

**ESTUDIO DEL
ACUERDO LABORAL
CON ESTADOS UNIDOS Y CANADA
PARALELO AL TLC**

POR EL LIC. GUSTAVO GARCIA CUENCA

SEPTIEMBRE, 2005

TEMARIO

	Pág.
I JUSTIFICACIÓN DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO (TLC)....	3
I.1 ¿Qué es el TLC?.....	3
II ANTECEDENTES DEL ACUERDO LABORAL PARALELO AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO (TLC)	5
II.1 Estados Unidos	5
II.2 Canadá	5
III BENEFICIOS QUE SE ESPERAN DEL TLC	6
IV ACUERDO "PARALELO" DE COOPERACIÓN LABORAL	6
IV.1 Soberanía	7
IV.2 Calidad y Productividad	8
IV.3 Objetivos del Acuerdo Paralelo Laboral	9
V OBLIGACIONES DE LOS PAISES SIGNANTES	9
V.1 Juicios Laborales	11
V.2 Difusión de las Normas Laborales	11
VI COMISION PARA LA COOPERACIÓN LABORAL	11
VI.1 Consejo Ministerial	12
VI.2 Secretariado	13
VI.3 Oficinas Administrativas Nacionales (OAN)	13
VI.4 Comités Nacionales	14
a) Consultivos	14
b) Gubernamentales	14
VI.5 Idiomas Oficiales	14
VII CONSULTAS Y PARA LA COOPERACIÓN	15
VII.1 Consultas de Leyes Laborales	15
VII.2 Consultas Ministeriales	15
VII.3 Comité de Evaluación de Expertos	16
VIII SOLUCION DE CONTROVERSIAS	17
VIII.1 Panel Arbitral	18
VIII.2 Integración del Panel	18
VIII.3 Selección del Panel	19
VIII.4 Reglas de Procedimiento	20
VIII.5 Cumplimiento de las Recomendaciones	21
IX MULTAS Y SANCIONES	22
IX.1 Sanciones Comerciales	22
X CONCLUSIONES	23

I. JUSTIFICACIÓN DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO (TLC)

Eventos internacionales tan importantes como la unificación de Alemania a raíz del derrumbamiento del Muro de Berlín, la caída del Socialismo y la desintegración de lo que fue la Unión Soviética, incluyendo desde luego la terminación de la famosa Guerra Fría, fueron algunos acontecimientos importantes que propiciaron la creación de un nuevo esquema económico denominado Neoliberalismo que ha traído como consecuencia la globalización mundial, que se manifiesta en la división del mundo en grandes sectores agrupados principalmente para fines comerciales. Así tenemos el bloque Asiático compuesto por los países de la Cuenca del Pacífico, el bloque de la Comunidad Económica Europea, reorganizada por el Tratado de Maastricht y el bloque americano que dio origen al Tratado de Libre Comercio en 1994 celebrado entre los gobiernos de nuestro país y los de Canadá y Estados Unidos de América.

Es por ello que nuestro país, al no poder sustraerse a los avances y progresos del mundo, celebró el Tratado Internacional de Comercio con Canadá y Estados Unidos de América.

Adicionalmente, nuestro gobierno tiene celebrado tratados internacionales de comercio con Costa Rica, Colombia, Venezuela entre otros.

I.1 ¿ Qué es el TLC ?

Recordemos que el TLC es un tratado internacional celebrado entre México, Estados Unidos de América y Canadá, que contiene un conjunto de normas que regulan el comercio y la inversión extranjera entre dichos países.

En materia de comercio, el TLC establece la eliminación de obstáculos y barreras, tales como:

- I) La supresión de aranceles aduaneros a los productos originarios de cada uno de los tres países.

- II) La eliminación de otras barreras en las zonas de libre comercio, como la supresión de permisos de importación.

También recordemos que el arancel es el impuesto que deben pagar las mercancías extranjeras que se importan al territorio nacional de un país. En México este impuesto se establece en la Ley del Impuesto General de Importaciones, en donde están clasificados todos los productos que pueden ser objeto de comercio.

La eliminación arancelaria comprende solamente productos que cumplan las reglas de origen establecidas en el TLC, y aquellas que no las cumplan deberán pagar los impuestos respectivos.

Dichas reglas de origen son los requisitos mínimos de fabricación que deben tener los productos:

Ejemplo: Productos agrícolas y otros productos elaborados totalmente en el país y algunas reglas sobre la materia prima y componentes de dichos productos.

Las reglas de origen sirven para evitar que otros países ajenos al TLC se favorezcan indebidamente de la eliminación de los aranceles.

II.- ANTECEDENTES DEL ACUERDO LABORAL PARALELO AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO (TLC)

El antecedente inmediato del Acuerdo de Cooperación Laboral, conocido también como paralelo al TLC, lo constituyen los dos Acuerdos Internacionales de Entendimiento y Cooperación en Materia Laboral celebrados entre nuestro país y los Estados Unidos de América, así como el celebrado con Canadá, en 1991 y 1992 respectivamente.

Desde antes de la firma del Tratado de Libre Comercio, Estados Unidos manifestó su preocupación por cuestiones relativas a la seguridad en el centro de labores, y normas sanitarias sobre higiene en el trabajo.

II.1 ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

El primero de dichos acuerdos, el celebrado en mayo de 1991 con Estados Unidos, tiene como principal objeto, el intercambio de información en materia laboral, sobre todo en temas de seguridad e higiene, capacitación y sistemas de seguridad social entre ambos países.

Este acuerdo de entendimiento se celebró para el estudio y análisis de las leyes laborales de ambos países, para conocer dentro de la fase de negociación y firma previa a la aprobación del TLC, las diferencias entre ambas legislaciones.

II.2 CANADA

El documento celebrado por los Secretarios de Trabajo de México y

Canadá en mayo de 1992, fue un Memorándum de Entendimiento Sobre Cooperación en Materia Laboral, en donde se reconocen diversos derechos laborales, entre los que destacan los de seguridad e higiene en el trabajo.

Dicho Memorándum de entendimiento tiene como objetivo principal el intercambio de información para promover una mayor cooperación y entendimiento laboral entre ambos países, siendo las principales actividades que se contemplan en dicho acuerdo, el intercambio de publicaciones, trabajos de investigación, monografías, manuales de carácter técnico y seminarios sobre capacitación, así como el intercambio de expertos y técnicos.

III. BENEFICIOS DEL TLC

Las ventajas que las autoridades de nuestro país argumentaron para la celebración del TLC y el acuerdo paralelo laboral, fueron los siguientes:

- Mayor inversión extranjera.
- Creación de nuevos empleos.
- Fomento de la calidad y productividad.
- Mejorar las condiciones de los trabajadores.
- Establecimiento de compromisos internacionales para fortalecer la cooperación de asuntos laborales.

IV. ACUERDO “PARALELO” DE COOPERACION LABORAL

El Acuerdo de Cooperación Laboral tiene como objetivo principal contribuir al bienestar de los trabajadores de los tres países y en él se contienen normas para facilitar la efectiva aplicación de la legislación laboral que cada país tiene en su propio ámbito territorial.

También servirá el acuerdo para el intercambio de información en materia laboral, así como para la creación de mecanismos tripartitas de solución de diferencias en dicha materia.

IV.1 SOBERANIA

Es importante destacar que el Acuerdo Laboral respeta plenamente la soberanía nacional, de ahí que se reconoce expresamente, que el derecho de establecer y de aplicar las leyes laborales corresponde única y exclusivamente a cada nación y no se permite la aplicación extraterritorial de leyes, ni tampoco se autoriza verificación alguna por instancias extranjeras.

Dicho Acuerdo de Cooperación Laboral, paralelo al TLC, es un tratado internacional, suscrito por los Gobiernos de México, Estados Unidos de América y Canadá, en vigor en los tres países desde el 1º. de enero de 1994, el cual es obligatorio en los términos del artículo 6º. de la Ley Federal del Trabajo que establece que las leyes respectivas y los tratados internacionales celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador. Por su parte, dicho artículo 13 de nuestra Carta Magna señala que la Constitución y las leyes del Congreso de la Unión, así como los tratados internacionales, que estén de acuerdo con la misma, celebrados por el Presidente de la República, con aprobación Senado, serán la ley suprema en toda la Unión.

El año pasado se cumplieron 10 años de haber entrado en vigor el tratado internacional del cual se sabe muy poco. En dicho acuerdo se reconocen, respecto de actos relacionados con el comercio internacional con dichos países, diversos principios y normas laborales básicas, y en donde

además se toman una serie de compromisos para mejorar las leyes y condiciones de vida de los trabajadores, así como la calidad y productividad, estableciéndose en él mecanismos para la solución de controversias, incluyendo la imposición de sanciones.

IV.2 CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD

Los países contratantes, dentro del marco de sus propias leyes, se comprometen a tomar las siguientes medidas, para elevar los niveles de calidad y productividad:

1. Realizar una inversión permanente en los recursos humanos.
2. Promover la estabilidad en el empleo y la oportunidad de hacer carrera en las empresas, así como la promoción de las bolsas de trabajo.
3. Fortalecimiento de la cooperación obrero-patronal mediante el diálogo y la concertación entre las organizaciones de trabajadores y de patrones.
4. Mejoramiento de los niveles de vida de los trabajadores a medida que se incremente la productividad y se mejora la calidad.
5. Fomento a las consultas que los sectores laborales y empresariales formulen a las autoridades laborales.
6. Impulso a las inversiones atendiendo y respetando la Ley y principios laborales.

7. Fomentar el cumplimiento de las leyes entre los sujetos de la relación laboral, procurando un ambiente de trabajo sano y seguro.

IV.3 OBJETIVOS DEL ACUERDO PARALELO LABORAL

Los objetivos generales del Acuerdo Laboral son:

Mejorar las condiciones laborales y los niveles de vida de los trabajadores de los países signantes.

1. Promover el cumplimiento de las respectivas leyes laborales de los países contratantes.
2. Estimular la cooperación para promover el incremento de los niveles de productividad y calidad.
3. Alentar la publicación e intercambio de información y de estadísticas, así como de estudios para difundir el conocimiento y la comprensión de las leyes e instituciones laborales en cada país.
4. Fomentar la observancia y aplicación efectiva de la legislación laboral.
5. Promover la transparencia en la administración de las leyes laborales.

V. OBLIGACIONES DE LOS PAISES SIGNANTES

Respetando plenamente la Constitución de cada parte y reconociendo en

cada una de ellas el derecho en lo interno de establecer sus propias normas laborales; cada una de ellas garantizará que sus leyes y reglamentos contengan normas laborales, congruentes con centros de trabajo de alta calidad y productividad.

Además, los países se comprometen a vigilar la observancia y cumplimiento de sus respectivas leyes laborales, adoptando para tal efecto las siguientes medidas:

1. Nombrar un número suficiente de inspectores debidamente capacitados y suponemos que bien remunerados para evitar la corrupción.
2. Vigilar el cumplimiento de las leyes e investigar las denuncias, mediante visitas oportunas de inspección domiciliaria.
3. Fomentar programas de autocorrección y cumplimiento voluntario de obligaciones laborales.
4. Iniciar de manera oportuna procedimientos para la aplicación de sanciones y mecanismos para el cumplimiento de las normas laborales.

Por su parte, los Gobiernos de los países contratantes se comprometen a que respetando sus respectivas legislaciones, atenderán cualquier solicitud de los patrones, los trabajadores o sus representantes, así como de cualquier persona interesada para investigar las presuntas violaciones a la legislación laboral.

V.1 JUICIOS LABORALES

Las partes además garantizarán en sus respectivos países el libre acceso a los tribunales, conforme a sus propias leyes, para la aplicación y cumplimiento de la legislación laboral. Asimismo, cada país garantizará que los procedimientos laborales sean justos, equitativos y transparentes.

V.2 DIFUSION DE LAS NORMAS LABORALES

Se establece en el acuerdo que las partes deberán asegurarse de que sus leyes y demás disposiciones laborales, incluyendo resoluciones administrativas generales, deberán ser publicadas.

Igualmente, las partes se obligan a difundir las normas laborales, incluyendo los procedimientos para su aplicación y cumplimiento, promoviendo la educación de la población en general, respecto de sus normas laborales, especialmente las relativas a higiene y seguridad, así como capacitación y adiestramiento.

VI. COMISION PARA LA COOPERACIÓN LABORAL

Se crea una nueva figura sin precedente alguno en la historia del derecho laboral mexicano, denominada Comisión para la Cooperación Laboral, la cual está integrada por un Consejo Ministerial, un Secretariado y una Oficina Administrativa Nacional por cada uno de los países signantes.

Las principales funciones de la Comisión para la Cooperación Laboral consisten en:

1. Supervisar el cumplimiento y la aplicación del acuerdo paralelo y elaborar las recomendaciones para su aplicación y desarrollo futuro.
2. Aprobar para su publicación los informes y estudios elaborados por el Secretariado y los expertos independientes en materia laboral.
3. Facilitar las consultas que se formulen entre sí los países participantes, incluyendo el intercambio de información en materia laboral.
4. Resolver las diferencias y controversias que surjan entre las partes sobre la interpretación y aplicación del Acuerdo Paralelo en Materia Laboral.
5. Establecer medidas de cooperación, consistentes en programas de asistencia técnica, tales como: seminarios, conferencias, elaboración de investigaciones conjuntas y cursos de capacitación.

VI.1 CONSEJO MINISTERIAL

El Consejo Ministerial se integra con los secretarios o ministros del trabajo de cada país, o bien por las personas que éstos designen.

Este Consejo se reunirá por lo menos una vez al año en sesiones ordinarias, y a petición de cualesquiera de las partes, en sesiones extraordinarias cuantas veces sea necesario y podrá delegar facultades en comités, grupos de trabajo o expertos.

Las resoluciones y recomendaciones del Consejo Ministerial se tomarán por consenso de las partes.

VI.2 SECRETARIADO

El Secretariado será presidido por un Director Ejecutivo designado por el Consejo Ministerial, por un período de tres años, que podrá renovarse por un término hasta de otros tres años. Posteriormente, el cargo de Director Ejecutivo se rotará sucesivamente entre los miembros de cada uno de los países signantes, pudiéndose remover dicho Director, únicamente por causas justificadas.

El Secretariado preparará los estudios que el Consejo Ministerial le solicite y para tal efecto podrá examinar toda la información pertinente y cuando no tenga conocimientos específicos del asunto, podrá solicitar el auxilio de expertos independientes, de reconocida experiencia en la materia.

VI. 3 OFICINAS ADMINISTRATIVAS NACIONALES (OAN)

Cada uno de los países establecerá una Oficina Administrativa Nacional y notificará su integración y ubicación al Secretariado, debiendo cada una de las partes designar un Secretario que será responsable de la administración y funcionamiento de la Oficina Administrativa Nacional.

Son funciones de la Oficina Administrativa Nacional:

1. Servir de centro de enlace con las dependencias gubernamentales de su propio país, con las oficinas administrativas nacionales de otros países, así como con el Secretariado.
2. Proporcionar sin demora la información que les sea solicitada por el Secretariado, por la Oficina Administrativa Nacional de los otros países, así como por el Comité Evaluador de Expertos.

3. Establecer reglas tanto para la solicitud, como para la recepción de comunicaciones y estudios relativos a la legislación laboral de cada uno de los países participantes.

VI. 4 COMITES NACIONALES

Se prevee la creación de Comités Nacionales que podrán ser consultivos y gubernamentales:

- **COMITES NACIONALES CONSULTIVOS**

Cada uno de los países contratantes podrá convocar un Comité Consultivo Nacional integrado por los miembros de la sociedad, incluyendo representantes de las organizaciones de trabajadores y empresariales, con el fin de recibir asesoría sobre la Legislación Laboral e interpretación del Acuerdo Paralelo Laboral.

- **COMITES NACIONALES GUBERNAMENTALES**

Asimismo, los países contratantes podrán convocar un Comité Gubernamental integrado por representantes de los gobiernos federal, estatales y municipales, a fin de recibir asesoría sobre la legislación laboral, aplicación y desarrollo del Acuerdo Laboral.

VI. 5 IDIOMAS OFICIALES

Se establece que los idiomas oficiales de la Comisión para la Cooperación Laboral son el Español, el Inglés y el Francés. El Consejo Ministerial establecerá las reglas y los procedimientos para la traducción e interpretación del Acuerdo Paralelo Laboral.

VII. CONSULTAS PARA LA COOPERACIÓN

Las partes procurarán en todo momento lograr el consenso sobre la interpretación y aplicación del Acuerdo Paralelo Laboral y harán su mayor esfuerzo para resolver mediante la cooperación y las consultas, cualquier conflicto sobre su interpretación y funcionamiento.

VII.1 CONSULTAS DE LEYES LABORALES (OAN)

Cualesquiera de las Oficinas Administrativas Nacionales de los países signantes podrá formular consultas a la Oficina Administrativa de otro país, en relación con la Legislación Laboral, su administración o las condiciones del mercado laboral en su territorio.

La oficina administrativa nacional de cualquiera de los países que haya sido objeto de una consulta, deberá proporcionar a la mayor brevedad, la información solicitada.

VII.2 CONSULTAS MINISTERIALES

Cualesquiera de los países contratantes también podrá solicitar por escrito consultas de cooperación a cualesquiera de los otros países a nivel de Secretaría de Estado o Ministro del Trabajo, respecto de cualquier asunto en materia laboral, siempre y cuando se encuentre relacionado con el TLC.

Las partes harán todo lo posible por resolver el asunto planteado mediante las consultas respectivas y el diálogo a través de la información que proporcione cada país, la cual deberá ser suficiente para permitir un examen exhaustivo del asunto planteado.

VII. 3 COMITÉ DE EVALUACION DE EXPERTOS

Cuando algún asunto no haya sido resuelto por las Oficinas Administrativas Nacionales, ni por medio de las consultas ministeriales, cualquiera de las partes podrá solicitar el establecimiento de un Comité Evaluador de Expertos, para la solución de las controversias.

El Comité Evaluador de Expertos examinará a la luz de los objetivos del Acuerdo Paralelo y en forma no contenciosa, el origen y los motivos de cada una de las partes, respecto de la omisión de las normas laborales, en especial, las de seguridad e higiene en el trabajo, en la medida en que se relacionen con el Acuerdo Paralelo y con actos de comercio derivados del TLC.

No podrá convocarse un Comité Evaluador de Expertos si se resuelve que el asunto no está relacionado con actos de comercio entre las partes, o no se encuentra amparado por leyes laborales mutuamente reconocidas. Tampoco podrá convocarse respecto de un asunto que haya sido previamente materia de un informe de un Comité Evaluador de Expertos, en tanto no exista nueva información que justifique otro informe.

Los Comités de Expertos se sujetarán a las siguientes bases:

- a) Un Comité de Expertos se integrará con 3 miembros.
- b) El Presidente será seleccionado por el Consejo Ministerial, de una lista de expertos elaborada por los países contratantes, en consulta con la Organización Internacional de Trabajo (OIT).
- c) Los miembros del Comité de Expertos deberán tener conocimientos y

experiencia en materia laboral u otras disciplinas afines y serán elegidos estrictamente en función de su objetividad, confiabilidad y buen juicio. Asimismo, deberán ser independientes y no estar vinculados con los gobiernos de ninguna de las partes.

El Comité de Expertos presentará dentro de los 120 días posteriores a su establecimiento, un informe que someterá a la consideración del Consejo Ministerial, el cual contendrá una evaluación del asunto planteado, así como sus conclusiones y cuando sea apropiado, las recomendaciones prácticas que puedan ser de utilidad a las partes, para la solución del caso planteado.

VIII. SOLUCION DE CONTROVERSIAS

Cuando alguno de los países contratantes persista en la violación de sus propias normas sobre Seguridad e Higiene, trabajo de los menores o salarios mínimos, cualesquiera de las partes podrá solicitar por escrito consultas o explicaciones sobre tales violaciones.

Los países participantes en una consulta, harán todo lo posible por alcanzar una solución mutuamente satisfactoria a través de las consultas, pero en caso de que no logren resolver de esta forma la controversia, podrán solicitar una sesión extraordinaria del Consejo Ministerial.

La parte demandante indicará al Consejo de Ministros en su solicitud, el motivo de la queja, entregando una copia a las demás partes, así como al Secretariado. Para atender dicha solicitud, el Consejo se reunirá en un plazo de 20 días siguientes a la entrega de la solicitud y se avocará a resolver la controversia.

Para tal efecto, el Consejo Ministerial podrá convocar a los asesores técnicos, o crear los grupos de trabajo de expertos que consideren necesarios, recurrir a los buenos oficios, la conciliación, la mediación o cualquier otro procedimiento de solución de controversias y en su caso, formular las recomendaciones que juzgue convenientes.

VIII.1 PANEL ARBITRAL

Para el caso de que por estos medios no logre ser resuelta una consulta o controversia sobre el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene, salarios mínimos o trabajo de los menores, el Consejo Ministerial decidirá, mediante el voto de dos terceras partes de sus miembros, convocar un panel arbitral para examinar la presunta violación, siempre y cuando esté relacionada con el comercio entre los países contratantes y se encuentre amparada por leyes laborales mutuamente reconocidas.

Cuando un tercer país considere tener interés en el asunto en conflicto, tendrá derecho a participar como parte reclamante en el mismo, previa notificación de su intención de intervenir.

VIII.2 INTEGRACION DEL PANEL

El Consejo Ministerial elaborará una lista hasta de 45 personas expertas en materia laboral. Los panelistas expertos designados durarán en su cargo un período de 3 años, pudiendo ser reelectos.

Los Panelistas deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener conocimientos especializados y experiencia en derecho laboral, en su aplicación o en la solución de controversias derivadas de acuerdos internacionales.
- b) Ser electos estrictamente en función de su objetividad, confiabilidad y buen juicio.
- c) Ser independientes y no estar vinculados con ninguna de las partes y cumplir el Código de Conducta que establezca el Consejo Ministerial.

VIII.3 SELECCIÓN DEL PANEL

Cuando haya dos partes en conflicto, el panel se integrará con cinco miembros, procurando las mismas partes designar al presidente del Panel. En caso de que las partes contendientes no logren ponerse de acuerdo para la designación del presidente, se efectuará un sorteo entre ambas partes y la que salga designada, elegirá al Presidente del Panel, que no deberá ser ciudadano de la parte que hace la designación.

Cada una de las partes contendientes seleccionará dos panelistas que deberán ser ciudadanos de la otra parte contendiente. En el caso de que una parte no seleccione a sus panelistas, éstos serán elegidos mediante sorteo de entre los miembros de la lista de los 45, que deberán ser ciudadanos de la contraparte contendiente.

Cuando sean más de dos las partes contendientes, se designarán también cinco miembros, procurando igualmente las partes elegir al presidente y en caso de que no lleguen a un acuerdo, la parte o las partes demandantes,

seleccionarán al presidente, que no deberá ser ciudadano del país o países demandantes.

Dentro de los 30 días posteriores a la elección del presidente, la parte demandada designará dos panelistas que deberán ser ciudadanos de cada uno de los países reclamantes.

Los países reclamantes a su vez, seleccionarán dos panelistas que deberán ser ambos ciudadanos del país demandado.

VIII.4 REGLAS DE PROCEDIMIENTO

Se establece en el Acuerdo Laboral, que el Consejo de Ministros elaborará las reglas del procedimiento, en las cuales se garantizará, por lo menos el derecho de audiencia ante el panel, así como la oportunidad de presentar alegatos y réplicas por escrito, sobre las siguientes bases:

1. Se examinará a la luz de las disposiciones del Acuerdo Paralelo, si el país demandado ha omitido de manera constante y reiterada, la aplicación de las normas laborales, relacionadas con el comercio internacional entre las partes y amparadas por leyes laborales mutuamente reconocidas, exclusivamente en materia de:
 - a) Seguridad e higiene en el trabajo
 - b) Trabajo de los menores
 - c) Salarios mínimos
2. Emitir las conclusiones en las que se determine si ha existido una conducta persistente de violaciones de las normas laborales.

3. En caso de existir violaciones reiteradas en materia laboral, emitir las recomendaciones para la solución de las controversias, para que la parte demandada adopte un plan de acción suficiente para corregir las omisiones.

VIII.5 CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES

Cuando un Panel de Expertos en Derecho Laboral haya determinado en su informe que ha existido una conducta reiterada de omisiones a las normas laborales en materia de seguridad e higiene, trabajo de los menores o salario mínimo del país demandado, las partes contendientes podrán acordar un plan de acción mutuamente satisfactorio, el cual deberá ajustarse a las recomendaciones del Panel de Expertos.

Cuando las partes contendientes no hayan llegado a un acuerdo sobre un plan de acción para acatar las recomendaciones del Panel de Expertos, o bien, si una vez puestos de acuerdo, el país demandado no cumple con las acciones acordadas, el país demandante podrá solicitar que el Panel de Expertos se reúna nuevamente.

Reunido nuevamente el Panel de Expertos, determinará si el plan de acción propuesto por el país demandado es suficiente para corregir las omisiones o violaciones a las leyes laborales y en caso de serlo, aprobará el plan. Pero si considera que no es suficiente, el Panel elaborará un nuevo plan basado en la legislación laboral del país demandado.

IX. MULTAS Y SANCIONES.

El país que se niegue a cumplir las recomendaciones del Panel de Expertos, o a no cumplir el plan de acción acordado, previa demostración de la gravedad y reincidencia en el incumplimiento de las leyes laborales, dicho panel podrá imponer al país infractor una multa monetaria de conformidad con las siguientes bases:

1. Durante el primer año de vigencia del Acuerdo Paralelo, la multa no podrá ser mayor a veinte millones de dólares (USA), o su equivalente en moneda nacional. Después del primer año, la multa no podrá ser mayor del .007% del monto del comercio total de bienes entre los países, correspondiente al año más reciente del cual ya se tenga información disponible.
2. Las multas se deberán pagar en moneda nacional del país sancionado y se depositarán en un fondo que se utilizará bajo la supervisión del Consejo Ministerial, para fortalecer la aplicación de la legislación laboral del país demandado.

IX.1 SANCIONES COMERCIALES

Cuando la parte demandada no haya pagado la multa dentro de un plazo de 180 días posteriores a la fecha de su determinación, la parte demandante podrá suspender al país demandado los beneficios arancelarios derivados del TLC, hasta por el monto de la multa, incrementando la tasa arancelaria sobre bienes originarios de la parte demandada.

X. CONCLUSIONES.

Las conclusiones más importantes de manera resumida, podrían ser:

1. Que el Acuerdo Laboral no viola la soberanía nacional, ni tampoco permite la intervención de otros países en asuntos internos.
2. Una mayor inversión extranjera traerá como consecuencia la creación de nuevos empleos.
3. Se fortalece la cooperación laboral y el entendimiento entre los países.
4. Se mejora la calidad y productividad y con ello se mejorarán también los salarios y el nivel de vida de los trabajadores mexicanos.
5. Mejor y más efectiva protección a nuestros trabajadores migratorios que laboran en Estados Unidos y Canadá.
6. La solución de controversias se basa en la concertación y la cooperación.
7. En caso de incumplimiento, las resoluciones y recomendaciones son establecidas por Expertos Laboralistas del propio país infractor.
8. El importe de las multas se utilizará para fortalecer la aplicación de la legislación laboral del propio país sancionado.
9. El Gobierno Mexicano adopta compromisos importantes en beneficio de los trabajadores mexicanos, entre los que destacan:
 - a) Mejoramiento de las normas laborales.

- b) Vigilancia de manera más estricta y transparente del cumplimiento de las leyes laborales, especialmente las de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
 - c) Que los procedimientos ante las autoridades y tribunales laborales sean justos, equitativos y transparentes.
 - d) Nombramiento y capacitación de inspectores suficientes para verificar el cumplimiento de las leyes laborales, así como el establecimiento de programas de autocorrección.
10. Finalmente, el Gobierno Mexicano se compromete a la promoción de la Educación Laboral de la población, mediante la difusión de las normas tendientes a disminuir los accidentes y las enfermedades laborales, y en general, a promover el cumplimiento de las normas relativas a la capacitación y adiestramiento, sobre todo porque la educación ha sido considerada como un factor fundamental para el abatimiento de los funestos riesgos de trabajo, tan costosos para la sociedad entera.

Septiembre, 2005.