAN de México mantiene inquietudes relativas a la efectividad práctica de ciertas disposiciones que salvaguardan dichos principios laborales fundamentales.

Durante el análisis, se advirtió la importancia concedida por el legislador y las autoridades federales estadounidenses encargadas de la aplicación de la legislación, a estos principios y derechos. La norma que regula la libertad de asociación y el derecho a organizarse, parte de la premisa de que es necesario garantizar esos derechos fundamentales de los trabajadores, para impedir que se afecte al comercio.<sup>34</sup>

La interrelación existente entre la apertura comercial y su influencia directa en el nivel de vida de los trabajadores, ha sido expresamente reconocida.<sup>35</sup> En consecuencia, deben estudiarse con mayor atención las repercusiones que pueden tener acciones orientadas por la realidad comercial respecto del ámbito laboral y viceversa.

En virtud de lo anterior, la OAN de México enfatizó su análisis en los posibles problemas de aplicación efectiva de la legislación estadounidense, que pudieran surgir cuando el patrón rehusa negociar colectivamente con un sindicato electo representante exclusivo de los trabajadores en una unidad de negociación, o bien, ante la negativa del patrón para permitir que se lleve a cabo la elección correspondiente. Concretamente, la OAN, a la luz de la información obtenida, no logró advertir con certeza la totalidad de los efectos sobre los derechos de los trabajadores cuando el patrón, en un acto repentino, cierra el centro de trabajo.

El dinamismo que caracteriza a la realidad económica actual, demanda consistencia entre el ideal previsto por un ordenamiento jurídico y su forma y tiempos de aplicación. Sólo de esta manera se pueden lograr en términos reales los objetivos previstos por la ley.

### IV. RECOMENDACION.

---

<sup>34</sup> Sección 1, "Exposición de Motivos", de la NLRA.

<sup>35</sup> Los países suscriptores de; Tratado de Libre Comercio de América de; Norte reconocieron dicho vínculo en el preámbulo de; propio ACLAN.

Ratificando el pleno respeto a la Constitución y leyes internas de cada país, la OAN de México considera necesario profundizar en el análisis de los efectos que tiene el principio de libertad de asociación y el derecho a organizarse de los trabajadores, ante el cierre repentino de; centro de trabajo. Para ello, se recomienda una consulta a nivel ministerial, en términos de los dispuesto por el artículo 22 del ACLAN.

México, Distrito Federal, a 31 de mayo de 1995

Miguel Angel Orozco  
Secretario de la OAN de México