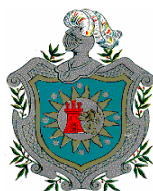


UNIVERSIDAD DE ALCALÁ DE HENARES, ESPAÑA



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA-LEÓN



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

“MAESTRÍA EN PROCESOS DE INTEGRACIÓN”

TESINA

“Condicionalidad Social y Tratamiento de los Derechos Sociales en los Acuerdos Comerciales Internacionales y en las Políticas de ciertas Organizaciones Supranacionales y Estados”

PREVIO A OPTAR AL GRADO DE MAESTRÍA

Autor: Licenciado Róger Salvador Gurdían Vigil

Tutor : Doctor Ricardo Escudero Rodríguez

**León, Nicaragua, Centroamérica,
19 de Mayo del año 2005.**

INDICE

Introducción.....1

Capítulo 1.

Generalidades de la Condicionalidad Social o Cláusula Social

- I. Origen y desarrollo.....3
- II. Definiciones.....4
- III. Justificaciones.....6
- IV. Los Derechos Humanos y la Cláusula Social.....8
- V. El Dumping Social y las Zonas Francas.....10

Capítulo 2.

Derechos Fundamentales en la Organización Internacional del Trabajo (OIT.)

- I. Consideraciones Generales14
- II. Análisis de los Convenios Internacionales de los Derechos Fundamentales.....15
- III. Seguimiento de los Derechos Fundamentales del Trabajo.....21
- IV. Trabajo Decente o Trabajo Digno22

Capítulo 3.

La Cláusula Social en el Comercio Internacional

- I. Antecedente Inmediato.....24
- II. La regulación Jurídica sobre Comercio Internacional y Derechos Sociales en el GATT.....25
- III. Perspectiva de evolución de la Cláusula Social en la Organización Mundial del Comercio (OMC).....27

Capítulo 4.

Análisis de la Medidas Unilaterales vinculadas a las Normas Internacionales del Trabajo y el Derecho Internacional del Comercio, adoptadas por ciertas Organizaciones Supranacionales y Estados

I. Sistema de Preferencias Generalizadas (S. P. G).....	30
A) Unión Europea.....	31
B) Estados Unidos.....	33
II. La Iniciativa de la Cuenca del Caribe de Estados Unidos.....	35

Capítulo 5.

Evaluación de los tratamientos de los Derechos Sociales Fundamentales en los Tratados de Libre Comercio. (TLC)

I. NAFTA.....	37
II. CAFTA.....	39
III. ALCA.....	42

Capítulo 6.

Análisis y Recomendaciones al Proceso de Integración Centroamericano sobre la Condicionalidad Social y tratamiento de los Derechos Sociales.....

- Conclusiones.....	51
- Bibliografía.....	56

ABREVIATURAS

ACLAN:	Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.
ALCA:	Área de Libre Comercio de las Américas.
C:	Convenio.
CAFTA:	Acuerdo de Libre Comercio entre Centroamérica y Estados Unidos.
CBERA:	Caribbean Basin Economic Recovery Act.
CCJ:	Corte Centroamericana de Justicia.
EM:	Estados Miembros.
FMI:	Fondo Monetario Internacional.
GATT:	Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio.
ICC:	Iniciativa de la Cuenca del Caribe de Estados Unidos.
MERCOSUR:	Mercado Común del Sur.
NAFTA:	Acuerdo de Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos.
OCDE:	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
OIT:	Organización Internacional del Trabajo.
OIC:	Organización Internacional del Comercio.
OIE:	Organización Internacional de Empleadores.
ONGs	Organizaciones no Gubernamentales.
ONU:	Organización de las Naciones Unidas.
PD:	Países Desarrollados.
PVD:	Países en vías de Desarrollo.
SICA:	Sistema de Integración Centroamericana.
SPG:	Sistema de Preferencias Generalizadas.
TLC:	Tratado de Libre Comercio.
UE:	Unión Europea.
UNCTAD:	Conferencias de las Naciones Unidas sobre el Comercio y el Desarrollo.
US:	Estados Unidos.
ZFs:	Zonas Francas.

INTRODUCCIÓN

Con la presente Tesina que lleva por tema “**Condicionabilidad Social y Tratamiento de los Derechos Sociales en los Acuerdos Comerciales Internacionales y en las Políticas de Ciertas Organizaciones Supranacionales y Estados**”, cuyo objetivo es determinar, analizar y valorar el cumplimiento de la Cláusula Social en las Relaciones Económicas y Comerciales Internacionales, finalizo la Maestría de Procesos de Integración ofrecida por la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN- León y la Universidad de Alcalá de Henares, España.

He utilizado un método interdisciplinario de carácter económico- comercial y humano, con énfasis en sus aspectos Jurídicos y Laborales, exponiendo sus técnicas y recurriendo al análisis comparativo a fin de poder ofrecer una visión de conjunto de la temática que me ocupa. Además, uso como fuentes principales de conocimiento la Bibliográfica, que comprende obras de reputados Autores y Escritores en la materia, Tratados y Convenios Internacionales y Regionales, Revistas de Instituciones Especializadas, Entrevistas a Funcionarios de la Delegación de la Unión Europea, Gobierno y Líderes Sindicales, al igual que la Revisión de sitios Web en la Internet.

La presente investigación la he dividido para una mejor exposición en seis capítulos. El primero, aborda sobre **las generalidades de la Condicionabilidad Social**, para ubicarme con propiedad en el tema; el segundo de ellos, **los Principios y Derechos Fundamentales en la OIT**, por ser la Organización que regula los ejes y directrices fundamentales acerca del respeto de los Derechos Laborales Internacionales. El tercero refiere a **la Cláusula Social en el Comercio Internacional**, para conocer su tratamiento en el sistema GATT- OMC y su perspectiva futura. En el cuarto capítulo realizo un análisis de las **Medidas Unilaterales vinculadas a las Normas**

Internacionales del Trabajo y el Derecho Internacional del Comercio adoptadas por la Unión Europea (UE) y Estados Unidos (US), por ser de los principales socios económicos de la región Centroamericana. En el Capítulo quinto, hago una **evaluación del tratamiento de los Derechos Sociales Fundamentales en los Tratados de Libre Comercio (TLC)**, que abarca al NAFTA, CAFTA y ALCA, por ser los más relevantes según mi criterio, con el entorno que nos rodea. En el Capítulo sexto incluyo, **análisis y recomendaciones al Proceso de Integración Centroamericana sobre la Condicionalidad Social y Tratamiento de los Derechos Sociales**, por considerar necesario un aporte que conjugue dialécticamente los conocimientos teóricos que he adquirido en esta Maestría y la investigación de este tema con la realidad socio-económica de la Región Centroamericana y la maduración de nuestro proceso de integración, el SICA. Y finalmente, **expongo las conclusiones de rigor** a esta investigación de gran importancia y actualidad.

Esperando haber cumplido con el plan y meta propuesta, aprovecho la oportunidad para agradecer a todos los que hicieron posible este trabajo investigativo y en especial a mi Tutor, el Doctor Ricardo Escudero Rodríguez, Docente Titular de la Universidad de Alcalá de Henares.

CAPITULO 1

GENERALIDADES DE LA CONDICIONALIDAD SOCIAL O CLAUSULA SOCIAL

I.- ORIGEN Y DESARROLLO

Un tema con sustantividad propia e importancia reconocida internacionalmente tiene un desarrollo histórico particular, y que brevemente expondré.

La relación entre normas del trabajo con la actividad económica de los seres humanos en general y con el comercio internacional en particular, una de las bases sociológicas del Derecho Internacional Público, han existido siempre, formando parte del desarrollo socioeconómico de la humanidad. Con el fin de la Guerra Fría y el desvanecimiento de la escisión o fractura internacional Este- Oeste, el nuevo impulso del proceso globalizador, entre otras causas, ha hecho posible el replanteamiento con renovado vigor y con nuevas técnicas además de las tradicionales, del condicionamiento del Comercio Internacional a la vigencia y el respeto de los Derechos del Trabajo. Así, se habla de la Globalización y sus efectos laborales como fenómeno irreversible, pero no su modalidad, ya que es parte de la nueva Agenda Social Internacional, en la que nuevos actores tienen un gran rol y papel a fin de imprimirle un nuevo rostro y dimensión humana, porque en la actualidad domina la interpretación de la globalización como expansión y profundización de la economía capitalista, sus postulados teóricos y el predominio del Capital Financiero. Este proceso globalizador y de entronización de lo financiero entraña, por lo menos desde mi óptica, tres dramas para los trabajadores, los que son de gran impacto social: el relativo desinterés por el mercado interno, la limitación del poder Estatal para gobernar las variables económicas, y el predominio de las ideologías que no privilegian al factor trabajo. Por ello, muchos inversionistas buscan afanosamente paraísos fiscales, ambientales y laborales a fin de

destinar sus capitales, lo que desboca una competencia a la loca de muchos países en vías de desarrollo, para ofertar mejores ventajas competitivas.

Es en este estado de cosas, en el que se debilita el sistema de protección del trabajo montado por el Derecho Laboral y las Relaciones Industriales tradicionales, tanto por el decaimiento de la efectiva y eficaz vinculación de los Convenios Internacionales como por la globalización, en donde se echa en falta ese condicionamiento y se replantea la ya conocida demanda histórica de la Cláusula Social, la que vincula con nuevo énfasis las normas de protección social a los Acuerdos Comerciales e Internacionales, la que según mi criterio, está sustentada en la Justicia, Equidad, Bien Común, Orden y Seguridad Jurídica, como fines primordiales del Derecho.

II.- DEFINICIONES

El Profesor Hinojosa Martínez, catedrático de la Universidad de Granada España, define la Condicionalidad Social “como la subordinación de la adopción de determinadas medidas comerciales a la garantía de ciertos derechos sociales en el proceso de producción de las mercancías importadas”.¹

Hablamos de Condicionalidad positiva cuando se respetan los Derechos Sociales, y en este sentido, tienen un carácter liberalizador las medidas comerciales, y por otro lado, surge la Condicionalidad negativa si no se respetan los Derechos Sociales, con lo cual las medidas adquieren un carácter restrictivo. De conformidad con la primera, se otorgan ventajas comerciales

¹ Ver, L. HINOJOSA MARTINEZ, *Comercio Justo y Derechos Sociales*, Ed. Tecnos, Madrid, 2002, p. 35.

a los países que cumplen determinados estándares de carácter laboral, y con la segunda posición, se establecen automáticamente restricciones a la importaciones que proceden de los países que no cumplen con las establecidas normas laborales, efecto que considero generalmente adecuado en las relaciones comerciales internacionales para garantizar una efectiva tutela y respeto de los Derechos Laborales mundialmente reconocidos.

El profesor Bernardo Van Derlaat Echevarria, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Costa Rica y Magistrado de la Corte Suprema de ese hermano país, ofrece el concepto de la Cláusula Social como sinónimo de Condicionalidad Social. Así, “por cláusula social, en sentido estricto, se entiende la inclusión en los convenios internacionales de Comercio de una cláusula que fije normas mínimas o equitativas de trabajo como condición para beneficiarse de las ventajas que surgen de ese tratado”.²

Con estas definiciones, reúno las referencias que nos ofrece el marco doctrinario y la práctica, al igual que la comprensión, para aceptar como términos sinónimos a ellos, el de < los Derechos Internacionalmente reconocidos a los trabajadores> y <el de Normas Laborales Internacionales Mínimas>, que con frecuencia utilizo en el desarrollo de la investigación de la presente tesina.

² Ver, B. VAN DERLAAT, *Cláusulas Sociales, Códigos de Conductas y normas de Responsabilidad Social del Empresariado*, en R. W. SANGUINETI, L. A GARCÍA, *Globalización Económica y Relaciones Laborales*, Ediciones Universidad, Salamanca, 2003, p. 155.

III.- JUSTIFICACIONES

Para relacionar de una manera vinculante la regulación de la liberación del comercio internacional con los Derechos Sociales y Laborales, se me hace necesario fundamentarlos en argumentos de caracteres centrales y complementarios, los que he logrado precisar a través de la investigación y el estudio. Entre los primeros, es conveniente destacar los que hacen referencia a solucionar los problemas que ocasionan la competencia desleal de la que se benefician los países en vía de desarrollo (PVD) por poseer estándares laborales de menor costo, y por lo tanto, ser más competitivos, este es un argumento a favor de la Condicionalidad Social. Otro argumento a favor del establecimiento de la misma, parte de que el tema central son la promoción, el respeto, eficacia y garantía efectiva de los Derechos Humanos y Laborales Fundamentales de los Trabajadores. Y como postura en contra de la Condicionalidad social, es la que esgrime la mayoría de los Gobiernos de PVD, que consideran que la Cláusula Social se convierte y la utilizan como un instrumento de política comercial proteccionista de los países más industrializados o desarrollados (PD).

Igualmente dentro de los argumentos complementarios que se encuentran en contra de la Condicionalidad Social, está la de los países que plantean que la soberanía nacional de sus Estados se encuentra limitada al imponérsele mínimos laborales que le harían perder su competitividad internacional. Estos argumentos basados en la Soberanía Nacional los considero inconsistentes, porque no soportan una crítica basada en la ética, la solidaridad y la equidad, ya que nuestros Estados no pueden enarbolar banderas que reivindiquen la competitividad internacional de nuestros países fundados en el incumplimiento de las Normas Laborales

Internacionales Mínimas como son, entre otros, la proscripción del trabajo forzoso e infantil, catalogados como formas de esclavitud moderna.

Por tanto, me alinee a favor de que los argumentos de la inclusión de una cláusula Social están fundamentados, no en la soberanía nacional, ni el comercio internacional, ni la competitividad, ni los costos laborales, sino en el respeto y la eficacia de la promoción y protección efectiva de los Derechos Humanos y Laborales Fundamentales en la Comunidad Internacional³. Este último fundamento, tiene un alto valor de contenido axiológico correspondiente a una conciencia jurídica universal, lo que desde una perspectiva conceptual y teórica, considero es lo esencial.

Los siguientes argumentos de la Cláusula Social son de importancia práctica, pues hacen referencias a las técnicas de mayor eficacia y posibilidad para alcanzar el respeto de los Derechos Fundamentales en las Relaciones Comerciales Internacionales. Me refiero primeramente, a la cultura jurídica latina que utiliza la técnica de inspiración legislativa, que ofrece una regulación directa de carácter sustantiva universal y que se expresa en: Convenios Internacionales del Trabajo, Normas Supranacionales, Pactos y Declaraciones de Derechos Humanos, Derecho Universal de los Derechos Humanos y Cartas Sociales; y a la utilización de técnicas de carácter mercantil para regular el comercio internacional, y por ser la más eficaz, a las Cláusulas Sociales, que en principio generan sólo obligación entre los Estados Pactantes. Ambas técnicas directas e indirectas se pueden complementar y no son de carácter excluyente, lo que permite según mi criterio, mayor protección y garantía en la aplicación y el control de los

³ Ver, OIT, Revista Internacional del Trabajo, “Normas Internacionales del trabajo y Derechos Humanos”, Vol. 117, 1998, p.153.

Derechos Humanos Laborales Fundamentales, punto en el que radica la importancia práctica de la Cláusula Social.

IV.- LOS DERECHOS HUMANOS Y LA CLAUSULA SOCIAL

El Derecho Universal de los Derechos Humanos consagrados en las Declaraciones, Pactos, Tratados y Convenios de Derechos Humanos, constituyen normas de orden público universal de carácter imperativas o del *JUS COGENS*, y son “normas aceptadas y reconocidas por la Comunidad Internacional de Estados en su conjunto, como normas que no admiten acuerdo en contrario y que sólo pueden ser modificadas por una norma ulterior de Derecho Internacional que tenga el mismo carácter”⁴. La Doctrina Internacional, sostiene que pertenecen al *Jus Cogens*: la Norma *Pacta Sun Servanda* y los Derechos Humanos, constituyendo normas que gozan de *imperium* más allá de todo acto de convalidación o recepción nacional.

Nuestra generación es testigo del nacimiento y crecimiento de un Derecho de los Derechos Humanos, hijo del Derecho Internacional y del Derecho Constitucional, de ámbito universal, que contempla como sujetos de Derecho de los Derechos Humanos a las personas, otorgándoles una subjetividad internacional que les permite su legitimación activa en el plano procesal. La materia y contenido de este Derecho son los Derechos Humanos, y sus fuentes no se limitan únicamente a los clásicos Acuerdos, Tratados y Convenios de Derecho Internacional, sino que también se incluyen las Declaraciones y otros instrumentos que emanan de la propia Comunidad Internacional, los que no necesariamente necesitan ser ratificados, y además se

⁴ Ver, artículo 53 de la *Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados*. 1969.

nutren de la Costumbre Internacional, los Principios Generales del Derecho y la Jurisprudencia Internacional.

De esta manera, confirmo que no sólo los Convenios emanados de la OIT permiten la consagración y protección internacional de los Derechos Humanos Laborales, función que comparten con los grandes Convenios y Declaraciones de los Derechos Humanos con contenido socio- laboral, ya que encierran Derechos Laborales entre los Derechos Fundamentales del Ser Humano, a manera de ejemplo, el Preámbulo de la Declaración de la OIT, la Declaración de Filadelfia de 1944, la Declaración Universal de los Derechos Humanos ONU de 1948, El pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ONU de 1966, el Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José, Costa Rica de 1969, la Carta Social Europea de 1961, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000⁵. El contenido de estos, aunque no en todos ellos, es notoriamente mayor que el muy restringido en la Declaración de los Principios Fundamentales de la OIT de 1998, por lo que, los que aspiramos a una mayor humanización de la globalización no los perdemos de vista y son como una estrella polar para su expansión.

He comprobado y aplaudido que a nivel internacional las Organizaciones Sociales y Laborales y algunos Gobiernos Progresistas, vienen impulsando la propuesta de que se establezca una Cláusula Social que vincule el comercio al respeto de los Derechos Humanos, Sociales y Laborales Fundamentales, ratificados en los Tratados Internacionales y en las normas de la OIT, para erradicar la sobre-explotación del ser humano en las actividades laborales.

⁵ Ver, O. E. URIARTE, *Derechos Laborales y Comercio Internacional*, en R. W. SANGUINETI, L. A GARCÍA, *Globalización Económica y Relaciones Laborales*, Ediciones Universidad Salamanca, 2003, p. 126.

V.- EL DUMPING SOCIAL Y LAS ZONAS FRANCAS

La existencia de un mercado laboral globalizado, marcado por la flexibilidad para el empleador y el incumplimiento de las condiciones laborales, exige la búsqueda inexorable de normas del Derecho del Trabajo que prevengan y regulen el Dumping Social, con el que se pretende exponer una connotación negativa al fenómeno de la competencia con bajos salarios y poco nivel de protección social, donde campean una <carrera a la baja> en los niveles de protección socio- laboral. Es por eso, que cuando me refiero al Dumping Social abarco condiciones de producción que se aplican tanto al comercio interno como al internacional, haciendo énfasis en que normalmente los bajos estándares laborales y la ausencia de protección social no depende de que si esos productos se destinan al mercado de exportación, sino que afectan a toda la masa trabajadora. Con lo cual puedo apreciar la diferencia existente entre el Dumping Social y las llamadas Ventajas Comparativas, que tendrían su admisibilidad en un diferencial de salarios favorables o derivados, incluso, de una mayor laboriosidad, porque competir en el mercado internacional a partir de costes salariales paupérrimos es violar los Derechos Humanos Fundamentales, lo que se podría calificar de Competencia Desleal, además de inmoral.

En las Zonas Francas Industriales de exportación (ZFs), se establecen empresas que realizan una actividad de explotación industrial, en las que se restringen por las vías de hecho y falta de responsabilidad social de las autoridades estatales, con el objeto de incentivar las inversiones extranjeras y las exportaciones, en menoscabo de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores. En estos casos, sí es posible hablar de un Dumping Social en sentido estricto, ya que la fuerza laboral no goza de los mismos niveles de protección laboral y social contemplados

en las leyes nacionales y aplicadas comparativamente con mejor suceso en la Industria Nacional, lo que equivale a la obtención de ventajas comerciales a costa de la ausencia de seguridad social y derechos laborales para los trabajadores.

En nuestra Región Centroamericana se identifica al proceso globalizador con las naves industriales en las que operan las ZFs y las Empresas Maquiladoras, por ser este un fenómeno reciente y que vincula nuestra mano de obra masivamente con el Comercio Internacional.

La crisis económica que caracterizó la economía centroamericana durante la década de los 80, permitió que las condiciones del empleo en la región fueran propicias para la instalación de enclaves productivos, cuya inversión provenía del exterior y cuyo mercado no era el local, sino el externo. Es innegable, el aumento del empleo generado por estas inversiones, pero también lo es, su deplorable calidad en muchas empresas de la ZFs similares a los enclaves bananeros de comienzo de siglo, con una diferencia, que antes las firmas multinacionales explotaban los recursos naturales y la fuerza laboral, hoy en día, la explotación es sólo de la fuerza laboral, porque los insumos de la producción son importados mayoritariamente; pero el esquema anterior y el actual se caracterizan por su poca o nula vinculación con la existencia de leyes proteccionista y la negligencia en las responsabilidades fundamentales del Estado y la alta concentración de trabajadores en sectores como textil, calzado, metal mecánica y electrónica donde se exige poca calificación de la mano de obra. Este esquema proporciona a los inversionistas ventajas significativas de los altos diferenciales en cuanto a salario comparados con los existentes en los países de origen de la inversión, mientras el diferencial en cuanto a productividad no es tan grande, ya que las empresas maquiladoras reducen costos laborales, al observar el valor pagado por hora en los Países Centroamericanos: Nicaragua (\$0.27 dólares), Honduras y Guatemala

(\$0.80 dólares), El Salvador y Costa Rica (\$1.30 dólares)⁶; además de la ventaja geoestratégica por la cercanía al gran mercado norteamericano que le reduce costos de transporte.

Para mi País, el análisis de las ZFs y las Maquilas que se inició en la década de los 90, reviste un caso especial, ya que en ningún otro país se dieron condiciones económicas y sociales tan adversas. La década de los años 80 significó un estancamiento e incluso, un retroceso de grandes magnitudes en el desarrollo económico y social a causa de la guerra de agresión de Estados Unidos a nuestro país, quien fue condenado por sentencia de la Corte Internacional de Justicia⁷.

En Nicaragua hay alrededor de 71 empresas dentro del régimen de ZFs con una generación de empleo de 52.8 mil puestos de trabajo, de los cuales el 75.6% son mujeres obreras. Las exportaciones alcanzan alrededor de U\$ 500 millones de dólares, el valor agregado es de 140 millones de dólares. El 27% es de origen estadounidenses, otro 27% de Taiwán, y el restante de otros países. El 46.8% de la actividad productiva está en textiles⁸. El 73% de las exportaciones de textil y vestuario entra al mercado US con un arancel promedio aplicado entre el 18.4% y el 21.2%⁹. Aquí se encuentra una fuerza laboral cuya situación de pobreza favorece la precariedad salarial y la disposición a aumentar la jornada productiva para lograr un ingreso marginal. La legislación de Nicaragua además, permite la repatriación de utilidades netas y capitales, el pago

⁶ Ver, Revista del Centro Nicaragüense de Derechos Humanos (CENIDH), “Conflictividad Laboral en la Maquila, Un análisis desde la práctica de los Derechos Humanos”, Managua, 2003, P. 8.

⁷ Ver, CIJ, *Asunto de las Actividades Militares y Paramilitares en y contra Nicaragua*, disponible en Internet <http://www.icj-cij.org/icjwww/icasess/inus/inusframe.htm>

⁸ Ver, Revista del Centro Nicaragüense de Derechos Humanos (CENIDH), “Conflictividad Laboral en la Maquila, Un análisis desde la práctica de los Derechos Humanos”, Managua, 2003, PP. 10-14.

⁹ Ver, N. LOPEZ CARRION, “DR- CAFTA: Impacto sobre sectores sociales menos favorecidos en América Central”, Ed. Editronic, Managua, 2004, p. 252.

de regalías, acceso a preferencias en las divisas, exoneración de impuestos fiscales, aduaneros y municipales y acceso a fuentes de financiamiento externo. Somos el país que más beneficios otorga a las ZFs en Centroamérica, al igual que el de menor salario en su actividad.

La investigación me demuestra, que el proceso de industrialización se limita a la fase de terminado de productos que vienen diseñados y preestablecidos desde el exterior. Los procesos productivos son muy simples y mecánicos, ya que no requieren de calificación más que para ciertas habilidades manuales, las condiciones de trabajo en las empresas maquiladoras son extremas con muy poca estabilidad laboral, con pocas posibilidades de asociación y nula capacitación. La valoración de estos aspectos me permite expresar que en las ZFs los salarios reales para el trabajador son inferiores a los que se podrían percibir en una actividad laboral diferente. Todo este panorama se vuelve mucho más sombrío por la protección ideológica de los gobernantes de turno, en los que muchos inversionistas extranjeros implementan nuevas formas de organización del trabajo con la externalización de la mano de obra, siendo la subcontratación una de sus más comunes formas, al encontrarnos en barrios marginales, talleres artesanales en donde a familias enteras, incluyendo niños, le son encomendadas la realización de algunos de los procesos de los productos de exportación preestablecidos dentro de la línea productiva de las empresas de Maquilas establecidas en las ZFs.

CAPÍTULO 2
DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL
DEL TRABAJO

I- CONSIDERACIONES GENERALES

Los convenios internacionales del trabajo son el primero y el más desarrollado de los intentos de crear una red normativa internacional de alcance mundial tendiente a incorporar pisos mínimos en los ordenamientos nacionales aunque con reglas generales y formulaciones abstractas y con posibles excepciones. Por la organización tripartita de la OIT que hace complejos sus equilibrios internos por la necesidad del consenso, por consiguiente la propia flexibilidad de su actuación, la insuficiencia de los mecanismos de seguimiento y control, la no coercibilidad de sus convenios y las dificultades de sus ratificaciones, contribuyen todos ellos en contra de una actuación eficaz.

Sin embargo, la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, pone de manifiesto la determinación de la comunidad internacional de enfrentar los retos planteados por la globalización. La declaración que se basa o inspira directa e indirectamente en la constitución de la OIT¹⁰, es la reafirmación universal de la importancia del progreso social, fundado en valores comunes, y por tanto, expresa además que todo EM de la organización por el hecho de serlo está obligado a cumplir con los principios contenidos en los convenios fundamentales aún cuando no los haya ratificado¹¹.

¹⁰ Ver, *Preámbulo del Convenio Constitutivo de la Organización Internacional del Trabajo* (OIT), 1919.

¹¹ Ver, *Declaración de la OIT, sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo*, 1998.

Mi crítica va en el sentido de que no es un instrumento normativo, es una mera resolución de la conferencia internacional de naturaleza promocional y sus mecanismos de seguimiento no permiten reclamaciones por incumplimiento de los principios fundamentales.

II.- ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

En 1930 adoptó el Convenio sobre Trabajo Forzoso (C29); en 1948 adoptó el Convenio sobre Libertad Sindical y la protección del derecho de Sindicación (C87); en 1949 el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (C98); en 1951 Convenio sobre igualdad de remuneración (C100); en 1957 Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso (C105); en 1959, Convenio sobre la Discriminación en el empleo y la ocupación (C111); en 1973 Convenio sobre la Protección que se debe a los niños sobre edad mínima (C138); en 1999 Convenio sobre las peores formas de Trabajo Infantil (C182).

Centro mi atención y reflexiones en los cuatro ejes fundamentales de la OIT:

- La Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación efectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil; y
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

A) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación efectiva.

A raíz de la interpretación del C87, puedo manifestar que todos los trabajadores y los empleadores tienen el derecho de constituir libremente grupos para promover y defender sus intereses laborales¹². Este Derecho Humano, según mi criterio, corre paralelo con la libertad de expresión, constituye la base de la representación democrática y la exclusión de la injerencia estatal, claro que respetando la legislación nacional, y ésta última debe de incorporar y garantizar los principios de libertad sindical y de asociación¹³. En aras de promover y defender sus intereses laborales, tienen las facultades de diseñar sus propias estrategias y acciones puntuales, comprendidas entre éstas, el derecho a la huelga y la facultad de afiliarse a Uniones Sindicales Internacionales.

Por otro lado, el C98 me permite entender la protección de todo acto de libertad sindical y la promoción de la negociación colectiva voluntaria. Por esta comprendo, un proceso por el cual los empleadores o sus organizaciones, y los sindicatos o en su ausencia los representantes libremente designados por los trabajadores, discuten y negocian voluntariamente sus relaciones, en particular, las condiciones de empleo y de trabajo¹⁴.

En los centros de trabajo de las ZFs establecidas en Centroamérica, estos Derechos Fundamentales con frecuencia son violentados a la vista y paciencia de las inspectorías,

¹² Ver, OIT, Artículo 2 del *Convenio sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación*, Convenio número 87, 1948.

¹³ Ver, Principios y derechos fundamentales en el trabajo. Libertad Sindical, disponible en Internet: http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATION.WEB.Static-Jump?var-lenguaje=SP&VAR_Pagename=ISSUESFREEDOM.

¹⁴ Ver, OIT, Artículo 4 del *Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva*, Convenio número 98, 1949.

ministerios y el aparato judicial correspondiente, donde la existencia de sindicatos es una rareza manifiesta, y la celebración de convenios colectivos de trabajo que mejoren sus estándares laborales, es como esperar el maná del cielo. De esta forma, señalo que en este sector laboral de Nicaragua, únicamente se encuentran constituidos veinte Sindicatos¹⁵.

B) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

Según mi criterio, el trabajo forzoso ocurre en circunstancias muy concretas o específicas, como cuando el trabajo o el servicio es exigido por el Estado o por cualquier persona que tiene la voluntad o la potestad de amenazar a los trabajadores con severas privaciones, por ejemplo, privarles de alimento o la remuneración, ejercer violencia física, limitar sus movimientos o encerrarlos¹⁶. El trabajo de régimen de servidumbre por deudas, es sin duda, una forma de trabajo forzoso muy corriente en algunos PVD. El tráfico de mano de obra puede dar lugar al tráfico forzoso, uno de los métodos que los traficantes suelen usar para ponerse en posición de fuerza, es el de retener los documentos de identidad de las personas que trasladan a efectos de conseguirles empleos y les ofrecen préstamos, quedando atrapados en una situación de dependencia, caso de los migrantes centroamericanos en busca de mayor oportunidad de empleo, que son extorsionados por bandas de traficantes y de trata de blanca.

Considero que, una relación de trabajo debe elegirse libremente y sin que pesen amenaza sobre ellas, ya que de lo contrario convierten una relación económica- laboral, en una situación, ya de por sí desigual, en un estado de trabajo forzoso.

¹⁵ Ver, Revista del Centro Nicaragüense de Derechos Humanos (CENIDH), “Conflictividad Laboral en la Maquila, Un análisis desde la práctica de los Derechos Humanos”, Managua, 2003, p.17.

¹⁶ Ver, OIT, *artículo 2 del Convenio sobre el Trabajo Forzoso*, Convenio Número 29, 1930.

Es interesante destacar la alta coincidencia internacional de las ratificaciones por parte de los Estados a los Convenios relacionados anteriormente con este tema, ya que son los que mayor número de ratificaciones tienen en comparación con los otros Convenios de la Organización¹⁷.

C) La abolición efectiva del Trabajo Infantil

A través de la interpretación de este eje, aprecio como la OIT ha venido adoptando Convenios a fin de establecer la edad mínima de trabajo, al conceptualizar la niñez, como una etapa de la vida que no debe estar consagrada ni vinculada de forma alguna con el trabajo sino a su desarrollo mental y físico, educación y juegos, entiendo el objeto y la finalidad que la OIT, a través de sus Convenios, persigue al regular la abolición del trabajo infantil, y el que precisamente es el permitir que los niños y jóvenes alcancen su más completo desarrollo, y establecer una edad mínima más elevada para la admisión a un trabajo peligroso para la salud, la seguridad o la moral¹⁸. Por lo tanto, todo EM que los ratifique tiene que adoptar medidas inmediatas y eficaces para prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia, y necesariamente las medidas no sólo deben de asegurar la prohibición, sino la eliminación de las peores formas de trabajo infantil¹⁹.

Puedo agregar, que los niños tienen derechos específicos a ser protegidos en razón de su edad de la explotación económica y del trabajo que sea perjudicial para su salud, moralidad o que impida su desarrollo. Así mismo, los Países de la Región Centroamericana tienen que realizar

¹⁷ Ver, Base de datos sobre las normas internacionales del trabajo, disponible en Internet <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/docs/declworlds.htm>

¹⁸ Ver, OIT, *Derechos Fundamentales en el Trabajo y normas Internacionales del Trabajo*, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, PP. 122-123.

¹⁹ Ver, OIT, *artículo 1 del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil*, Convenio número 182, 1999.

esfuerzos mancomunados para erradicar el trabajo infantil, porque los esfuerzos aislados pueden ser boicoteados²⁰.

Este principio cubre tanto el empleo formal como las actividades informales de la economía, donde se encuentran la mayoría de las formas inaceptables del trabajo infantil. Las <peores formas de trabajo infantil> como las prácticas inhumanas de la esclavitud, el tráfico, la servidumbre por deuda, la prostitución y la pornografía, y la realización de actividades ilícitas como el tráfico de drogas, deben ser erradicadas mediante una acción global. En muchos PVD como el nuestro, en las labores agrícolas especialmente de los productos de agro-exportación, los niños laboran en compañía de sus padres en la recolección de cosechas y en las siembras manuales de algunos productos, labor que se paga por la cantidad recolectada y por la extensión sembrada, sin estar incluidos en las plantillas que controlan las autoridades. Expreso, que el niño que hoy trabaja es el desempleado del mañana, y con suerte, es el trabajador no calificado del futuro.

En Centroamérica, existen 2.5 millones de niños que laboran en las peores formas de trabajo infantil²¹. Razón por la que aprecio la necesidad de establecer estrategias de abolición, que contemplen y aseguren una enseñanza básica.

²⁰ Ver, CIOSL: *Articulación de los Derechos Humanos de los trabajadores y trabajadoras en el sistema global de Comercio*, 1999, PP. 40- 42, disponible en Internet <http://www.icftu.org/pubs>

²¹ Diario La Prensa “Informe del Coordinador Subregional de la OIT en América Central”, 27 de Febrero de 2005.

D) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Este eje ampara todas las discriminaciones que pueden afectar la oportunidad de trabajo y de trato en el empleo y la ocupación²², que tengan su origen en la ley o en la práctica.

La discriminación en el empleo puede afectar a hombres o mujeres sin distinción de sexo, o por su raza o color de piel, extracción nacional u origen social, religión u opiniones políticas, y con mayor frecuencia, hoy en día, los Estados prohíben las distinciones o exclusiones por discapacidad o por ser portador del VIH/ SIDA, o bien, por la edad²³. Esta tarea de la discriminación se inicia con el desmantelamiento de las barreras y la decisión de garantizar el acceso a la educación, además de que es necesario la adopción de políticas y prácticas en materia de contratación, distribución de tarea, condiciones de trabajo, remuneración, prestaciones, ascensos, despidos, y terminación de la relación de empleo, y la contratación se debe guiar por los méritos y la capacidad para el desempeño, y no por otras características irrelevantes. La discriminación puede ser directa o indirecta, en el primer caso, se constata cuando la legislación, la reglamentación cita explícitamente un motivo específico como el sexo o la raza; y en el segundo caso, ocurre cuando la legislación y la reglamentación son neutrales, pero en la práctica llevan a la exclusión. En la Región Centroamericana, y especialmente en Nicaragua, las mujeres, entre ellas las jóvenes y madres solteras, son las que mayoritariamente asumen las plazas de trabajo que ofrecen las Maquilas, con salarios y condiciones laborales muy bajas, poco atractivas para el sexo masculino.

²² Ver, OIT, *artículo 1 del Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación*, Convenio número 111, 1958.

²³ Ver, Principios y derechos fundamentales en el trabajo. Eliminación de la discriminación, disponible en Internet: http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATION.WEB.Static-Jump?var-lenguaje=SP&VAR_Pagename=ISSUESDISCRIMINATION.

III.- SEGUIMIENTO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

La Declaración de la OIT cuenta con sus propios mecanismos de seguimiento, basado en disposiciones ya existentes en la Constitución de la OIT.

Este seguimiento contribuye a la promoción y eficacia de los Principios y Derechos Fundamentales de la Organización y la Declaración de Filadelfia, permitiéndole a cada uno de sus EM alentar sus esfuerzos realizados y por medio de sus actividades de cooperación técnica, identificar aquellos ámbitos que puedan resultar útiles al cumplimiento efectivo de los Derechos Fundamentales.

Sobre el citado procedimiento de seguimiento, se recurre al dispositivo del artículo 19.5 e) de la Constitución de la OIT, que es el utilizado para solicitar Memorias sobre Convenios Fundamentales no ratificados aún, y que es completado con un Informe Global. Dicho seguimiento, que estimo es más eficaz para el control y seguimiento de la Organización, abarca las 4 áreas de Principios y Derechos Fundamentales, simplificando y sustituyendo así el antiguo procedimiento cuatrienal introducido por el Consejo de Administración en 1995.

Los EM que no han ratificado uno o varios de los Convenios Fundamentales, deben presentar cada año una Memoria de carácter general sobre el estado de su legislación nacional y de su práctica en relación con los asuntos tratados por el Convenio. En base a dichas Memorias, el Director General presentará a la Conferencia anualmente un Informe, que será objeto de discusión tripartita que contenga una evaluación general sobre las tendencias globales, relativas a cada uno de los cuatro ejes fundamentales recogidos en la Declaración, con lo cual, al término de cuatro años se cerraría un ciclo completo.

De esta manera, el Informe facilita una imagen global y dinámica de la situación en que se encuentran las categorías de los Derechos Fundamentales, observadas en el período cuatrienal anterior, evalúa la eficacia del servicio de la Organización y establece las prioridades para el período siguiente y los programas de acción en materia de cooperación técnica que han de cumplirse, cuya ejecución deberá ser examinadas tanto por el Consejo de Administración y la Conferencia, pero éste último es el encargado de volver a examinar que su funcionamiento sea proporcional con su objetivo, permitiendo fortalecer así las capacidades locales y la aplicación de los Principios y Derechos Fundamentales en la práctica. Aún así, con estos mecanismos, es evidente la insuficiencia y la falta de control de los Convenios Fundamentales.

IV.- TRABAJO DECENTE O TRABAJO DIGNO

Esta iniciativa reciente con gran difusión y discusión ha promovido una opción para adecuarse al entorno cambiante de la mundialización de la economía manteniendo un rostro humano, la idea se sintetiza logrando un <trabajo decente> para todos, lo que recoge una aspiración de todo el globo²⁴, expresando sus esperanzas de tener un trabajo productivo en condiciones de libertad y solidaridad; equidad e igualdad de género; seguridad, participación y dignidad humana. El trabajo decente, es a la vez un objetivo individual de cada persona y de sus familiares, y un objeto de desarrollo sostenible para los países. Para que sea una realidad, el trabajo decente debe responder a tres desafíos, en primer lugar, a **la universalidad**, los derechos laborales son para todas las personas, sea con igualdad de género y sin diferenciar entre trabajo formal e informal. En segundo lugar, a **la coherencia**, tiene que ser un enfoque integrado

²⁴ Ver, *Por una globalización justa. El papel de la OIT, 2004*, disponible en Internet: <http://www.ilo.org/public/spanish/wcsdg/>

teniendo en cuenta todos los elementos del trabajo decente, el empleo, los derechos básicos, la protección y el diálogo, ya que se refuerzan unos a otros. Y por último, a **la viabilidad en la nueva economía globalizada**, donde se toma en cuenta la influencia creciente de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, el Pacto Global que se desarrolla en el seno de la ONU, el papel influyente del Diálogo Social en la promoción de Acuerdos Internacionales que sirven de norte para las prácticas y las relaciones laborales allende las fronteras, y el incremento de las iniciativas privadas voluntarias y de las inversiones socialmente responsables.

A mi juicio, es la iniciativa de mayor coherencia con visión de futuro, donde los beneficios de la economía global tienen que asignarse distributivamente con equidad a los factores de la producción, acorde con los planteamientos, retos y desafíos de una Sociedad Internacional en un salto cualitativo de gran trascendencia para el desarrollo futuro de la Humanidad.

CAPITULO 3

LA CLÁUSULA SOCIAL EN EL COMERCIO INTERNACIONAL

I.- ANTECEDENTE INMEDIATO

Entre los años 1947 y 1948 se redactó un Proyecto de Convención conocido por Carta de la Habana que proponía estructurar de manera equitativa los intercambios internacionales y crear una Organización Internacional del Comercio (OIC), que sería un organismo especializado de la ONU, y su artículo 7 expresaba: “la existencia de condiciones de trabajo no equitativas, especialmente en los factores de producción destinados a la exportación, crea dificultades a los intercambios internacionales”. Este mismo artículo agregaba además un marco de cooperación con la OIT, que abarcaba la necesidad de aplicarse el mecanismo de solución de controversias, con lo que observo, la importancia de la Carta de la Habana a la cuestión social, y por tanto, que la violación de estándares equitativos podía llegar a ser denunciado en el marco de esta hipotética Organización en donde la reparación podía ser de una naturaleza económica.

Al no concretarse la existencia de la OIC por la oposición de poderosos intereses, la Comunidad Internacional se tuvo que conformar por justificaciones de la Real Politik, con la concreción del Acuerdo General sobre Aranceles Generales y Comercios (GATT), que fue suscrito en Ginebra el 30 de Octubre de 1947 y que entró en vigor el 1 de Enero de 1948 mediante su Protocolo relativo a la aplicación provisional al Acuerdo General, y que ha sobrevivido al 1 de Enero de 1995²⁵. A este Acuerdo Original se le propuso una enmienda para introducirle el Dumping Social, que finalmente no se aprobó.

²⁵ Ver, M. DIEZ DE VELASCO, *Las Organizaciones Internacionales*, Ed. Tecnos. Madrid, 1997, p. 374.

Traigo a colación estas iniciativas desechadas, porque según mi percepción, es necesario retomar estos argumentos que vinculen la liberalización del Comercio Internacional con el respeto al Derecho Internacional del Trabajo, máxime en esta época de globalización económica, que nos permite tener una visión de la Cláusula Social en perspectiva histórica para comprender su ulterior desarrollo.

II.- LA REGULACIÓN JURÍDICA SOBRE COMERCIO INTERNACIONAL Y DERECHOS SOCIALES EN EL GATT.

En la Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (OMC), celebrada en Singapur en Diciembre de 1996, se afirmó que “las normas fundamentales del trabajo no deben utilizarse con fines proteccionista y es lícito que se aproveche la ventaja comparativa de los países, en particular, de los países en desarrollo con bajos salarios”. Por consiguiente, la posición que se impuso en la Conferencia fue la de no vincular el comercio con la Cláusula Social²⁶.

El conjunto de normas establecidas en el GATT de 1994, no hace mención alguna a los estándares laborales y sociales, no obstante, la ausencia de normas que garanticen expresamente la cláusula social no debe ser obstáculo permanente para que la OMC se aislé del resto del Derecho Internacional del que forman parte los Acuerdos Internacionales sobre los Derechos Laborales Mínimos, contemplados en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT y en los Ocho Convenios Internacionales que forman sus ejes, y que han sido ratificados por la gran parte de sus EM, criterio que se debiera de hacer valer a lo interno de la OMC, para

²⁶ Ver, C. LOPEZ- MONIS DE CAVO. *El papel de la OIT y las normas internacionales del trabajo*, en R. W. SANGUINETI, L. A GARCÍA, *Globalización Económica y Relaciones Laborales*, Salamanca, 2003, p. 142.

que se acepte la transposición de normas de la OIT en el seno de los Acuerdos Multilaterales del Comercio (Acuerdo de la OMC). Sin embargo, debido a la férrea oposición de la gran mayoría, especialmente de los Gobiernos de los PVD y de sus Cámaras Empresariales para introducir Cláusulas Sociales en las rondas de negociación del Comercio Internacional, esta posibilidad ha sido desechada, argumento que espero en el futuro tenga mayor acogida en una correlación de intereses más favorables al sector laboral.

Algunos autores son del criterio que existen argumentos que permiten la interpretación de artículos del GATT en su redacción actual, para autorizar ciertas restricciones comerciales adoptadas como reacción frente a violaciones de los Derechos Sociales. De esta manera, realizan un exhaustivo examen de los preceptos más relevantes que pudieran ser susceptibles de esta reinterpretación, me refiero específicamente al artículo III, que versa sobre la regla del trato nacional; a los artículos VI y XVI, que regulan el antidumping y las subvenciones; al artículo XIX, sobre la cláusula de salvaguardia; al artículo XX en sus incisos a, b, e y h, que se refiere a las cláusulas de excepciones; al artículo XXIII, cláusula de anulación o menoscabo de una ventaja; y al artículo XXXV, de la cláusula de no aplicación del Acuerdo²⁷.

Aunque no teniendo mucho acierto, hay quienes comparten el criterio de que las medidas de Condicionalidad Social Negativa son las que presentan una mayor probabilidad de permeabilizar el GATT, aún cuando presenten un escaso margen de ser excepcionadas en virtud del artículo XX. Siempre siguiendo la misma directriz, otros consideran que es suficiente con una decisión al más alto nivel de la Conferencia Ministerial en coordinación con el Consejo

²⁷ Ver, L. HINOJOSA MARTÍNEZ, op. cit., PP. 83- 108.

General de la OMC, mediante el cual se logrará una interpretación de las disposiciones del GATT/94 en relación con los Derechos Sociales Fundamentales, y así proporcionar la tan ansiada vinculación, criterio que no comparto, por no tener soporte normativo específico para tal decisión. En este sentido, y ante la ausencia de precedentes relativos a una interpretación progresiva y extensiva favorable a la Cláusula Social, y al no contar con disposición expresa, es razón suficiente para afirmar que no se dispone de argumentos sólidos, por tanto, se hace imperativo, según mi criterio, una reforma del GATT/94, por razones de certeza y seguridad jurídica, al igual que una estrecha colaboración, que hasta la fecha es inexistente, entre la OMC y la OIT.

Constatando que los esfuerzos internacionales para lograr hacer efectivos los Derechos Sociales y Laborales en los diferentes países aún son insuficientes, comprendo que por este trascendental motivo, a los más sensibilizados con esta cuestión, sólo les queda la opción de imponer medidas comerciales unilaterales relacionadas con los Derechos Humanos y Laborales.

III.- PERSPECTIVA DE EVOLUCIÓN DE LA CLAUSULA SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO (OMC).

Algunos países industrializados entre ellos Francia, en el pasado, y Estados Unidos, pero este último en particular, en diversos períodos de la OMC han pretendido calificar las condiciones de trabajo no equitativas como obstáculos al comercio internacional, señalando expresamente que esas prácticas podrían causar la anulación o el menoscabo de las ventajas del GATT, y en la negociación de la Ronda Uruguay se volvió a plantear la legalización de las cláusulas sociales en el GATT, pero la oposición de la mayoría de los PVD se impuso y no existe en el Acta Final de Marrakech en 1994, ninguna Cláusula Social sobre el comercio internacional,

ya que la filosofía de estos considera que la introducción de ella implicaría a la OMC en medidas de castigos respecto a asuntos internos sin ninguna relación con su mandato normativo, y sería rechazado por muchos, por entrañar una injerencia en su soberanía, criterio que no comparto, por ser cada vez mayor la interdependencia de los Estados entre sí.

La Organización Internacional de Empleadores (OIE), igualmente se opone firmemente a que se introduzca en la normativa comercial una Cláusula Social que permita aplicar medidas coercitivas para hacer cumplir las normas laborales. Vincular estas normas al comercio multilateral implica imponer sanciones comerciales para hacerlas respetar introduciendo nuevas barreras al comercio e imposibilitar que se alcance el crecimiento económico a través de un comercio internacional abierto, porque desde la óptica de sus intereses, la OMC es un organismo normativo en materia de comercio y no podría aportar nada al examen de la manera de mejorar las normas laborales²⁸, ya que la interpretación que más se fundamenta en sus intereses es que el sistema multilateral de normas y disciplinas comerciales se basa en derechos y obligaciones contractuales que sí se dejaran de lado, destruirían las garantías y seguridades básicas en que descansan el comercio internacional. Independientemente de la validez de estos argumentos, no puede haber una negociación a nivel global que no tenga el punto de vista y el aporte de los Empresarios Privados.

La mayoría de las Organizaciones Sindicales son partidarias de la inclusión de una Cláusula Social, con lo que resalto, que son proclives en general a la posición de los PD.

²⁸ Ver, *Declaración de Política sobre la Cláusula Social de la OIE*, 1996, PP. 1- 2, disponible en Internet: <http://www.ioe-emp.org>

Mientras las Multinacionales y los grupos antiglobalización apoyan a los PVD cuando se manifiestan contra la inserción de una Cláusula Social en la OMC.

En la actualidad, el tema social en la OMC lamentablemente no se desarrolla favorablemente, y soy del criterio que el comercio libre debe traducirse en comercio justo, sin barreras administrativas ocultas, con una adecuada legislación social y una libre actividad sindical²⁹.

Hoy por hoy, la inserción de Cláusulas Sociales en el GATT/94, se encuentra con obstáculos jurídicos de gran envergadura y en este orden de ideas, aprecio que es necesario, reformar el Acuerdo General para proporcionar una normativa multilateral a la Condicionalidad Social. Considero que los Acuerdos de la OMC se edifican sobre la base de un equilibrio de compensaciones, que en este caso, los países industrializados se tendrían primero que comprometer a subvencionar programas de promoción de los Derechos Laborales y Sociales en los PVD, a cambio de que estos asuman obligaciones, que de ser violadas, pudieran tener sanciones económicas- comerciales negativas, mientras tanto, la cuestión permanecerá en un limbo de ideas. Por tanto, se hace necesario renovar el impulso de un Pacto Global a fin de alcanzar consensos que permitan normar la Condicionalidad Social en la OMC, al igual que, como resultado de negociaciones donde se liberen los aranceles y otras medidas de efectos equivalentes a los Productos Agrícolas de los PVD.

²⁹ Ver, *Promoción de un Comercio libre y justo- el caso para una Cláusula Social de la OMC*, disponible en Internet <http://www.socialistinternational.org>

CAPITULO 4

ANALISIS DE LAS MEDIDAS UNILATERALES VINCULADAS A LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO Y EL DERECHO INTERNACIONAL DEL COMERCIO, ADOPTADAS POR CIERTAS ORGANIZACIONES SUPRANACIONALES Y ESTADOS

I. SISTEMA DE PREFERENCIAS GENERALIZADAS (SPG)

No obstante, a pesar de las críticas de que las medidas unilaterales pueden constituir una violación al principio de no intervención de los asuntos internos de los Estados, a como lo expresa la Carta de las Naciones Unidas, y al derecho de cada Estado a elegir su sistema económico, político y social; algunos Estados, preocupados por las condiciones laborales internacionales de los trabajadores, y ante la ausencia de medidas coercitivas en la OIT y la inadecuación de la OMC respecto a la Condicionalidad Social, han impuesto Medidas Unilaterales a su comercio internacional, aún cuando estas Medidas Unilaterales son poco deseables, porque lo ideal sería, según mi criterio, los Acuerdos Multilaterales.

Estas prácticas unilaterales, las fundamentan los PD en los Acuerdos de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Comercio y el Desarrollo (UNCTAD) de 1971, otorgando acceso a sus mercados y con preferencias arancelarias significativas a algunos productos de los PVD que cumplan y respeten el marco de Derechos Laborales Básicos. Se debe tener en cuenta, que estas medidas presentan riesgos de convertirse en instrumentos de políticas proteccionistas y en consecuencia incompatibles con la OMC, es por eso que se trata que sólo se incluyan mínimos laborales como Condicionalidad Social Negativa para que se protejan desde la óptica de los

Derechos Humanos, aunque cabría también criticar que los mecanismos de control unilaterales que dominan en la actualidad, no son lo suficientemente eficaces e imparciales.

El SPG, está formalmente reconocido en la cláusula de habilitación de la OMC, que permite a sus países industrializados ofrecer un trato diferencial a las exportaciones procedentes de los PVD, esta cláusula es una excepción al trato de no discriminación, siendo denominada discriminación positiva a favor de los PVD en el comercio internacional. Los listados de productos a beneficiarse por los SPG deben de ampliarse, incluidos los altamente competitivos de los PVD, como son los productos agrícolas, no sólo por las ventajas que ofrece la mano de obra a bajo costo, sino también por las de su calidad, productividad y demás ventajas comparativas.

A) UNIÓN EUROPEA

Desde 1971, la CE concede preferencias comerciales a los PVD en el marco de su SPG, dicho sistema se ha mantenido en el tiempo, aunque haya evolucionada entre otros aspectos, en la amplitud de Derechos Humanos y Laborales Fundamentales.

El Reglamento no. 2501/2001 del Consejo, establece la aplicación y tiene como objetivo consolidar la política de desarrollo sostenible y en particular erradicar la pobreza³⁰. Este nuevo Reglamento incorpora la Franquicia arancelaria sin ninguna restricción cuantitativa para ciertos productos originarios de los países menos desarrollados, y me parece necesario destacar y aplaudir, que da lugar al Régimen especial de estímulos para la protección de los Derechos Laborales, como Condicionalidad Social Positiva, en el cual se exige la aplicación efectiva de

³⁰ Ver, Reglamento del Consejo de la UE. No. 2501/2001 del 10 de Diciembre del 2001.

todas las normas recogidas en la Declaración de la OIT relativas a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo, promoviendo la reducción de Derechos Aduaneros Preferenciales.

Los PVD que deseen beneficiarse de los estímulos de SPG deben informar sobre su legislación y las medidas adoptadas para garantizar su aplicación y control, y comprometerse a asumir plenamente la supervisión de la aplicación de los regímenes especiales (ZFs), y éstos especialmente, tienen que recoger en su legislación laboral el contenido de las normas consagradas en los Convenios y Derechos Fundamentales de la OIT, lo cual constituye un acierto a fin de evitar el Dumping Social, ya que los beneficios del SPG son negados en caso de violación de las normas fundamentales del trabajo y pueden dársele suspensiones temporales una vez otorgados si se demuestra el incumplimiento de éstas.

Las principales regiones beneficiadas del SPG/Europeo son América Latina, Asia, Europa Central y Oriental y la Comunidad de Estados Independientes, y África, Caribe y el Pacífico (ACP). Este último SPG, aporta nuevo acceso libre de aranceles para un gran número de productos agrícolas, excluido el Banano, producto sensible a las economías centroamericanas y que se rige por un Sistema de Cuotas y aranceles particulares. Nicaragua incremento sus exportaciones en un 51.2%, en relación a los años 2003- 2004, pasando de \$67.7 a \$102.3 millones de dólares. Actualmente, nuestro país utiliza en el 89%, el programa SPG³¹.

En la práctica es muy alentador que la Comisión Europea haya entablado estrechas consultas con el movimiento Sindical a escala nacional e internacional y con las ONGs

³¹ Cifras proporcionadas por la *Sección de Asuntos Políticos, Comercio y Prensa de la UE en Nicaragua*, Febrero 2005.

relacionadas con los Derechos Humanos, lo cual demuestra el nuevo perfil democrático de este instrumento, al dar parte a la Sociedad Civil Internacional para informarse de la situación del comportamiento de la situación de los Derechos Laborales de los Estados Favorecidos con el SPG.

Considero oportuno resaltar, que ante el avance de nuevos Derechos Laborales en este último instrumento en relación a los anteriores SPG que lo antecedieron, es necesario otorgar más incentivos para los países menos desarrollados dentro de los PVD, con el objeto de promover los Derechos Fundamentales. El nuevo SPG- Plus, previsto para entrar en vigencia a partir de abril del 2005, a fin de beneficiar lo más pronto posible a los países afectados por el Tsunami del pasado Diciembre de 2004, si así lo dispone el Consejo de Ministros de la UE, establece como criterios de elegibilidad para el goce de las preferencias arancelarias, los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT de 1998, la protección del Medio Ambiente, la Gobernabilidad y la lucha contra la producción y tráfico de Drogas. En este sentido, se debería también incluir ayuda, a fin de proporcionar educación, concienciación y capacitación para el derecho de una legislación laboral adecuada y el establecimiento de relaciones industriales basadas en el cumplimiento de los Convenios Fundamentales Laborales Internacionales, además para reforzar las administraciones del trabajo, en particular las inspectorías del trabajo; y la administración y aplicación de la justicia en estos temas, a fin de enmarcarlo como un instrumento clave para ayudar a los PVD a reducir la pobreza y propiciar relaciones laborales más altas mediante el comercio internacional.

B) ESTADOS UNIDOS (US)

En el año 1974, en su Ley de Comercio exterior en el título V, se aborda el SPG, donde encontramos como propósito el proporcionar a los obreros los derechos internacionalmente

reconocidos a los trabajadores, entre ellos, el derecho de asociación, el derecho de organizarse y negociar colectivamente, la prohibición del uso de toda forma del trabajo forzado u obligatorio, respeto de la edad mínima para el empleo de menores de edad, condiciones de trabajos aceptables respecto de salario mínimo, horas de trabajo y salud y seguridad ocupacional del trabajo; lo que equivale a expresar que el Presidente de los Estados Unidos no puede designar los beneficios del SPG a un país que no haya tomado o esté tomando medidas para otorgar a sus obreros los Derechos internacionalmente reconocidos a los Trabajadores³².

En 1997, el Congreso de US extendió el alcance del SPG al prohibir la entrada de productos fabricados con mano de obra infantil. El seguimiento del cumplimiento debe ser anual, aunque sólo se utiliza en la práctica con los países que han sido denunciados. La revisión está a cargo de la Oficina del Representante del Comercio de US, la que se materializa a través del Comité de Política Comercial. Posteriormente US endurece la aplicación de los Derechos Laborales como condición de acceso a su propio SPG, y desde entonces, muchos países fueron investigados por la violación a los derechos laborales y suspendidos del SPG, criterio utilizado con una gran connotación política, pues dependiendo de los objetivos de su política exterior se hacían de la vista gorda, o bien, recrudescían sus objeciones. Esto me permite constatar la deficiencia de instrumentos unilaterales de carácter no permanente que se pueden utilizar discriminatoriamente sin tomar en cuenta los argumentos de la otra parte.

Critico que este SPG no incluye entre los Derechos Internacionalmente reconocidos los Convenios relacionados a la no discriminación de género, que es uno de los ejes de la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales de la OIT.

³² Ver, B. VAN DERLAAT, “Cláusulas Sociales, Códigos de Conductas y normas de Responsabilidad Social del Empresariado”, en R. W. SANGUINETI, L. A GARCÍA, “Globalización Económica y Relaciones Laborales”, Ediciones Universidad Salamanca, 2003, p. 162.

En 1987, se retiró el beneficio del SPG a Nicaragua, cuando nuestro país estaba enfrentado a una guerra de agresión llevada a cabo por US, aduciendo violación y represión a los derechos de sindicación de los trabajadores cuando estaba a la vista de la Comunidad Internacional la confrontación política de Estados Unidos a nuestro País. En la actualidad Nicaragua y Centroamérica no se acogen al otorgamiento de los beneficios en él establecido, por considerar que es más beneficioso a sus intereses el acceder a la Iniciativa de la Cuenca del Caribe.

II.- INICIATIVA DE LA CUENCA DEL CARIBE DE ESTADOS UNIDOS

En 1983 se estableció por parte de Estados Unidos la Caribbean Basin Economic Recovery Act (CBERA), la que se ha reformado varias veces, es parte de un programa integral de política exterior para promover la revitalización y oportunidades económicas de la Región de la Cuenca e incluye productos que no son elegibles para su SPG, a los que no otorgaba tratamiento de Nación Más Favorecida (NMF), razón por la cual, Nicaragua y Centroamérica acceden en la actualidad a este instrumento, por ofrecerle mayores ventajas comerciales al tener un mayor listado de productos beneficiados por la reducción arancelaria, y además por ser específico para la Región Caribeña. Nicaragua exportó en el 2004 al mercado de US \$281 millones de dólares, de los cuales \$122 millones se acogieron a sus beneficios, representando un 43%³³, sin incluir las cifras que corresponden al régimen de Zonas Francas, expuestas anteriormente

Originalmente se disponía que el Presidente de US podía conceder franquicias arancelarias para los artículos del país beneficiario, con tal que concurrieran algunas condiciones,

³³ Cifras proporcionadas por la Dirección de Divulgación y Prensa del Ministerio de Fomento, Industria y Comercio (MIFIC), Febrero 2005.

y entre éstas: el grado en que los trabajadores del país tengan condiciones de trabajo razonable y disfruten al derecho de la sindicalización y la negociación colectiva.

Su más reciente reforma, fue en el 2000, conocida con sus siglas CBTPA, y como aspectos nuevos a destacar, aprecio primero, la inclusión de los Países del Sahara Africano, con lo que abarca 70 países: América Central, Islas del Caribe y parte de África; y segundo, la ampliación de criterios para la designación de países beneficiarios, entre ellos, como más importantes y de forma genérica, el respeto a los Derechos Internacionalmente reconocidos a los Trabajadores y el establecimiento de condiciones aceptables de trabajo, ya enunciados anteriormente en el SPG- US, pero en ningún caso alude e incluye el eje fundamental de la eliminación de la discriminación de género en materia de empleo y ocupación. Por lo que resalto, tiene menos Derechos Laborales Internacionalmente reconocidos que la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT. La CBTPA, incluye como nuevo criterio de elegibilidad de países de Centroamérica y el Caribe, el participar en la negociación del ALCA, razón por la que es considerada como un paso previo a éste.

La promoción de la política de desarrollo de los US a la Cuenca está vinculada a los intereses hegemónicos de su política exterior, y por ser éste un instrumento unilateral, temporal y discrecional crea incertidumbre tanto al país, a los inversionistas extranjeros como a los trabajadores, lo que sería resuelto con un Tratado Bilateral o Multilateral, plenamente recíproco.

CAPITULO 5

EVALUACIÓN DE LOS TRATAMIENTOS DE LOS DERECHOS SOCIALES FUNDAMENTALES EN LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO (TLC.)

I.- NAFTA O TLCAN

El primero de Enero de 1994 entro en vigor el NAFTA o Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (TLCAN) del que forman parte Canadá, Estados Unidos y México. A pesar de las asimetrías económicas de este último con los dos primeros, el Comercio Internacional de México con Canadá y US dentro del Marco NAFTA ha pasado de 44, 419.5, en al año 93, a 149, 634.5 millones de dólares, en el año 2003, en particular, las exportaciones del sector manufacturero hacía los Estados Unidos³⁴. Pero desde el punto de vista laboral, la evolución del Tratado ha tenido efectos contrarios a los esperados, de que la vida de los trabajadores mexicanos tendería a igualarse con las de los trabajadores estadounidenses y canadienses, y el resultado concreto de la evolución de la distribución de ingresos es crecientemente desigual, aumentando la brecha entre ricos y pobres en la sociedad mexicana. También observo que los salarios aumentaron más para los trabajadores calificados, que para los empleados y obreros sin calificación, o sea, tenemos presente una brecha salarial entre niveles de calificación con detrimento de los trabajadores más pobres. Desde el punto de vista geográfico, algo similar está sucediendo, ya que en las zonas en las que se han ubicado las empresas maquiladoras, zonas metropolitanas y zonas francas, existen mayores niveles de empleo con respecto a otras zonas con menor dinamismo económico (Chiapas). Lo que me permite diferenciar mayores niveles de desarrollo en el norte que en el sur de México, igualmente aprecio que la generación de empleo formal en los últimos años no es tan relevante frente al incremento de la población económicamente activa, esto significa que es el empleo informal el que se ha desarrollado tras la entrada en vigencia del TLC.

³⁴ Ver, *Secretaría de Economía/ Negociaciones Comerciales, México*. Disponible en internet <http://ww.economia-snci.gob.mx> :

Paralelo al NAFTA, los suscriptores de este Acuerdo negociaron y pusieron en vigor en la misma fecha del otro, un Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), la razón de este Acuerdo se enmarca en la resolución expresa de proteger, intensificar y poner en vigor los Derechos Básicos de los Trabajadores³⁵, y el mismo se apoya en el compromiso de garantizar altas normas laborales congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad, la obligación de adoptar medidas gubernamentales para la aplicación efectiva de la legislación laboral y la creación de Órganos Regionales par la aplicación del Acuerdo.

Las normas de Derechos Laborales no habían estado nunca antes tan explícitamente incluidas en el marco de trabajo de un Pacto Comercial. Sin embargo, observo que mientras en el Acuerdo se apoyan decididamente los Derechos Laborales, prácticamente no se ha puesto a prueba, además ofrece mecanismos débiles para garantizar el respeto a estos derechos.

EL ACLAN no incorpora normas internacionales de Derechos Laborales; en cambio, apela a los signatarios para que apliquen efectivamente sus normas laborales internas, a la vez que cooperan con la OIT. Es interesante observar que los Derechos Laborales sujetos a la consideración del ACLAN incluyan una gama más amplia de temas que los recogidos en las normas fundamentales de la OIT, entre ellos, la protección para los trabajadores migratorios y la indemnización para los trabajadores.

Desde mi percepción, éste no pretende resolver los problemas en materia de Derechos Laborales en casos específicos; sin embargo, la resolución de problemas relacionados con la aplicación de leyes destinadas a la protección de la libertad sindical es totalmente compatible con

³⁵ Ver, *Preámbulo del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN)*, 1994.

las disposiciones del Acuerdo, aún cuando en la práctica la Libertad Sindical en México está en entre dicho. Igualmente con voluntad política, los Signatarios podrían utilizar el marco del ACLAN para identificar debilidades duraderas en la protección de los Derechos Laborales, y podrían contribuir al desarrollo de políticas sobre Derechos Laborales en sus países mediante la promoción de normas más altas, al igual que contribuir a un Debate Internacional sobre como relacionar los Derechos Laborales con el Comercio, pero a la fecha, esta es una promesa incumplida, e incluso, considero que desde su propia negociación no se ha tenido la voluntad de hacerlo valer.

II.- CAFTA

La Región Centroamericana, y en especial Nicaragua, presentan niveles alarmantes de subdesarrollo, resultado de los injustos términos de intercambios en el pasado, y que se agravaron por los efectos de la Guerra de los años 80, razón por la cual, en Centroamérica urge una Cooperación especial de los US a través de un mini Plan Marshall, que permitiría mejores niveles de desarrollo económico y social, que es el verdadero escenario para la aplicación y promoción efectiva de los Derechos Económicos y Sociales de los trabajadores en esta zona de influencia, denominada la Quinta Frontera de los US. República Dominicana fue invitada a participar del Acuerdo, y por ello, hoy en día se habla de **DR- CAFTA**.

Las repercusiones del CAFTA en materia de generación y pérdida de empleo, dado el carácter asimétrico de las economías centroamericanas y norteamericanas, no son parejas para todos los sectores económicos y sociales, y se podrán cuantificar hasta que se implemente el Tratado, el cual ha sido negociado únicamente por los Poderes Ejecutivos de los Estados de Centroamérica y US, y se encuentra en la fase de aprobación por los Poderes Legislativos de cada

Estado, para su posterior ratificación, que se espera concluir en el 2005, viendo el comportamiento real sobre el acceso a mercados, inversiones, servicios y otros aspectos³⁶.

Soy del criterio que el impacto del CAFTA sobre las condiciones laborales dependerá, en primer lugar, de las disposiciones existentes en el Acuerdo sobre el cumplimiento de los Derechos Laborales. En segundo lugar, de la voluntad política de la institucionalidad laboral del país de hacer cumplir la legislación laboral. En cuanto a este último, la caracterización de las condiciones laborales plantea retos urgentes al marco institucional, y que determinarán que la población trabajadora no se convierta en sector perdedor en términos de sus condiciones laborales.

Las disposiciones existentes en CAFTA sobre las condiciones de trabajo en el marco de las relaciones comerciales entre Centroamérica y los Estados Unidos, se encuentran estipuladas en el capítulo 16, referido únicamente a los Derechos Laborales, está integrado por 8 artículos y un anexo, relativos a: Compromisos de las partes, aplicación de la legislación laboral, garantías procesales e información pública, estructura institucional, cooperación laboral, consultas laborales, árbitros laborales, definiciones y un anexo referido a los mecanismos de cooperación³⁷.

Al analizar su contenido, se encuentra que los países reafirman su compromiso con la OIT, en cuanto al cumplimiento de los Derechos Fundamentales en el trabajo; lo que no implica que los países estarán obligados a ratificar los Convenios de la OIT, sino que la legislación laboral interna a través de sus mecanismos deberá reconocerlos y protegerlos. Así mismo, y en la

³⁶ Ver, N. LOPEZ CARRION, op.cit., PP. 107- 108.

³⁷ Ver, artículo 16 del Tratado de libre Comercio Centroamérica/Estados Unidos, 2004.

misma línea, la ratificación del CAFTA no implicará que la legislación laboral se mantenga tal y como está en el momento de entrada en vigencia del Acuerdo, pues se reconoce autonomía al Estado para modificar las leyes, siempre y cuando, éstas no impliquen un deterioro de los Derechos Laborales Internacionales relativos a la libertad sindical, trabajo forzoso, trabajo infantil y condiciones aceptables de trabajo, entre los que observo, no se incluyen los Convenios relativos a la no discriminación en razón de sexo, lo que plantea que ese ámbito no se tomará en cuenta en los alcances del Tratado, con las implicaciones negativas que esto genera para las mujeres trabajadoras que son las más vulnerables en toda la cadena de la relación laboral. Todo esto, porque el compromiso principal de los países reside en la aplicación efectiva de sus legislaciones laborales y se prohíbe dejar de aplicarlas con el propósito de promover el comercio y la inversión. Resalto, que en el caso específico de Nicaragua, la Asamblea Nacional en el proceso previo a la ratificación del CAFTA, aprobó una Ley de Derechos Laborales Adquiridos, irrenunciables para la masa de trabajadores del campo y la ciudad, lo que no existe en ninguno de los otros países de la Región. Por otro lado, no existen posibilidades de que un país pueda implementar acciones para hacer cumplir la legislación laboral de otro.

Es importante destacar que los Estados garantizarán el acceso a las personas con un interés jurídicamente reconocido, conforme a la legislación interna, a los Tribunales Laborales. Así mismo, se contempla un marco institucional, el Consejo de Asuntos Laborales, integrados por los Ministros del Trabajo de cada país y con nula participación de las Organizaciones Sindicales, Laborales de Mujeres o Derechos Humanos, no existiendo garantía para la efectiva inclusión de la sociedad civil. Con esto, la participación de las Organizaciones Laborales o Sociales queda a discrecionalidad del Consejo.

Con CAFTA, el sector textil y vestuario mejoró sus condiciones de acceso al mercado de US por las normas de origen, lo que vendrá a desarrollar las ZFs y la problemática laboral que las mismas acarrearán debido al Dumping Social.

Ante estos resultados del CAFTA en materia de las condiciones laborales, es posible argumentar que el capítulo laboral como tal, no garantiza efectivamente el cumplimiento de los Derechos Laborales ante la ausencia de mecanismos concretos, ni la participación de las Organizaciones Laborales en la búsqueda de mejorar sus condiciones de trabajo. Resalto y crítico así mismo, que traslada únicamente la responsabilidad del cumplimiento de la legislación laboral al Estado, y de establecerse sanciones, éstas deberán ser canceladas por él y no por las Empresas que incumplan la ley, por lo que los impactos sobre las condiciones laborales dependerá sólo del rol que tomé la institucionalidad en cumplir sus funciones en respeto de las leyes laborales, lo que hace más estratégico la necesaria vinculación de las Organizaciones Sociales con el Estado, a fin de que cumpla su papel de salvaguardar los Derechos Humanos, Económicos y Sociales. Y conociendo las debilidades de nuestra institucionalidad y la poca voluntad política de los Gobiernos de turno, no espero resultados favorables, agravado esto, por la nula participación de las Instituciones Comunitarias en este Tratado, al igual que en la verificación y control de estas disposiciones laborales.

III.- ALCA

La propuesta del Presidente Bush I, por crear a nivel continental un Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA), fue lanzada por la Administración Clinton en la Cumbre Presidencial de Miami de 1994, y seguida de las Cumbres de Ministros de Comercio Exterior y de Cancilleres. Los esfuerzos de US por impulsar las negociaciones, continúan a pesar de fuertes

oposiciones que han hecho necesario modificar sus estrategias, y de esta manera, se habla de un ALCA Light o a la Carta, donde no todos los países adquieran o se comprometan con las mismas materias, y de un ALCA de G14, que es una de las formas de llegar a una versión del ALCA, pero no la contemplada en 1994, y que estaría integrado por los Socios del NAFTA, República Dominicana- CAFTA y Chile, que ya han negociado Tratados de Libre Comercio con US, más los que están en proceso de negociación Bilateral como Colombia, Perú y Ecuador, donde el componente laboral sería el alcanzado en sus respectivos Tratados. Ya que Brasil, Argentina, Paraguay y Uruguay, que forman el MERCOSUR, pretenden negociar en bloque y han puesto objeciones acerca de cuales compromisos serán obligatorios y cuales opcionales. Venezuela, quien también está asociada al bloque del Sur, muestra su inconformidad por las asimetrías económicas de América Latina con US, y finalmente Cuba, por estar excluida.

Creo que tendremos un verdadero ALCA Hemisférico cuando veamos progreso en la Ronda de Doha, sobre todo, cuando los PD abran sus mercados agrícolas y eliminen sus subsidios, condición adicional que plantea el MERCOSUR para rebajar drásticamente los Derechos Arancelarios a las Importaciones Industriales (DAI), lo que permitiría ventajas comerciales a Latinoamérica que impulsarían su desarrollo económico y social, lo que ofrecerá un mejor entorno socio- económico y laboral a los trabajadores.

El tema laboral no está contemplado en el Mandato del Comité Técnico de Asuntos Institucionales (CTI), ni en el Mandato Negociador del ALCA, al establecer que las cuestiones laborales no deberán ser invocadas como condicionamientos, ni sometidas a disciplinas, cuyo

incumplimiento esté sujeto a restricciones o sanciones comerciales³⁸, ni tampoco lo está en el Mandato Negociador de los Grupos de Negociación, razón jurídica suficiente para que no exista disposición alguna en el Acuerdo del ALCA, a menos que se efectúen reformas en este sentido. No obstante, en el Tercer Borrador del ALCA en su Capítulo VII, encontramos disposiciones laborales y procedimientos relativos al incumplimiento de disposiciones ambientales y laborales, donde las partes reafirman sus obligaciones como miembros de la OIT y sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativas a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998 y donde se expresa además, que esos Principios y Derechos Laborales Internacionales serán reconocidos y protegidos por cada uno en su legislación interna³⁹.

Este esquema responde al modelo de un Capítulo específico de Cláusula Social dentro de un Convenio de TLC, a diferencia de un Acuerdo Paralelo, donde se desarrollan más nítidamente aspectos relacionados con la Condicionalidad Social o Cláusula Social propiamente dicha, como se aprecia en el caso del ACLAN, que en un inicio se pensó que podría ser el modelo para abordar las cuestiones socio-laborales del ALCA.

Debería tomarse en cuenta en el Capítulo Laboral, que parece, según mi criterio, la técnica a imponerse en el futuro ALCA, una gama más amplia de Derechos que los recogidos únicamente en las normas de la OIT, entre ellos, las protecciones de los trabajadores migratorios y las indemnizaciones a los trabajadores.

³⁸ Ver, *Borrador de Acuerdo ALCA Revisión 3*, Capítulo VII, p. 2, 2003, disponible en Internet http://www.ftaa-alca.org/FTAADraft03/Chapter_s.asp

³⁹ Ver, http://www.ftaa-alca.org/FTAADraft03/ChapterVII_s.asp

CAPITULO 6

ANALISIS Y RECOMENDACIONES AL PROCESO DE INTEGRACION CENTROAMERICANA SOBRE LA CONDICIONALIDAD SOCIAL Y TRATAMIENTOS DE LOS DERECHOS SOCIALES

En la mayor parte de los procesos de integración en América Latina, se hace énfasis en el intercambio comercial, en la infraestructura necesaria para el comercio y en la reciprocidad de políticas; sin embargo, detrás de todos estos elementos está siempre presente el impacto social, entendido como el conjunto de efectos sobre las condiciones que caracterizan la vida de los habitantes de cada país, de las implicaciones que tiene sobre el consumidor y el ciudadano común en cuanto a calidad de vida, en otras palabras, el proceso de integración económico y comercial tiene consecuencias sociales, y en nuestra región, nos encontramos que altos porcentajes de la población vive en situación de pobreza, y en una gran parte de los hogares, la característica principal de ella son los bajos ingresos, el desempleo, el subempleo y la escasa protección social.

El Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), constituido mediante el Protocolo de Tegucigalpa a la Carta de la Organización de Estados Centroamericanos (ODECA), tiene por objetivo fundamental la realización de la integración de Centroamérica para constituir la región de paz, libertad, democracia y desarrollo⁴⁰. Para la mejor operatividad del Sistema, se ha contemplado la necesidad de la creación de varios subsistemas:

- Subsistema de Integración Económica
- Subsistema de Integración Social

⁴⁰ Ver, artículo 1 del Protocolo de Tegucigalpa a la Carta de la Organización de Estados Centroamericanos (ODECA), 1991.

- Subsistema de Integración Cultural
- Subsistema de Integración Política

Dentro de sus **propósitos**, el que me interesa resaltar es el de lograr un sistema regional de libertad y justicia económica y social para los pueblos centroamericanos. Y en sus **principios**, los más relevantes para esta investigación son: la solidaridad centroamericana y la globalidad del proceso de integración, y la participación democrático en el mismo de todos los sectores sociales.

El ordenamiento jurídico de la integración tiene como Convenio fundamental el **Protocolo de Tegucigalpa** como se expresó anteriormente, y otros Convenios y Acuerdos, entre ellos, el **Protocolo al Tratado general de Integración Económica Centroamericana**, Protocolo de Guatemala, que expresa que el objetivo básico del subsistema económico es alcanzar el desarrollo económico y social equitativo y sostenible de los países centroamericanos; y el **Tratado de Integración Social**, para conformar el marco jurídico básico de la integración social. Por medio de este último, se expresa que los Estados partes se comprometen a alcanzar de manera voluntaria, gradual, complementaria y progresiva, la integración social centroamericana con el fin de promover mayores oportunidades y una mejor calidad de vida y de trabajo a la población centroamericana, asegurando su participación plena en los beneficios del desarrollo sostenible⁴¹. Los enunciados de estos Tratados y Acuerdos por sí solos son de carácter programático o meramente protocolario y sin directa fuerza vinculante, ya que no disponemos en nuestro proceso de integración de un desarrollo normativo comunitario necesario para ir construyendo el Derecho Derivado donde la materia social se tiene que convertir en piedra angular. Se hace necesario también notar, que en los Convenios y Tratados que conforman el

⁴¹ Ver, *artículo 1 del Tratado de Integración Social Centroamericana*, 1995.

Derecho Originario en Centroamérica, no encontramos nítidamente definido el principio de primacía de las normas comunitarias del Derecho Derivado, ya que según el Protocolo de Tegucigalpa, las disposiciones normativas del Consejo serán de obligatorio cumplimiento en todos los Estados Miembros, y sólo podrán oponerse a su ejecución disposiciones de carácter legal, por tanto, tienen alcance si no contradicen el ordenamiento jurídico de los Estados⁴².

El Comité Consultivo, establecido teóricamente en el Protocolo de Tegucigalpa, está integrado por los sectores empresariales, laborales, académicos y otras fuerzas vivas del istmo centroamericano representativos de los sectores económicos, sociales y culturales comprometidos con el esfuerzo de la integración centroamericano, cuya función es la de asesorar a la Secretaria General sobre la política de la Organización en el desarrollo de los programas que lleva a cabo⁴³, lo cual constituye una acertada decisión, porque junto con los representantes intergubernamentales se conforma el tripartismo que pregona la OIT para el Diálogo Social, y con ésto logramos concebir a la Sociedad Civil como protagonista del Proceso y merecedora de la atención de las autoridades en los Convenios, Tratados, Políticas y Diálogos que fomenten sus intereses respecto a normas laborales y sociales que mejoren su nivel de vida, empleo y estándares laborales. Sin embargo, llevar a la práctica la participación de amplios sectores de la población bajo esquemas de representación, es una tarea bastante ardua en la región, lo que creo, es una de las razones principales para que aún no se haya constituido. En Centroamérica la ausencia de una tradición democrática ocasiona una muy baja participación ciudadana y política.

⁴² Ver, artículo 22 del *Protocolo de Tegucigalpa a la Carta de la Organización de Estados Centroamericanos (ODECA)*, 1991.

⁴³ Ver, artículo 12, parte in fine, *Protocolo de Tegucigalpa a la Carta de la Organización de Estados Centroamericanos (ODECA)*, 1991.

No obstante, considerando que son pocos los aspectos sociales realmente efectivos que se encuentran hasta la fecha en el Proceso de Integración Centroamericano, es necesario reorientar nuestra filosofía de la integración, que se enfoca en la práctica, en el interés de exportaciones de bienes tradicionales y no tradicionales al resto del mundo, con la creación de una base institucional que facilitara la participación de Centroamérica en el sistema del comercio internacional, introduciéndole la promoción y sostenimiento eficaz del Diálogo Social, lo que implicaría un verdadero protagonismo de los interlocutores sociales a nivel comunitario, creando de esta manera una política de concertación basada en una concepción de convergencia de no igualar mecánicamente los salarios, pensiones y condiciones de trabajo de todos los países de la región, sino que se trate de converger en los elementos básicos de la relación laboral y salarial como un punto de partida para su posterior desarrollo, para evitar que las excesivas diferencias entre un país y otro produzcan masivas migraciones o desplazamientos bruscos de la inversión, que generen problemas de desempleo en algunos países. Transformando así, nuestra filosofía de un marcado carácter mercantilista a una de alto contenido de progreso y bienestar social.

Es indispensable dar un nuevo impulso general a la integración real en Centroamérica, en especial, los Derechos Laborales y Sociales Fundamentales, mediante la suscripción de nuevos Convenios, incorporando a éstos, además de las Declaraciones Programáticas, Prescripciones y Disposiciones de carácter social, y Objetivos Generales en cuanto a su vinculación práctica⁴⁴, lo que nos permitirán desarrollar más la actuación normativa de los Órganos de la Integración, creando un conjunto básico de legislación laboral a través de Reglamentos, Acuerdos, Resoluciones y Recomendaciones⁴⁵. En la UE se registra la existencia de Directivas sobre múltiples temas laborales.

⁴⁴ Ver, J. CRUZ VILLALON, *La Dimensión social de la Unión Europea: Surgimiento y evolución*, en J. CRUZ VILLALON Y T. PEREZ DEL RIO, *Una aproximación al Derecho Social Comunitario*, Ed. Tecnos, Madrid, 2000, PP. 24- 25.

⁴⁵ Ver, artículo 55 del *Protocolo al Tratado General de Integración Económica Centroamericana (Protocolo de Guatemala)*, 1993.

La Comunidad necesita además, la creación de una política social comunitaria que permita iniciar un Derecho Comunitario del Trabajo de carácter vinculante donde se proyecte la competencia y la actuación normativa de las Instituciones Comunitarias del SICA, al igual que el Diálogo Social Permanente de los factores de la producción y los órganos comunitarios, que incluya que toda iniciativa social debe ser precedida de una consulta al Comité Consultivo y a las Instancias Sociales correspondientes de los Estados Miembros, y en este sentido, urge la conformación de un Fondo Social.

La política social comunitaria debe de manifestarse también, en acciones coordinadas en el ámbito internacional, manteniendo una postura uniforme, al igual que ratificando los Convenios Internacionales. En este sentido, El Salvador, que no ha ratificado los Convenios sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva, deberá hacerlo⁴⁶. Además insisto, es necesario que los Acuerdos de Política Social se incorporen a los Convenios Constitutivos y otros Tratados a fin de hacer realidad la intervención del SICA en el ámbito de las competencias laborales, desarrollando su actividad normativa, y así, favorecer el funcionamiento de la Corte Centroamericana de Justicia (CCJ), al igual que el juez nacional actúe también como un verdadero juez comunitario, garantizando así la intervención de la Comunidad en el ámbito de las relaciones laborales.

Por último los esfuerzos comunitarios en el Diálogo Social, la Política Social, los Principios programáticos y su consiguiente desarrollo normativo comunitario deben ser tomados en cuenta a la hora de suscribir Tratados o Acuerdos de Libre Comercio o de Asociación con otras regiones del mundo, como es el caso de la UE y el SICA, que se espera inicie su

⁴⁶ Ver, <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/docs/declworlds.htm>

negociación en el 2006. Región con la que Centroamérica tiene el Pacto de San José, que lleva más de 20 años y fue el primer Dialogo Político que la UE tuvo con región alguna en el mundo, y en el que se enmarca la cooperación al desarrollo en Centroamérica, y a fin de reforzar esas relaciones, se ha negociado un Acuerdo de Diálogo Político de Cooperación que fortalecerá más dichas relaciones, y el siguiente paso es un Acuerdo de Asociación con América Central, donde se abordaría la parte comercial y la necesaria dimensión socio- laboral, siempre y cuando, Centroamérica alcance la Unión Aduanera, estadio del proceso de la Integración Centroamericana, que permitirá a la UE valorar positivamente al SICA, ya que la negociación que se proponen es con la Región, y como es de carácter estratégico, se necesita de nuestra parte, alcanzar niveles de madurez política y económica. Estas negociaciones plantean como un fin único para ambos bloques lograr una Asociación Interregional que abarque aspectos más allá de lo eminentemente comercial: una asociación política, económica, financiera, social y cultural con características muy especiales⁴⁷.

La UE y el SICA, compartimos cultura, valores y derechos, permitiéndonos tener una visión conjunta de los Derechos Humanos en el mundo del trabajo, y nos facilita comprender que el progreso económico- comercial y la justicia social son polos complementarios, por tanto, en este Acuerdo de Asociación entre nuestras dos Regiones, con grados de desarrollos bien diversos que atienden a la maduración propia de cada Proceso, se deberá establecer un catalogo de principios y normas laborales, sus mecanismos de promoción y seguimiento, que significarán el surgimiento de una nueva vía normativa.

⁴⁷ Ver, *Hacia un Acuerdo de Asociación Interregional*, disponible en Internet <http://www.monografias.com/trabajos15/mercosur-ue/mercosur-ue.shtml>

CONCLUSIONES

I.

1.- Los beneficios de la liberalización comercial del que se apropian las Empresas por las reducciones arancelarias y otras medidas, deben de ser compartidos con los trabajadores mejorando sus estándares laborales y sociales, a fin de alcanzar un beneficio para ambas partes, logrando así un desarrollo social equitativo.

2.- La identificación de los Derechos Laborales Fundamentales en el Código de Derechos Humanos Internacional con sustentación universal, constituye el argumento jurídico y moral más sólido y favorable de la inclusión de la Condicionalidad Social en las Relaciones Económicas y Comerciales Internacionales.

3.- Siendo el Dumping Social la forma más frecuente y visible de violentar la Condicionalidad Social en el Comercio Internacional de los PVD, no puede considerarse éste una ventaja comparativa, por estar en violación expresa tanto del Orden Interno como del Derecho Internacional y la Ética.

II.

4.- Los Principios y Derechos fundamentales en el Trabajo contenidos en la Declaración de la OIT, son las normas básicas de consenso de una Sociedad Internacional heterogénea, y además por la composición estructural de esta Organización donde está presente el tripartismo, la constituyen en un Foro Social Internacional por excelencia, y por tanto, el punto de partida a la protección internacional de los trabajadores.

5.- No obstante de las críticas consustanciales a la OIT, ha demostrado poseer una capacidad de plasticidad a la realidad dinámica y cambiante de la Comunidad Internacional a la que pretende servir, lo cual se plasma en el acertado seguimiento a los Principios y Derechos fundamentales de su Declaración de 1998, al imponer una adecuada y nueva forma.

6.- EL desarrollo del Trabajo Decente es la actividad más importante de la OIT en la arena internacional, adoptando como Organización Social, una postura de lucha por la justicia social, y otorgándole al trabajo su correcto concepto, lo que demuestra la pertinencia en su accionar e iniciativas.

III.

7.- A pesar de los argumentos que quieren interpretar la Condicionalidad Social en la OMC, estos no son valederos, ya que el GATT 94, en su texto normativo no prevé la inclusión de una Cláusula Social, por consiguiente, es necesario establecer en él, mediante reformas, un vínculo normativo y eficaz entre el comercio y las condiciones de trabajo no equitativas.

8.- Es indispensable complementar y articular las actividades y competencias de la OIT y la OMC, a fin de presentar un frente común en la inclusión y cumplimiento de una Cláusula Social, ya que ambas Instituciones poseen elementos, características y mecanismos esenciales para una solución eficaz a este reto histórico. Esta sinergia institucional de voluntades y esfuerzos, debe ser fruto del Pacto Global bajo los auspicios de las Naciones Unidas, donde participen Organismos especializados de su sistema, como el FMI, el Grupo de Instituciones del Banco Mundial y otros como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

IV.

9.- Ante la realidad de ausencia de Reglas Multilaterales de Condicionalidad Social, se han impuesto Medidas Unilaterales en este sentido, las que necesariamente tienen que enmarcarse dentro de la legitimidad y la legalidad establecida en el Derecho Internacional, para no ser utilizadas como medidas proteccionistas o represalia política.

10.- Centroamérica al negociar el CAFTA con US, lo que realmente ha hecho, es consolidar, mejorar, ampliar y convertir en Acuerdo Bilateral, que ofrece mayor seguridad jurídica, los beneficios económicos y la protección laboral que obtenía de parte de US por medio del SPG y de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe (ICC).

11.- En términos cualitativos y cuantitativos, incentiva más el desarrollo y la Condicionalidad Social del Comercio Internacional, las medidas unilaterales que adopta la UE en sus SPG que las ofrecidas por US a través de su SPG y la ICC.

12.- En las Medidas Unilaterales, es importante desarrollar los Derechos Internacionalmente reconocidos a los Trabajadores, incluidas las mejores condiciones de trabajo de éstos, como Condicionalidad Social Positiva, como mecanismo de incentivos adicionales, dejando los criterios de Condicionalidad Social Negativa a los ejes de eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

V.

13.- Resulta paradójico, que en el CAFTA, estando Centroamérica en un Proceso de Integración, sólo hayan negociado por parte de ésta frente a US, los representantes de sus EM, sin

la participación de ninguno de los Órganos e Instituciones del SICA, lo cual demuestra la poca seriedad y falta de voluntad política de los Gobiernos de los Estados Centroamericanos y la inconsistencia del Proceso de Integración y sus Instituciones.

14.- US debe de ofrecer a Centroamérica toda una serie de medidas de compensación para mejorar la aplicación, seguimiento y control de las disposiciones laborales del CAFTA, al igual que otras medidas económicas que incidan en su desarrollo, mejorando así, la efectividad de la Cláusula Social.

15.- La relación entre los Derechos Laborales y los Acuerdos Comerciales del ALCA, es crucial para la promoción de los Derechos Laborales en el Continente, ya que no sólo es un medio importante para que los países respeten el Derecho Laboral Internacional, sino además, establecer medidas de salvaguardia frente al empleo de normas laborales injustas para obtener ventajas comerciales.

16.- Las partes de un TLC o de un Acuerdo, deben garantizar que todo el abanico de Principios, Derechos y Obligaciones Laborales de ese Convenio, se sujeten a recursos respaldados por la posibilidad de aplicar sanciones, asegurando que se respeten el principio de legalidad y el debido proceso.

17.- Para asegurar la plena participación de todos los países en el ALCA, las diferencias en el nivel de desarrollo deben ser tomadas en cuenta, y por ser un proceso participativo, la Sociedad Civil tiene que estar presente en la negociación.

VI.

18.- La conceptualización del Proceso de Integración en Centroamérica debe de abarcar lo socio- laboral, y el método correcto, es la inclusión de Principios y Derechos Fundamentales en los nuevos Tratados, que impulsen una integración real en Centroamérica, para luego ser desarrollados normativamente por las Instituciones del SICA, y de esta manera conformar un Derecho Social Comunitario.

19.- El proceso de Integración Centroamericana debe contar con su propia dimensión social Comunitaria, fruto de una política social en la que el Diálogo Social Comunitario de carácter Tripartito, sea el principal pivote para alcanzar Acuerdos que favorezcan una convergencia en los estándares laborales y sociales mínimos comunitarios, que permitirá convertir a Centroamérica en una verdadera región de Paz con Justicia Social, Democracia y Desarrollo Sostenible.

20.- Es indispensable ante el drama Centroamericano que significa el Dumping Social en las Zonas Francas establecidas en la Región, el que se va a expandir por los efectos del CAFTA, desarrollar normativamente por las Instituciones Comunitarias, la regulación de este problema que tiene ribetes de condiciones laborales muy precarias para la clase trabajadora, y en particular, a las mujeres.

21.- El Diálogo o Pacto Social, tiene que incluir a los trabajadores, empresarios y Gobiernos, y darse en todos los niveles: Internacional, Regional, Nacional, Local y en los Centros de Trabajo, y así de esta manera, consensuar progresivamente en el tiempo, las mejores condiciones socio- laborales más equitativas.

BIBLIOGRAFIA

I.- LIBROS

- CRUZ VILLALÓN, JESÚS y PEREZ DEL RIO, T. (Coords): *Una aproximación al Derecho Social Comunitario*. Ed. Tecnos, Madrid, 2000.
- DIEZ DE VELASCO, MANUEL: *Las Organizaciones Internacionales*. 10ma ed., Ed. Tecnos, Madrid, 1998.
- HINOJOSA MARTINEZ, LUIS M.: *Comercio Justo y Derechos Sociales*. Ed. Tecnos, Madrid, 2002.
- LOPEZ CARRION, NEHEMIAS: *DR- CAFTA, Impacto sobre sectores sociales menos favorecidos en América Central*. Ed. Editrocnic, Managua, 2004.
- OIT: *Derechos Fundamentales en el Trabajo y Normas Internacionales del Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003.
- SANGUINETTI, WILFREDO. y GARCÍA, AGUSTÍN (Eds): *Globalización Económica y Relaciones Laborales*, 1ra. ed., Ediciones Universidad Salamanca, 2003.
- VALTICOS, N.: *Derecho Internacional del Trabajo*. Ed. Tecnos, Madrid, 1977.

II.- CONVENIOS, TRATADOS Y REGLAMENTOS

- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) 1994.
- Convenio Constitutivo de la OIT, 1919.
- Convenio sobre Trabajo Forzoso (C29), OIT, 1930.
- Convenio sobre Libertad Sindical y la protección del Derecho de Sindicación (C87), OIT, 1948.
- Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (C98), OIT, 1949.
- Convenio sobre igualdad de Remuneración (C100), OIT, 1951.
- Convenio sobre la abolición del Trabajo Forzoso (C105), OIT, 1957.
- Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (C111), OIT, 1959.
- Convenio sobre la protección que se debe a los niños sobre edad mínima (C138), OIT, 1973.

- Convenio sobre las peores formas de Trabajo Infantil (C182), OIT, 1999.
- Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados, 1969.
- Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, 1998.
- Protocolo de Tegucigalpa a la Carta de la Organización de Estados Centroamericanos (ODECA), 1991.
- Protocolo al Tratado General de Integración Económica Centroamericana (Protocolo de Guatemala), 1993.
- Reglamento del Consejo de la UE. No. 2501/2001 del 10 de Diciembre del 2001
- Tratado de la Integración Social Centroamericana, 1995.

III.- REVISTAS

- Centro Nicaragüense de Derechos Humanos (CENIDH): “Conflictividad laboral en la Maquila, un análisis desde la práctica de los Derechos Humanos”. Impresión Comercial LA PRENSA S.A., 2003.
- OIT, Revista Internacional del Trabajo: “Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos”. Volumen 117, 1998.

IV.- PÁGINAS DE INTERNET

- ALCA

[http:// www.ftaa-alca.org/](http://www.ftaa-alca.org/)

- CAFTA

<http://128.242.94.34/Cafta/cafta.html>

- CIJ

<http://www.icj-cij.org/icjwww/icasess/inus/inusframe.htm>

- Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales

[http:// www.icftu.org](http://www.icftu.org)

- Federación de ONG's de Cooperación al Desarrollo y Comercio Justo

[http:// www.setem.org](http://www.setem.org)

- Hacia un Acuerdo de Asociación Interregional

<http://www.monografias.com/trabajos15/mercosur-ue/mercosur-ue.shtml>

- Internacional Socialista

[http:// www.socialistinternational.org](http://www.socialistinternational.org)

- NAFTA

[http:// www.nafta-sec-alena.org/DefaultSite/index.html](http://www.nafta-sec-alena.org/DefaultSite/index.html)

- OCDE

<http://www.oecd.org>

- OIE

<http://www.ioe-emp.org>

- Organización Internacional del Trabajo

[http:// www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<http://www.ilo.org/public/spanish/wcsdg/>

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/docs/declworlds.htm>

- Pautas para una Dimensión Social del Acuerdo Unión Europea – MERCOSUR.

<http://www.fes-sindical.org/actualidad.htm>

- Secretaría de Economía/ Negociaciones Comerciales de México

[http:// www.economia-snci.gob.mx](http://www.economia-snci.gob.mx)

- Unión Europea

[http:// www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int)