

CAPITULO I

1. EL SISTEMA MULTILATERAL DE COMERCIO

1.1 La Organización Mundial del Comercio.

El comercio de hoy día se realiza dentro de un marco consensual, donde los Estados negocian amplios temas relacionados al comercio y actividades conexas, la Organización Mundial del Comercio –OMC- es su expresión contractual. La OMC, es un organismo intergubernamental en vigencia a partir del 1º. De enero de 1995¹, cuyo objetivo primordial es la regulación de los intercambios comerciales, para ello, ha establecido normas que implican desregulaciones obligadas a efecto de liberalizar el comercio mundial.

Los pilares sobre los que descansa este sistema multilateral de comercio son compromisos internacionales que establecen las normas jurídicas fundamentales del comercio internacional. Son acuerdos que garantizan a los países miembros importantes derechos en relación con el comercio y que, al mismo tiempo, obligan a los gobiernos a mantener sus políticas comerciales dentro de unos límites convenidos en beneficio de todos. Aunque son negociados y firmados por los gobiernos, los acuerdos tienen por objeto ayudar a los productores de bienes y de servicios, los exportadores y los importadores, a llevar adelante sus actividades

Los propósitos de la OMC, conllevan efectos en la vida económica de los países miembros, puesto que los mecanismos, normas y técnicas aplicables a los intercambios comerciales generan reajustes económicos, en materia monetaria, de política comercial y la política fiscal. Todo esto implica arduas y tensas negociaciones, donde los beneficios no siempre son visibles; por otro lado, este marco multilateral enfrenta economías con diferentes niveles de desarrollo y crecimiento, por lo tanto asimétricas. Por ejemplo,

¹ Acta Final en que se incorporan los resultados de la Ronda Uruguay de Negociaciones Comerciales Multilaterales. Hecha en Marrakech el 15 de abril de 1994. Se le conoce también con el nombre de Acta de Marrakech.

economías africanas o suramericanas negocian con pié de igualdad con economías desarrolladas y poderosas denominadas “*triada*”.²

La creación de la OMC, en calidad de foro multilateral de comercio, permite señalar que, hoy por hoy, es la única organización que se ocupa de las normas que rigen el comercio entre países, pero también se reconoce su mandato de lograr que los Estados accedan al desarrollo en materia de comercio, negociaciones y economía, logrando la eliminación de barreras. No obstante, pareciera, internamente, que está atravesando una buena serie de crisis las cuales le están impidiendo avanzar en el planteamiento y negociación de nuevos acuerdos que favorezcan el crecimiento económico y la eliminación de barreras a nivel internacional.³

La OMC tiene la encomienda de lograr que el comercio sea generador de paz y así evitar conflictos y eventualmente, guerras comerciales. Sin embargo, la filosofía de la humanidad expresada en las legislaciones nacionales de los Estados miembros de la OMC propugnan por la defensa y protección de derechos inalienables al hombre; en particular, se ha consagrado en la mayor parte de Constituciones políticas de dichos Estados que la búsqueda del bien común y de la justicia social son obligaciones de los gobiernos.⁴

A título de ilustración hay que recordar que los principios de la OMC se diseñaron para hacer prevalecer reglas multilaterales en el comercio de mercancías que permita que las economías de los países miembros participen en condiciones de competencia leal y sin distorsiones.⁵

² Término utilizado para denominar los tres grandes ejes económicos del mundo: Sudeste asiático, con Japón a la cabeza, América del Norte liderada por los Estados Unidos y Europa Occidental cuyo centro económico es la Unión Europea.

³ El Director General Supachai Panitchpakdi, en una reunión informal celebrada el 8 de julio de 2005, instó a los embajadores a acelerar inmediatamente la marcha de las negociaciones comerciales, poniendo de relieve que “en ningún caso son suficientes los avances en función de nuestra trayectoria decisiva hacia Hong Kong”. Dijo que todavía hay una “escasa posibilidad” de evitar una crisis, pero añadió que “cada hora deberá contar”. www.wto.org julio-2005

⁴ Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 101.

⁵ Guía para la Comunidad Empresarial: El Sistema Mundial de Comercio. Centro de Comercio Internacional UNCTAD/OMC. 2ª. Edición Ginebra: CCI/CS, 1999.

Antes de pasar a los principios, se insiste en la opinión de que el sistema multilateral del comercio tiene un ámbito de aplicación material constituido por un entrelazado de sectores económicos y comerciales clasificados en bienes, servicios y la propiedad intelectual. Establecer los principios de la liberalización, así como las excepciones permitidas. Incluyen los compromisos contraídos por los distintos países de reducir los aranceles aduaneros y otros obstáculos al comercio y de abrir y mantener abiertos los mercados de servicios y procedimientos para la solución de diferencias. Prescriben un trato especial para los países en desarrollo. Exigen a los gobiernos transparencia en sus políticas, mediante la notificación a la OMC de las leyes en vigor y las medidas adoptadas, y con el mismo objeto se establece que la Secretaría elabore informes periódicos sobre las políticas comerciales de los países.

Un principio fundamental y añejo dentro de las negociaciones comerciales es el de Nación Más Favorecida (NMF), que data de la segunda mitad del siglo XIX y que se resume como *“igual trato para todos, las ventajas a terceros también me benefician.”*⁶ En virtud de los Acuerdos de la OMC, los países no pueden normalmente establecer discriminaciones entre sus diversos interlocutores comerciales. Si se concede a un país una ventaja especial (por ejemplo, la reducción del tipo arancelario aplicable a uno de sus productos), se tiene que hacer lo mismo con todos.

En el caso de los servicios, se permite que los países, en ciertas circunstancias restringidas, apliquen discriminaciones. Sin embargo, los acuerdos sólo permiten estas excepciones con arreglo a condiciones estrictas. En general, el principio NMF significa que cada vez que un país reduce un obstáculo al comercio o abre un mercado, tiene que hacer lo mismo para los mismos productos o servicios de todos sus interlocutores comerciales, sean desarrollados, en desarrollo o menos adelantados.

Este principio ha tenido (artículo 1º. Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio, 1994) y sigue teniendo capital importancia por tratarse de un verdadero

⁶ “Introducción a la Historia de las Relaciones Internacionales” p. 421
Presse de France. 1985

regulador del comercio de mercancías. El principio de Nación Más Favorecida, es también prioritario en el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (segundo artículo del AGCS) y en el Acuerdo sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio (cuarto artículo del ADPIC), aunque en cada acuerdo este principio se aborda de manera ligeramente diferente. En conjunto, GATT, AGCS, ADPIC abarcan las tres esferas principales del comercio de las que se ocupa la OMC.

Excepciones. Los países pueden establecer una zona de libre comercio que se aplique únicamente a los productos objeto de comercio dentro del grupo y hacer discriminaciones con respecto a los productos de terceros países,⁷ pueden otorgar acceso especial a sus mercados a los países en desarrollo, etc. (En base a la excepción, contenidas en el artículo XXIV del Acuerdo GATT, 1947, se negoció en DR-CAFTA).⁸

A efecto de salvaguardar y promover las actividades comerciales la OMC también incorpora el principio de trato nacional,⁹ que equivale a decir: en el comercio “*igual trato para los nacionales y los extranjeros*”. Las mercancías importadas y las producidas en el país deben recibir el mismo trato, se aplica una vez que el producto, el servicio o asunto de propiedad intelectual han entrado en el mercado. Por lo tanto, la aplicación de derechos de aduana a las importaciones no constituye una trasgresión del trato nacional, aunque a los productos fabricados en el país no se les aplique un impuesto equivalente.

Los obstáculos al comercio son de dos tipos: arancelarios y no arancelarios y entre éstos hay distintas modalidades que pueden tener la forma de derechos de aduana (o aranceles) y/o medidas, tales como, las prohibiciones de las importaciones o también restricciones cuantitativas como es el caso de los contingentes que tienen como consecuencia limitar selectivamente las cantidades importadas.

⁷ Art. XXIV, párrafo 5, parte III. Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y de Comercio, GATT-1947.

⁸ También existen excepciones aplicadas a: a) medidas adoptadas contra el dumping; b) subvenciones y derechos compensatorios; c) medidas de urgencia para limitar temporalmente las importaciones para salvaguardar la producción nacional.

⁹ También lo encontramos inscrito en los acuerdos GATT, AGCS, ADPIC

Un país puede modificar sus consolidaciones, pero sólo después de negociarlo con sus interlocutores comerciales, lo que puede significar que tenga que compensarlos por la pérdida de comercio. Uno de los logros de las negociaciones comerciales multilaterales de la Ronda Uruguay consistió en incrementar la proporción del comercio sujeto a compromisos vinculantes. En la agricultura, el 100% de los productos tienen actualmente aranceles consolidados. El resultado de todo ello es un grado considerablemente mayor de seguridad de los mercados para los comerciantes y los inversores.

Liberalizar el comercio se inicia fomentando una competencia leal, en tal sentido el sistema de apertura comercial de la OMC, admite la aplicación de aranceles y, en circunstancias restringidas, otras formas de protección. (Derechos Compensatorios).¹⁰

Los Acuerdos de la OMC están destinados a apoyar la competencia leal, por ejemplo, en la agricultura, la propiedad intelectual y los servicios. El Acuerdo sobre Contratación Pública (que es un acuerdo "*plurilateral*" porque sólo ha sido firmado por algunos de los Miembros de la OMC) hace extensivas las normas en materia de competencia a las compras realizadas por miles de entidades públicas de muchos países. Y así sucesivamente.

Recientemente, los países desarrollados han empezado a permitir la importación libre de aranceles de casi todos los productos procedentes de los países menos adelantados. En todo ello la OMC y sus Miembros atraviesan aún un proceso de aprendizaje. La agenda o *Programa de Doha* para el Desarrollo incluye las preocupaciones de los países en desarrollo por las dificultades con que tropiezan para aplicar los acuerdos de la Ronda Uruguay. Entre los años 1995-2000, los aranceles se han reducido gradualmente, como también existe una fecha límite para los subsidios a la exportación.¹¹

¹⁰ Derechos compensatorios. Es un derecho especial percibido para contrarrestar cualquier prima o subvención concedida directa o indirectamente a la fabricación, producción o exportación de un producto, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 3, Art. VI del GATT '47. Ronda de Tokio. Nov. 1979. (Acuerdo Plurilateral de Subvenciones y Medidas Compensatorias).

¹¹ Límite el año 2009. Consenso dentro del DR-CAFTA.

El artículo 20 del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT de 1994) permite a los gobiernos adoptar medidas que afecten al comercio con el fin de proteger la salud y la vida de las personas y de los animales o preservar los vegetales, a condición de que no sean discriminatorias ni se utilicen como un proteccionismo encubierto¹². También hay reglas aplicables a la inocuidad de los alimentos, la sanidad de los animales y la preservación de los vegetales, y de las normas sobre los productos (acuerdo sobre la Aplicación de Medidas Sanitarias y Fitosanitarias –ASF-¹³.

Los Estados miembros de la OMC también han contraído compromisos individuales en el marco del AGCS, por ejemplo han aceptado elaborar listas de sectores de servicios que están dispuestos a abrir a la competencia, como también el grado y ritmo de apertura.

El Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios, -AGCS- se extiende a todos los servicios que se ofrecen y/o se compran en el comercio internacional (la banca, telecomunicaciones, turismo, servicios profesionales), además se establecieron 4 modos para el suministro de servicios.

- Servicios suministrados de un país a otro (ejemplo, conferencias telefónicas internacionales, denominado oficialmente "*suministro transfronterizo*", (modo 1).
- Consumidores o empresas que hacen uso de un servicio en otro país (por ejemplo, turismo), oficialmente "*consumo en el extranjero*" (modo 2).
- Empresas extranjeras que establecen filiales o sucursales para suministrar servicios en otro país (por ejemplo, bancos extranjeros que se establecen en un país para realizar operaciones en él), oficialmente "*presencia comercial*" (modo 3).
- Particulares que se desplacen de su país para suministrar servicios en otro país (por ejemplo, modelos o consultores), oficialmente "*presencia de personas físicas*" (modo 4).

¹² Ver Capítulo IV, en esta Tesis.

¹³ En la medida en que se autoriza a los países a establecer sus propias normas y que ello puede desvirtuar la intención de la regla, se ha estipulado, también, que las reglamentaciones se deben basar en principios científicos. Sólo se deben aplicar en la medida necesaria para proteger la salud y la vida de las personas y de los animales o para preservar los vegetales. Además, no deben discriminar de manera arbitraria o injustificable entre países en que prevalezcan condiciones idénticas o similares.

El Acuerdo sobre Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio, ADPIC- consiste básicamente en una serie de normas que rigen el comercio y las inversiones en la esfera de las ideas y de la creatividad; y, establecen cómo se deben proteger, en los intercambios comerciales, el derecho de autor, las patentes, las marcas de fábrica o de comercio, las indicaciones geográficas utilizadas para identificar a los productos, los dibujos y modelos industriales, los esquemas de trazado de los circuitos integrados e incluye la los secretos comerciales. El Acuerdo abarca cinco amplias cuestiones.

- Cómo deben aplicarse los principios básicos del sistema de comercio y otros acuerdos internacionales sobre propiedad intelectual.
- Cómo prestar protección adecuada a los derechos de propiedad intelectual.
- Cómo deben los países hacer respetar adecuadamente esos derechos en sus territorios.
- Cómo resolver las diferencias en materia de propiedad intelectual entre los Estados miembros de la OMC.
- Disposiciones transitorias especiales durante el período de establecimiento del nuevo sistema.

En el caso de Guatemala, la *Ley de Propiedad Industrial de Guatemala, Decreto 57-2000*, fue promulgada por el Congreso de la República el dieciocho de septiembre del año dos mil y cobró vigencia el 01 de noviembre del mismo año.

Las definiciones jurídicas son más precisas, pero, hablando en términos generales, la OMC autoriza a los gobiernos a adoptar medidas contra el *dumping* cuando se ocasione un daño genuino -"importante"- a la rama de producción nacional competidora. Para poder adoptar esas medidas, el gobierno tiene que poder demostrar que existe *dumping* y calcular su magnitud y demostrar que está causando daño o amenaza al comercio local.

Las normas de origen son los criterios aplicados para determinar dónde se ha fabricado un producto. Constituyen una parte esencial de las normas comerciales y se utilizan para

recopilar estadísticas sobre el comercio y las etiquetas "*fabricado en... que llevan los productos*". Esto se ha complicado por la globalización y por la manera en que un producto puede ser objeto de elaboración en varios países antes de estar listo para el mercado.

Los acuerdos plurilaterales son poco conocidos, la razón principal es que no todos los Estados miembros de la OMC los suscriben, el número de suscriptores es reducido. Los acuerdos mencionados se refieren a:

Comercio de aeronaves civiles. El Acuerdo elimina los derechos de importación con respecto a las aeronaves, excepto las militares, y todos los demás productos por él abarcados: los motores de aeronaves civiles y sus partes y componentes, todos los componentes y subconjuntos de aeronaves civiles, y los simuladores de vuelo y sus partes y componentes. Contiene disciplinas sobre las compras de aeronaves civiles dirigidas por el Estado y los incentivos a la compra, así como sobre la ayuda financiera oficial al sector de las aeronaves civiles.

Contratación pública. En la mayoría de los países, el Estado y las entidades que de él dependen son en conjunto los mayores compradores de mercancías de todo tipo, desde productos básicos hasta equipos de alta tecnología. La finalidad de este acuerdo es abrir la mayor parte de esas operaciones a la competencia internacional.

Productos lácteos y Carne de Bovino. Acuerdos sobre los productos lácteos y la carne de bovino: expiración en 1997. A finales de 1997 se dieron por terminados el Acuerdo Internacional de Productos Lácteos y el Acuerdo Internacional de la Carne de Bovino. Los países signatarios de estos Acuerdos decidieron que era más conveniente tratar las cuestiones relativas a los sectores correspondientes en el marco de los Acuerdos sobre la Agricultura y sobre la Aplicación de Medidas Sanitarias y Fitosanitarias.

Ciertos aspectos de su labor se habían visto obstaculizados por el escaso número de signatarios. Algunos de los principales exportadores de productos lácteos, por ejemplo, no

habían firmado el Acuerdo sobre Productos Lácteos; por consiguiente, había fracasado el intento de cooperar para el establecimiento de precios mínimos y en 1995 se abandonó ese sistema.

La Conferencia Ministerial de la OMC en el año 2001, en Qatar (Doha) fijó recomendaciones para que se celebren negociaciones en temas de interés para los países en desarrollo, por tal razón, a ésta reunión se le conoce como la Ronda de Doha para el Desarrollo.¹⁴ El antecedente de la Conferencia en Doha fue la reunión de alto nivel sobre las iniciativas comerciales y la asistencia técnica para los países menos adelantados en el año de 1997.

Existe además en la OMC un Comité de Comercio y Desarrollo, asistido por un subcomité de países en desarrollo, que se encarga de estudiar sus necesidades especiales. Sus funciones comprenden la aplicación de los acuerdos, la cooperación técnica y el fomento de su participación en el sistema mundial de comercio.

La OMC ha establecido centros de referencia en más de 100 Ministerios de Economía y Comercio Exterior, en países en desarrollo y menos adelantados a fin de que los funcionarios de esos Ministerios dispongan de ordenadores para acceder a Internet y se mantengan así al tanto de los acontecimientos que se producen en la sede. Se está procurando dar ayuda además a los países que carecen de representantes permanentes en Ginebra.

En la historia de las relaciones internacionales siempre se han estudiado las relaciones comerciales desde una perspectiva que conduce a identificar dificultades propias de la vida económica y la forma de solventarlas.

El procedimiento de la OMC para resolver desacuerdos comerciales identificados en el acuerdo “*Entendimiento sobre Solución de Diferencias*” es vital para garantizar la

¹⁴ Hoy día, la Ronda de Doha ha decidido realizarse del 13 al 18 de diciembre del 2005, en Hong Kong.

observancia de las normas y asegurar así la fluidez del comercio. Los países someten sus diferencias a la OMC cuando estiman que se han infringido los derechos que les corresponden en virtud de los acuerdos. Las opiniones de los expertos independientes designados especialmente para el caso se basan en la interpretación de los acuerdos y de los compromisos individuales contraídos por los países.

En cuanto al Acuerdo sobre Subvenciones y Medidas Compensatorias, -SMC-, los países miembros de la OMC, están presionando para que los gobiernos que conceden subvenciones sean abolidas, porque éstas solo distorsionan las condiciones de la competencia en el comercio internacional. La finalidad básica de este Acuerdo, es prohibir o restringir el uso de las subvenciones que tienen efectos perturbadores en el comercio.¹⁵

Referente al tema laboral, los países no han querido que el mismo sea sujeto de negociación dentro de este foro comercial, aduciendo que para el efecto, la única institución donde se tratan temas laborales es en la OIT; sin embargo, algunos países ante la imposibilidad actual de concatenar temas comerciales con temas laborales en la OMC, están optando por negociar tratados de libre comercio en los cuales se incluya el tema laboral y en el mejor de los casos, con condenas económicas para los países que violen lo referente a salario mínimo, contratación de menores, medidas de higiene y seguridad, entre otros., todo esto para evitar el *dumping social*.

¹⁵ Guatemala como país en desarrollo, (OMC) y tomando como marco de referencia la Conferencia Ministerial de Doha, negoció una prórroga, para lo cual se promulgaron las siguientes leyes: Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto, 29-89; Ley de Zonas Francas, Decreto 65-89. Entre otros, los requisitos para otorgar la prórroga esta que se puede otorgar los subsidios a la exportación no más allá del 2007, y que en caso que no se renegocien éstos, no deberán existir después del 2009.

Estados Unidos de América, también se encuentra en las mismas condiciones que Guatemala, y los programas sujetos a un requisito de desempeño únicamente gozarán de este beneficio , hasta el año 2009.

Guatemala y Estados Unidos de América, renunciaron a su derecho de solicitar una prórroga sobre los subsidios, la obligación de mantenerlos no puede ser más allá del 31 de diciembre del 2009. Capítulo III, Trato Nacional y Acceso de Mercancías al Mercado, Sección C. Regimenes Especiales, artículo 3.4. DR-CAFTA.

1.2 Evaluación del desempeño de la OMC

Los problemas de credibilidad a los que se enfrenta el modelo de la OMC y que en los años que vienen deberán negociarse, presenta ventajas y desventajas tomando en consideración las cinco últimas rondas de la OMC, comenzando en 1999 en Seattle.

1.2.1 Ventajas

- El sistema permite tratar las diferencias de forma constructiva. A medida que aumenta el volumen del comercio, el número de productos, así como de países y empresas que participan en el mismo, hay más posibilidades de que existan diferencias. El sistema de la OMC contribuye a resolver estas diferencias pacífica y constructivamente, por lo que contribuye al mantenimiento de la paz.
- Un sistema basado en normas y no en el poder, facilita la vida a todos. Es imposible que la OMC pretenda lograr la igualdad económica entre todos los países. Sí, reduce algunas disparidades, da a los pequeños países la oportunidad de hacerse escuchar y al mismo tiempo, libera a las grandes potencias de la compleja tarea de negociar acuerdos comerciales con cada uno de sus numerosos interlocutores comerciales.
- Ofrece al consumidor más posibilidades de elección y características más variadas para elegir. A cuántas cosas existe actualmente acceso gracias a la importación: frutas y verduras fuera de estación, comestibles, prendas de vestir y otros productos que solían considerarse exóticos, flores cortadas frescas de cualquier parte del mundo y todo tipo de artículos para el hogar, libros, música, películas, etc.
- El comercio estimula el crecimiento económico, lo que puede ser buen signo para el empleo. Sin duda el comercio tiene potencial para la creación de empleos. La práctica frecuentemente demuestra que la reducción de los obstáculos comerciales mejora la situación del empleo.

- Los principios básicos dan eficacia económica al sistema y reducen los costos. Numerosas ventajas del sistema de comercio son más difíciles de resumir en cifras, pero son igualmente importantes, resultan de la aplicación de los principios esenciales del sistema y facilitan la actividad de las empresas que participan directamente en el comercio, así como la de los productores de mercancías y servicios.
- El sistema promueve el buen gobierno. En el marco de las normas de la OMC, una vez efectuado un compromiso para liberalizar a un sector del comercio, es difícil dar marcha atrás. Las normas también desalientan la adopción de toda una serie de políticas desacertadas. Para las empresas eso supone más seguridad y claridad con respecto a las condiciones comerciales. Para los gobiernos, suele ser sinónimo de buena disciplina.
- En la OMC las decisiones suelen adoptarse por consenso, todo funciona en el contexto del principio “todo único”. Este principio significa que nada está negociado hasta que todo este negociado, no permite tomar ninguna decisión hasta que todos estén de acuerdo. Existe también lo que se conoce como “consenso negativo”, que significa que nadie está de acuerdo pero tampoco nadie se opone.¹⁶
- La mayoría de los países estiman efectivamente que es mejor estar dentro del sistema de la OMC que fuera de él. Ese es el motivo por el que la lista de países que negocian su adhesión a la Organización incluye tantos países comerciantes grandes como pequeños.¹⁷

1.2.2 Desventajas

Las siguientes interrogantes se han presentado en las distintas Conferencias de la OMC. ¿Es la OMC un instrumento dictatorial de los ricos y poderosos? ¿Destruye empleo?

¹⁶ El consenso negativo sólo se aplica en 3 casos específicos y en el marco del Entendimiento de Solución de Diferencias.

¹⁷ 149 países miembros, al 11.12.2005.

¿Pasa por alto las preocupaciones relacionadas con la salud, el medio ambiente y el desarrollo? La OMC:

- No obliga a los gobiernos y tampoco les dice qué hacer y qué no hacer, tampoco les dice cómo han de conducir sus políticas comerciales. El poder coercitivo, si es que se le puede llamar así, se aplica conforme los acuerdos.
- No aboga por el libre comercio a toda costa. En realidad, todo depende de lo que los países están dispuestos a negociar los unos con los otros, a dar y a recibir, a pedir y a ofrecer.
- Se preocupa únicamente por intereses comerciales. Los no comerciales no tienen prioridad sobre el desarrollo.¹⁸
- Los países en desarrollo y menos adelantados se quejan de no ser tratados con igualdad y, solicitan a los países desarrollados que eliminen sus subsidios, en particular, el señalamiento se hace a los países miembros de la Unión Europea y a los Estados Unidos de América, en materia agrícola; ya que ambos subsidian la agricultura.¹⁹ El proteccionismo es otro tema de debate, ya que las economías avanzadas logran que sus autoridades impongan reglamentaciones que obstaculizan el libre comercio.²⁰ Reunidos en Suiza, los países de la OMC ratificaron su decisión (Acuerdo de Suiza) de eliminar los subsidios a la exportación y pactaron eliminar en forma inmediata 20% de los apoyos internos que distorsionan el sector agrícola.²¹

¹⁸ El tema comercio y ambiente se adoptó en la Declaración Ministerial de Doha, noviembre 2001. Numeral 31 al 33. El tema laboral no se asocia al comercio en este foro, por el momento.

¹⁹ En Cancún, la cuarta reunión de la OMC terminó sin acuerdos a consecuencia de los mismos factores: los subsidios y el proteccionismo. En esta ronda se constituyó el grupo de los veinticinco, donde al inicio estuvo Guatemala.

²⁰ En este aspecto los ejemplos son abundantes. El banano, el acero, la aeronáutica.

²¹ KILLARNEY, Irlanda (REUTERS). —La Unión Europea prometió ayer terminar con subsidios por miles de millones de dólares para las exportaciones agrícolas, en un intento para destrabar las negociaciones comerciales mundiales, si Estados Unidos y otros países exportadores de productos agrícolas emprenden medidas similares.

- La soberanía es otro de los temas críticos que suelen participar en los debates en torno a la globalización en general y a la OMC en particular. La pérdida de la misma es el resultado natural de la pertenencia a este tipo de organización, y no necesariamente debe considerarse como un aspecto negativo.

Hasta el momento todos los esfuerzos de la OMC para el cumplimiento de sus objetivos han dado los mejores resultados.²² Actualmente, se considera la importancia que tiene la participación de la sociedad civil en el terreno de la OMC, en el entendido de que su involucramiento puede hacer a la institución más eficaz. Incluso, la organización reconoce que puede llegar a enriquecerse de la interacción con la sociedad civil, de sus conocimientos y sus competencias.

1.3 La globalización

La teoría económica aún no se ha puesto de acuerdo para identificar y definir los grandes intercambios que se vienen desarrollando a finales del siglo XX. Hay quienes afirman que a la movilidad de bienes y servicios se le debe de llamar globalización económica, mientras que otros practicantes de la ciencia económica se refieren en términos de mundialización de la economía. En el marco de nuestra investigación vamos a tratar de clarificar los términos.

La globalización es una expresión que hace abstracción de factores políticos y se refiere única y exclusivamente a actividades comerciales, al hecho de comprar y vender. En este

La oferta, presentada en una carta a los miembros de la Organización Mundial de Comercio (OMC) unos días antes de que los ministros de Comercio comiencen unas negociaciones potencialmente cruciales en París, tuvo una bienvenida cautelosa entre algunos miembros de la OMC. Estados Unidos elogió la oferta de la Unión Europea de eliminar gradualmente los subsidios a las exportaciones agrícolas y dijo que era un incentivo bien recibido para las conversaciones mundiales de comercio e instó a otras naciones exportadoras a ofrecer concesiones similares. 11 de mayo del 2005. www.mensual.prensa.com

²² Los objetivos de la OMC, son: a) elevar los niveles de vida; b) acrecentar la producción y el comercio; c) lograr el pleno empleo; d) utilización óptima de los recursos mundiales; e) desarrollo económico; f) desarrollo sostenible; y, g) proteger el medio ambiente.

sentido las variables que explican el fenómeno son macroeconómicas. Se establecen reglas y se busca medir su efecto estadístico

La actual situación económica mundial denominada globalización, es un proceso de internacionalización de la economía capitalista que puede explicarse a través de los intercambios mundiales y sus exigencias en la economía política de los países lo cual nos lleva a conclusiones estrictamente cuantitativas. Por ejemplo, en términos macroeconómicos el volumen del comercio mundial sería una variable esencial que probaría por sí sola que la globalización realmente amplía mercados. También se puede examinar, siempre a título de ejemplo, la inversión extranjera directa y extraer conclusiones.

Otra forma de analizar la globalización es a partir de los cambios surgidos a fines del siglo XIX y finales del siglo XX. En esta perspectiva, la globalización entendida como internacionalización del capital no viene a ser un fenómeno novedoso, más bien se explica a través de la lógica de siempre, la de integrar economías, similares y/o diferentes.

La mundialización económica, también se refiere a intercambios y a actividades relacionadas con la economía, pero a diferencia de la primera concepción, esta se ocupa de factores políticos, por ejemplo, el rol que se debe atribuir al Estado. También analiza los efectos sociales y toma en consideración variables de tipo laboral

Dos son los principales mitos sobre la globalización.²³

- La expresión del “*libre comercio*”, a pesar de que las cien multinacionales más importantes controlan el 70% del comercio mundial. Así, más de tres mil millones de personas, la mitad de la humanidad, viven con menos de dos dólares diarios, trescientos millones de niños sufren la explotación laboral y el abismo entre ricos y pobres se agranda hasta el punto de que hoy el 20% de la población con mayores

²³ La globalización es la característica principal del ciclo histórico inaugurado por la caída del Muro de Berlín, en noviembre de 1989, y la desaparición de la Unión Soviética, en diciembre de 1,991” afirma Ignacio Ramonet, director del prestigioso periódico Le Monde Diplomatique. <http://es.geocities.com/poenllu/globalización.htm>

ingresos acapara el 86% de los recursos mundiales, frente al 20% más pobre que debe conformarse con apenas el 0.4% de esos recursos.

- Junto con la supuesta expansión del “*libre comercio*”, el otro mito esencial de la globalización es el nacimiento de la llamada “*sociedad de la información*” a partir de la espectacular difusión de Internet, que si en 1995 sólo tenía 16 millones de usuarios en todo el mundo, en marzo del 2001 tenía 304 millones.²⁴

La globalización, que es consecuencia del aumento de la movilidad humana, del progreso de las comunicaciones, del gran aumento del comercio y las corrientes de capital y de los avances tecnológicos, abre nuevas oportunidades para el crecimiento económico sostenido y el desarrollo de la economía mundial particularmente en los países en desarrollo. La globalización permite, asimismo, que los países compartan experiencias y extraigan enseñanzas de los logros y dificultades de los demás, todo en un marco de reciprocidad real. Al mismo tiempo, el rápido proceso de cambio y ajuste se ha visto acompañado de un aumento de la pobreza, el desempleo y la desintegración social. Además, las transformaciones globales de la economía mundial están modificando profundamente los parámetros del desarrollo social en todos los países. El desafío actual consiste en encontrar la forma de controlar esos procesos y amenazas y convertirlas en beneficios y oportunidades.

En todo caso cualquiera de las vías de análisis conducen a observar la globalización desde una visión estática, que no responde a la tentativa de la presente investigación que ha querido privilegiar la economía global en relación a los derechos laborales de los trabajadores.

Algunos culpan a la globalización de agudizar el desempleo y la pobreza, otros opinan que es el medio de solucionar esos problemas. La atención general y la investigación se concentran en los mercados y en las ganancias o pérdidas económicas que reportan, en lugar de concentrarse en los efectos de la globalización en la vida y el trabajo de las personas, su familia y la sociedad a la que pertenecen.

²⁴ <http://es.geocities.com/poenllu/globalización.htm>

Las transformaciones globales de la economía mundial están modificando profundamente los parámetros del desarrollo social en todos los países. El desafío actual consiste en encontrar la forma de controlar esos procesos y amenazas para que aumenten sus beneficios y se atenúen sus efectos negativos sobre las personas,²⁵ no debemos pasar por alto que el factor abundante en los países pobres es la mano de obra.²⁶ La configuración de zonas de libre comercio entre varios países sólo viene a confirmar una mayor comunicación entre los humanos, producto de las innovaciones tecnológicas.

Dentro de este contexto de la globalización, se han creado los bloques comerciales regionales donde se han insertado cláusulas novedosas, por ejemplo, desde fines de los años ochenta, la anterior Comunidad Económica Europea en la negociación comercial con México insistió en cláusulas democráticas, a efecto de proteger la democracia y su principal figura el Estado de derecho.

En los últimos diez años del siglo XX aparece la tendencia de incluir el trabajo o si se quiere el derecho laboral aunque sea un tema álgido a los convenios comerciales, denominados hoy día, tratados de cuarta generación, verbigracia: tratados de libre comercio entre Estados Unidos de América y Jordania; Chile y Estados Unidos de América; Canadá-Chile, Estados Unidos de América, Estados Unidos Mexicanos y Canadá; Canadá-Costa Rica,²⁷ Canadá-CA4, Estados Unidos de América-República Dominicana y Centroamérica.

Si bien los presidentes de los países en desarrollo han tratado que este tema catalogado como “*altamente sensible*” no sea asociado con sanciones comerciales, esto no ha sido

²⁵ Cumbre Mundial Sobre Desarrollo Social. Copenhague, Dinamarca. 6 al 12 de marzo de 1995. www.google.com

²⁶ La globalización es la característica principal del ciclo histórico inaugurado por la caída del Muro de Berlín, en noviembre de 1989, y la desaparición de la Unión Soviética, en diciembre de 1,991” afirma Ignacio Ramonet, director del prestigioso periódico Le Monde Diplomatique. <http://es.geocities.com/poenllu/globalización.htm>

²⁷ Costa Rica, solo tiene sanción moral.

posible, ya que los países miembros de la OCDE²⁸, no pueden obviar las directrices de esta Organización sobre el tema laboral.

La falta de consenso dificulta la elaboración de políticas en el plano nacional e internacional. Como consecuencia del enfoque inadecuado del aspecto humano de la globalización, no existe una buena comprensión de las fuerzas que impulsan los cambios ni de la forma que las personas reaccionan ante ellas.²⁹

Por lo anterior, se manifiesta que sí hasta finales de la década de los noventa solo preocupaba la globalización económica, ahora ésta, trae inserta la defensa de los derechos humanos, especialmente los laborales, que están siendo incorporados como un tema más dentro de las negociaciones de Tratados de Libre Comercio.

Antes de que se iniciara el siglo XX, el movimiento de personas era prácticamente libre, los trabajadores podían viajar y buscar empleos en las mejores economías, las leyes de inmigración estaban adaptadas a ese flujo libre de la mano de obra, todo esto creaba una real competencia que no estaba limitada a capitales sino que también abarcaba el trabajo, es decir, las restricciones al movimiento internacional de personas eran mínimas.³⁰ Ahora con el cambio de siglo, la mayor parte de regulaciones obligatorias de los mercados para recibir, incorporarse o acomodarse a la globalización son negadoras de libertades globales, lo único global es el libre movimiento de capitales. Entonces, la globalización no

²⁸ La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos es una organización internacional intergubernamental que reúne a los países más industrializados de economía de mercado. En la OCDE, los representantes de los países miembros se reúnen para intercambiar información y armonizar políticas con el objetivo de maximizar su crecimiento económico y coadyuvar a su desarrollo y al de los países no miembros.

La OCDE tiene sus raíces en 1948, en la Organización para la Cooperación Económica Europea que tuvo el objetivo de administrar el Plan Marshall para la reconstrucción europea. En 1960, el Plan Marshall había cumplido su cometido y los países miembros acordaron invitar a Estados Unidos y Canadá en la creación de una organización que coordinara las políticas entre los países occidentales. La nueva organización recibió en nombre de Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos y su sede se encuentra en París. www.rtn.net.mx/ocde.html

²⁹ Texto redactado por la OIT, 07 de abril de 2003. www.ilo.org

³⁰ Las limitaciones eran más de orden sanitario, preventivas en caso de salubridad públicas. Las únicas excepciones a esos principios eran de orden político, por ejemplo forzar, presionar a un Estado a determinadas decisiones (inmigración china hacia Estados Unidos a inicios del siglo XX)

es totalmente global, más bien se diría que se trata de una globalización de partes de la economía mundial

El discurso que apoya la globalización como un beneficio que llegará a todos los rincones del planeta, se justifica a través de la revolución tecnológica del siglo XX. Se asegura que todos los países y todas las sociedades serán beneficiados sino en el corto plazo, a lo sumo en el mediano plazo. A partir de esta premisa y contraponiéndola a la realidad económica global que ha sido sistematizada objetivamente desde distintos foros mundiales (el primero en Seattle, 1999, más tarde en Génova, Italia) queda al descubierto que la globalización no es inexorable y que el discurso fundacional está en tela de juicio. Un ejemplo basta, únicamente en el tema de derechos laborales es obvio que hoy día existe una grave asimetría entre derechos de trabajo y derechos de capital.

Hay teóricos que hablan en otros términos y prefieren referirse a dos tipos de globalización.³¹ La primera sería la globalización “*incluyente*”, mientras que la segunda sería la globalización “*excluyente*”

La globalización incluyente sería la que se realiza entre bloques homogéneos, por ejemplo la “*triada*” y que se caracteriza por tres elementos complementarios. El porcentaje en comercio mundial, el acceso a la inversión extranjera directa –IED- y la tecnología. Al interior de la “*triada*”, hay grupos de ciudadanos que tampoco están dentro de la globalización, esto se explica por el poder de compra, entre otros factores. Ahora bien, la globalización excluyente estaría grandemente representada por una masa de países en desarrollo y que siendo la mayoría, su participación en el comercio mundial es terriblemente reducida, la acogida a la inversión extranjera directa -IED- es insignificante e indudablemente el uso de la tecnología de punta es casi un abuso de lenguaje.

Estas dos categorías no están totalmente delineadas, porque en el grupo “*triada*” como hemos señalado hay categorías de personas que no están incluidos en la globalización y,

³¹ “La Mundialización Económica” pgs.55-70
Arias, Salvador. Editorial Universitaria
Costa Rica 1999

por otro lado, dentro de países y sociedades de la no “*triada*” encontramos clases sociales que si gozan de los privilegios de la globalización incluyente.

Esta teoría se sustenta en resultados y en acceso directo y concreto a bienes y servicios, a efecto de argumentar con cifras, estos teóricos contrastan el consumo de los países más ricos (5%) con otro grupo de países opuesto, es decir, el 5% de los países más pobres del mundo. En el marco del contraste salta a la vista que es imposible para sociedades altamente atrasadas poder estar insertos en la globalización incluyente.

CAPITULO II

2. TRATADOS DE LIBRE COMERCIO Y NORMAS DE PROTECCIÓN LABORAL

2.1 De los Acuerdos de Alcance Parcial a los Tratados de Libre Comercio de Cuarta Generación

Los acuerdos comerciales regionales, en su expresión de tratados de libre comercio, son producto de la globalización, los países del continente americano se están constituyendo en bloques bilaterales y multilaterales a efecto de obtener ventajas económicas, pero ¿qué piensan los economistas sobre el empleo?, ¿cómo perciben los organismos económicos internacionales³² los problemas laborales relacionados con el comercio?, ¿es realmente la globalización un intercambio comercial? Sobre todo, ¿cómo se traduce el auge de la globalización en el mundo del trabajo?, ¿pueden las directrices de la OCDE revertir el saldo negativo que la globalización trajo para el ámbito laboral?

En el marco actual de las relaciones comerciales reguladas por un sistema multilateral de Comercio, orientado y dirigido por la OMC, se puede hacer una clasificación de acuerdos comerciales que abarcan, hasta hoy día, cuatro generaciones:

a) Acuerdos de Primera Generación. Son acuerdos de complementación económica, (Acuerdo Light) se empieza negociando solo un tema comercial de interés bilateral y son un antecedente para llegar a un Tratado de Libre Comercio, existen cuando los gobiernos no han mantenido buenas relaciones de Estado. Guatemala ha negociado con la República Rusa uno en estos términos.³³

³² BID, FMI, etc.

a. ³³ El 31 de enero de 2005, se acordó el texto completo del Convenio sobre Comercio y Cooperación Económica entre Guatemala y Rusia (versión final). Las Partes convinieron tomar las medidas correspondientes para concluir los procedimientos internos necesarios con el propósito de suscribir dicho Acuerdo a la brevedad. El azúcar es el único producto negociado. Información proporcionada por el Lic. Hernán Herrera, Negociador Comercial. Ministerio de Economía. Guatemala, julio-2005.

b) Acuerdos de Segunda Generación. Son los acuerdos de alcance parcial –AAP- , entre éstos, los que tenemos con Colombia, Venezuela, Cuba y Panamá.

c) Acuerdos de Tercera Generación. Son los tratados de libre comercio –TLC - , donde se incluyen temas comerciales³⁴ que son negociados a profundidad y con una lista de productos y su programa de desgravación; Guatemala, los tiene con los Estados Unidos Mexicanos, República Dominicana, el Tratado General de Integración Económica Centroamericana, Taiwán³⁵ y Chile, el cual se encuentra en proceso de negociación.

d) Acuerdos de Cuarta Generación. Son los tratados de libre comercio, en donde se incluyen además de los temas comerciales, los derechos laborales y ambientales, entre éstos tenemos los negociados con Canadá y Estados Unidos de América.

2.2 LIBRE COMERCIO

Para que el libre comercio se traduzca en ventajas para toda la población son necesarias:

- Una inflación parecida a la de los otros países con los que integra el libre comercio.
- Impuestos competitivos, más sencillos y bajos a los de los principales competidores.
- Un equilibrio presupuestal que permita reducir la inflación y mantener bajos los impuestos.
- Reglamentaciones y permisos mínimos para no encarecer la producción.
- Una legislación que incentive la creación de empleos, la movilidad laboral y la productividad³⁶.

³⁴ Temas comerciales tales como: acceso a mercados; procedimientos aduaneros y reglas de origen; Propiedad Intelectual, Inversiones y Servicios, Normas y barreras técnicas al comercio; medidas sanitarias y fitosanitarias; subsidios, antidumping y derechos compensatorios, agricultura; compras del sector público; política de competencia; solución de controversias; comercio electrónico.

³⁵ La última ronda de negociación con Taiwan finalizó en la última semana de julio del 2005, y se realizó en Guatemala.

³⁶ La Globalización. Riesgos y Ventajas. Luis Pazos. Editorial Diana, México, 1998.

Dentro de las modalidades organizativas que se crearon en este entorno están los regionalismo los cuales integraron economías ya sea sobre la base supranacional, la Ex – CEE, o en forma intergubernamental como son los tratados de libre comercio, entre ellos el NAFTA y el eventual DR-CAFTA.

La mano de obra también es un mercado, llamado mercado del trabajo o laboral, en el momento actual los derechos que protegen el trabajo no están siendo globalizados a efecto de obtener mejoras concretas, como fue el caso de post segunda guerra mundial. Esta situación genera tensiones entre los Estados miembros de la OMC y produce un efecto contrario a la afirmación de que el comercio venció a la guerra.

La excepción al principio de Nación Más Favorecida, se aplica en el establecimiento de una unión aduanera o bien en una zona de libre comercio,³⁷ los países contratantes se comprometen a no extender automáticamente sus intercambios comerciales, reducciones de derechos arancelarios que vayan a conceder con posterioridad, etc., a un país que no sea miembro de esa zona. En varias oportunidades se ha negociado que se establezca un vínculo entre comercio y condiciones de trabajo.

A nivel regional, Costa Rica, fue el primer país de Centroamérica en incluir el tema laboral en el Tratado de Libre Comercio que firmó con Canadá. Caso contrario, es el tema laboral incluido dentro del Tratado de Libre Comercio negociado entre República Dominicana-Centroamérica y Estados Unidos de América, (DR-CAFTA)³⁸ éste es el Capítulo número dieciséis, de los veintidós que lo forman, el mismo está aunado a sanciones económicas para la parte que viole el Acuerdo³⁹. En las negociaciones comerciales regionales el tema laboral ha estado presente.

³⁷Fundamento Legal: Art. XXIV, párrafo 5, PARTE III del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio GATT-1947; párrafo 2 y 3 del Entendimiento Relativo a la Interpretación del Art. XXIV del GATT de 1994. TEXTOS JURIDICOS, OMC.

³⁸ El Congreso de la República de Guatemala, lo aprobó el 10 de marzo del 2005, y ratificado por el Organismo Ejecutivo el 08 de agosto del 2005, sin embargo todavía no ha cobrado vigencia. Por parte de los Estados Unidos de América el 27.07.05 fue aprobado por el Senado y posteriormente fue ratificado por el Presidente G. W. Bush el 02.08.05

³⁹ Dentro del capítulo 20.17, numeral 2, Solución de Controversias, se estipula una sanción monetaria de hasta US\$15 millones para la parte que no cumpla con la aplicación de las leyes laborales.

Entre Costa Rica y Canadá está en vigencia un Tratado de Libre Comercio y el tema laboral, al igual que en el marco del NAFTA, es un acuerdo paralelo de Cooperación Laboral. Hasta el año 2004, se había estado negociando un Tratado de Libre Comercio entre Canadá y los países que conforman el CA4 (Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua), dentro de éste también se encuentra incluido el Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá-CA4.⁴⁰ En estos acuerdos las únicas sanciones son “*sanciones morales*” a una violación de los convenios de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, emitida en el contexto de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- en 1,998.⁴¹

Guatemala inició negociaciones comerciales con Canadá previo a las negociaciones con Estados Unidos de América y ambos tratados son considerados actualmente como de cuarta generación. Dentro de este contexto se presenta el diseño de tesis “El Tema Laboral en los Tratados de Libre Comercio negociados entre Guatemala y Países de América del Norte (Estados Unidos de América y Canadá)”.

La comunidad internacional y los medios informativos manifiestan cada vez más interés por las cuestiones relacionadas con la responsabilidad de las empresas privadas. Al mismo tiempo, muchas compañías han adoptado códigos de conducta que se inspiran en normas reconocidas a nivel internacional, particularmente en el ámbito del derecho del trabajo y de los derechos humanos.⁴²

⁴⁰ Con México, El Salvador y Honduras existe un Tratado de Libre Comercio, sin embargo en éste no se incluye el tema laboral (acuerdo de tercera generación).

⁴¹ Los principios fundamentales de acuerdo a OIT son:
Convenio 29: Trabajo Forzoso (1930)
Convenio 87: Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación (1948)
Convenio 98: Derecho de Sindicación y de negociación colectiva (1949)
Convenio 100: Igualdad de remuneración (1951)
Convenio 105: Abolición del trabajo forzoso (1957)
Convenio 111: Discriminación (empleo y ocupación) (1958)
Convenio 138: Edad Mínima (1973)
Convenio 182: Las peores formas de trabajo infantil (1999)

⁴² Miroslava García Suárez, diputada Federal, México. Seminario sobre las Directrices de la OCDE, México, D.F. marzo, 2003.

Aunado a lo anterior la mayoría de empresas de Estados Unidos de América y Canadá cuando establecen sus operaciones en Guatemala, aplican en sus relaciones obrero-patronales lo que llaman un Código de Conducta.⁴³ El código de conducta, son compromisos éticos y normas de conducta que una empresa ejerce sobre el conjunto de sus operaciones con el fin de mejorar las condiciones de vida y trabajo con sus empleados. Estos códigos pueden complementar la legislación nacional e internacional pero en ningún caso sustituirla.

A este respecto manifiesta, Rolf Thüsing⁴⁴ *“la adopción de códigos voluntarios por parte de las empresas no se presenta como una solución simple ni fácil para un problema que resulta difícil y complejo en la práctica. En efecto, para que los códigos sean eficaces, tienen que tener en cuenta las muy diversas circunstancias en las que las empresas realizan su actividad e incluir objetivos formulados de manera realista. En última instancia, importa más el comportamiento de la empresa que el contenido del código”*.⁴⁵

En Guatemala, el Código de Conducta implementado por la Comisión de Vestuario y Textiles –VESTEX-, es el primero en el país, y esta siendo tomado como modelo para que lo adopten las empresas agrupadas dentro del CACIF.

2.3 El tema laboral en la dimensión internacional

Al conocer los derechos internacionales del trabajo en los ordenamientos internos y al compararlos con sus efectos directos en el comercio internacional se constata que el éxito es menos abrumador.

⁴³ Verbigracia: la bananera CHIQUITA, GAP, ADIDAS, Liz Claibore, JCPeney.... Fuente: Sr. David Morales, sindicalista guatemalteco.

⁴⁴ Vicepresidente Ejecutivo de la Organización Internacional de Empleadores -OIE-. Ginebra, 11.06.1999. www.ioe-emp.org

⁴⁵ En el marco de un seminario que se realizó en Honduras en el mes de Junio-05, se denunció que los empleadores guardan el código de conducta en un lugar que no es accesible al trabajador, además el mismo se encuentra escrito en idioma inglés y con letra muy pequeña. Fuente: David Morales, sindicalista guatemalteco.

Los derechos laborales internacionales protegidos por la OIT han tenido una evolución menos bondadosa que el tema de los derechos humanos fundamentales,⁴⁶ las razones son obvias, en particular, cuando se recuerda que el trabajo, como sector humano atraviesa una vieja disputa, nacida en el centro de la revolución industrial. El conflicto enfrenta el trabajo y el capital. Normar reglas vinculadas a la acción de producir o de crear un objeto conlleva una negociación con el titular del negocio o de la productividad.

El derecho al trabajo implicaría un buen número de factores objetivos (salario, horas de trabajo) y factores subjetivos (seguridad social, higiene) los cuales han debido encontrar formulaciones dentro de ese estrecho margen que deja el conflicto entre capital-trabajo. Esta variable ha hecho que el desarrollo del derecho al trabajo no haya tenido el amplio contexto propio de los derechos humanos fundamentales.

El factor que interesa en esta investigación de tesis es la *internacionalización* de los mismos. La doctrina del moderno derecho internacional establece que cuando un Estado celebra un acuerdo, de hecho, está limitando su soberanía nacional. En cuanto a derechos humanos cuando dos o más Estados se comprometen a dar un trato a sus ciudadanos de conformidad con las leyes que rigen la humanidad⁴⁷ y conceden derechos fundamentales a sus súbditos, los compromisos se *internacionalizan*, en consecuencia, a partir de ese momento ningún Estado puede pretender que el trato de sus ciudadanos es de su exclusiva competencia. Este principio ha tenido gran importancia en el desarrollo y protección de los derechos humanos. En cuanto a derechos laborales el consenso no es

⁴⁶ “*La Carta Internacional de Derechos Humanos*” es el conjunto de reglas adoptadas en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas relacionados con la materia, es decir, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (resolución 217 A (III) de 1948), el Pacto internacional relativo a los derechos económicos, sociales y culturales (resolución 2200 A (XXI) de 1966), el Pacto internacional sobre derechos civiles y políticos (resolución 2200 A (XXI) de 1966), el Primer Protocolo facultativo sobre los derechos civiles y políticos (resolución 2200 A (XXI) de 1966).

⁴⁷ Este principio se deriva de la propuesta del Señor Martens enviado Plenipotenciario de la Rusia Tzarista a la “Convención sobre Leyes y Costumbres de la Guerra Terrestre, de 1889”, y que se conoce como Cláusula de Martens: “En ausencia de un código más completo, las Altas Partes Contratantes estiman que en toda circunstancia las poblaciones y los beligerantes quedan protegidos por el derecho de gentes establecidos entre naciones civilizadas, por las leyes de la humanidad y por las exigencias de la consciencia pública”

tan profundo aunque el entramado de acuerdos, convenios y recomendaciones adoptados por la OIT desde su fundación es de 185.

La posibilidad de que los Estados prefieran las normas internacionales sobre las normas nacionales es una tendencia positiva, muchos países seguirán evitando las normas de trabajo inspiradas en criterios estrechos. Este planteamiento sugiere una reflexión al respecto.

Pareciera ser que sigue habiendo cierta tensión entre objetivos laborales que se persiguen, por medio de reglas equitativas, (promover los derechos y disponer de reglas comerciales más justas). En consecuencia, las autoridades tendrán que decidir si va a asignar prioridad a las violaciones más graves de los derechos laborales o a los casos que más perjudican a la economía. Esta perspectiva se agrava cuando tomamos en consideración que en el seno de la OIT hay Estados con regímenes políticos y económicos realmente muy distantes.

Adicionalmente se deberá hacer mucho hincapié y tomar decisiones sobre el marco en el cual se adoptan obligaciones concretas. Ciertos países privilegian las relaciones bilaterales, mientras que otros se acogen al sistema multilateral.

Los sistemas establecidos dentro del Sistema de Preferencias Generalizadas y el Programa de Recuperación Económica para los Países de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe se han instituido en base a criterios como: la voluntariedad, plazo definido, condicionalidad y la unilateralidad. El gobierno que ofrece las preferencias, (Estados Unidos de América), se funda en la aceptación voluntaria de parte de los otros Estados, y como él ha ofrecido las ventajas le corresponde fijar las condiciones de acceso.

En general se ha planteado, en este apartado, que la tendencia de protección de los derechos laborales se traslada del plano internacional al nacional, es decir, dentro de las disposiciones que regulan en comercio internacional, de tal manera que las preferencias otorgadas de forma unilateral, como en los casos SGP, ICC.

El nacimiento del Derecho al Trabajo coincide con el apogeo de la revolución industrial ya que esta última crea un marco laboral entre trabajadores y empresariado industrial, es decir, dejando atrás la época de los grandes latifundios, a menos en Europa Occidental.

Los trabajadores, reunidos como clase trabajadora entran en disputa directamente contra los empleadores o clase patronal, los desacuerdos están vinculados a temas relativos a la jornada de trabajo y el trabajo de mujeres y niños. En algunos casos, los trabajadores también reivindican condiciones socio económicas⁴⁸ propias del trabajo, ya que lo único que poseen los trabajadores es su fuerza laboral, es decir, ofrecer su mano de obra a cambio de un salario.

La ley Chapelier⁴⁹ promulgada en 1771 contemplaba que *“... todas las asociaciones de artesanos, obreros y jornaleros, o los por ellos instigados, atenten contra el libre ejercicio de la industria y el trabajo, pertenecientes a cualquier clase de personas, y bajo toda clase de especie de condiciones, convenidas mutuamente o contra la atención de la policía y el exacto cumplimiento de las sentencias, así como contra las subastas y adjudicaciones públicas de diversas empresas, serán consideradas como reuniones sediciosas, y como tales disueltas por los depositarios de la fuerza pública, a tenor de las órdenes que reciban. Serán castigados con todo el rigor de las leyes los autores, instigadores y jefes de dichas asociaciones”*

Entre las exigencias sindicales, antes de la I Guerra Mundial, estaban:

- Instalación de Dispositivos de seguridad en las máquinas.
- Prohibición de trabajo para menores.
- Protección de la mujer embarazada.⁵⁰

Los principios de una vida digna y de una convivencia más humana son ideales y proclamas que se desarrollan alrededor de la revolución francesa que, adopta la

⁴⁸ Conferencia internacional del trabajo, celebrada en Berlín en 1890.

⁴⁹ La ley Chapelier fue abrogada en 1884.

⁵⁰ Mi Lucha. Adolfo Hitler. Editorial FENIX, USAC. 2005

Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano con lo cual, la noción del trabajo comienza a comprender algo más que un salario ya que exige que la condición de humano prevalezca sobre todas las consideraciones, ya sean sociales, políticas o económicas. No obstante, alcanzar las metas ha sido la larga historia del derecho al trabajo.

Las preocupaciones más fuertes donde los trabajadores han debido unirse tienen que ver con las condiciones físicas, del trabajo, tanto de las mujeres como de niños. Entre los primeros logros se pueden señalar el establecimiento de edades mínimas para trabajar, jornadas limitadas de trabajo y las limitaciones para el trabajo nocturno de las mujeres.

Cuando existen desigualdades económicas importantes la relación entre trabajador y capital es desventajosa por varias razones:

Primero, que la autonomía de los trabajadores en el marco conceptual del derecho no se disfruta plenamente ya que generalmente, hay más demandas de empleos que ofertas de trabajo

Segundo, la igualdad de oportunidades no se cumple porque los trabajadores no tienen conciencia de grupo, no hay derechos de asociación ni de sindicalización. Excepcionalmente, los ingleses protegían el derecho de coalición,⁵¹ mientras que en la Francia revolucionaria, aparecen las primeras figuras legales de corporativismo, fenómeno que se propaga a la Alemania de Bismark.

Tercero, la filosofía jurídica de la autonomía de voluntades es falseada de hecho porque las condiciones desiguales en que se negocian los contratos de trabajo son grandes.

El principio que regula el trabajo se puede sintetizar, en palabras de Leroy Beaulieu "*el principio de libre contratación, deja a la voluntad del trabajador y del patrono la fijación de tiempo durante el cual podrá el segundo utilizar el trabajo del hombre. Interferir en el*

⁵¹ En el caso inglés, la coalición creó un entorno laboral que permitió que tanto la huelga como la asociación funcionaran de hecho (no eran reconocidas por las leyes de la Corona)

acuerdo de voluntades es contrariar las leyes económicas; pero además ¿porqué ha de prohibirse al trabajador que desarrolló todo su esfuerzo si ello le parece conveniente y le proporciona un mayor ingreso? Por otra parte, el hombre es libre, como prohibiría que obtenga más ganancia. Además la limitación de la jornada traerá consigo la reducción de posibilidades de ganancia”

Las jornadas laborales son largas e intensas, los instrumentos de trabajo no garantizan protección contra los accidentes de trabajo, esto último se ha visto como elemento de lo que más tarde se llamaría previsión social.

Una de las primeras prácticas comerciales juzgadas desleales fue la de la competencia hecha por los artículos producidos por reclusos. La ley más antigua data de 1890.⁵² En el primer año del siglo XX, Australia prohibió la importación de bienes manufacturados o artículos fabricados por detenidos, esta normativa fue revocada en 1987 a efecto de poder importar altavoces estereofónicos cuya ebanistería procedía de la prisión inglesa de Dartmoor.⁵³ Argentina incluyó “*el trabajo forzoso*” en su definición de las prácticas que justificaban el incremento de aranceles sobre los productos importados, un año más tarde, en 1934, España incorporó a su nomenclatura comercial, en particular, la definición de *dumping* que incluye el trabajo penitenciario y el trabajo forzoso.

Austria fue el primer país que luchó contra la competencia comercial basada en el recurso a una duración excesiva del trabajo. En 1924 autorizó el incremento de los derechos aplicados a la importación de los productos industriales procedentes de países que no hubiesen ratificado el Convenio sobre las horas de trabajo y la industria de 1919.

El primer convenio internacional sobre higiene del trabajo fue adoptado en la Conferencia de Berna, en 1906, y obligaba a las Partes a prohibir la fabricación, la importación y la venta de fósforo (blanco y amarillo). Esas cerillas encerraban ciertos peligros para los

⁵² prohibición a la importación de bienes, de mercancías o de artículos de todo género fabricados por detenido.

⁵³ Charnoviz. P.75

usuarios, pero el instrumento estaba destinado fundamentalmente a impedir que los obreros del ramo contrajeran la terrible necrosis fosfórica del maxilar.

En el plano jurídico internacional, en el año de 1947 aparece el primer reglamento comercial que dio lugar al moderno sistema de intercambios internacionales; el marco en que se adoptó fue la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Empleo la cual dedicó sus esfuerzos a alcanzar un acuerdo internacional sobre normas internacionales equitativas del trabajo, a esta iniciativa se le conoce como la Carta Internacional de Comercio (CIC). El artículo séptimo dispone que los Estados miembros *“reconocen que las condiciones inequitativas de trabajo, especialmente en la producción destinada a la exportación, crean dificultades en el comercio internacional y, por consiguiente, cada Miembro adoptará cualesquiera medidas que sean apropiadas y factibles para hacer desaparecer tales condiciones dentro de su territorio”*. Se entendía por normas no equitativas, *“el mantenimiento de condiciones de trabajo inferiores a las que podrían justificar la productividad en la rama de la producción de que se trate y en la economía en su conjunto”*.⁵⁴

El marco inicial para intentar resolver el problema de inequidad fue el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio, el GATT, en particular se intento, en el año de 1953, que las disposiciones previstas en el GATT a título del capítulo XXIII incluyera una declaración en el sentido siguiente: las normas no equitativas, sobretodo, en lo que atañe a la producción para la exportación, crean, en el comercio internacional, dificultades que anulan o menoscaban los beneficios derivados del acuerdo. En esta propuesta hay dos elementos esenciales.

Primero, se intenta definir, aunque sea vagamente, el término inequitativo dentro del comercio internacional, y, por otro lado, las palabras *“anulan o menoscaban”* remiten al artículo XXIII del GATT, el cual habilita a tomar medidas contra una parte contratante cuando las demás partes contratantes consideren que las prácticas comerciales de ésta contrarrestan (anulan o menoscaban) una ventaja derivada del GATT.

⁵⁴ Idem, p.81

Segundo, el término inequitativo, ha dado lugar a expresiones y consideraciones que buscan crear un principio al respecto, algo así como un código de normas internacionales, en concreto se considera que la negación de los derechos de los trabajadores no debe permitir a un país, o a una de sus ramas de actividad económica, conseguir ventajas competitivas en el comercio internacional

En el año de 1943 se proclamaba la urgencia de instituir leyes internacionales o la suscripción de un tratado internacional que estableciera normas de trabajo equitativas, con objeto de prohibir el comercio de bienes fabricados en violación de las normas laborales relativas al derecho de sindicalización, a la duración de trabajo, al salario mínimo y al trabajo de menores. La idea era la de adoptar un código internacional de prácticas equitativas en materia laboral, de cumplimiento obligatorio para todos los países que quisiesen beneficiarse del comercio internacional.

En 1953, se consolidó el primer Convenio Internacional del Azúcar, y dentro de sus disposiciones se cita que *“con el fin de evitar la depresión en los niveles de vida y la introducción de condiciones de competencia desleal en el comercio mundial,⁵⁵ procurarían mantener condiciones justas de trabajo en la industria azucarera”*.⁵⁶

El informe de la Comisión Brandt, presentado en 1980 se afirmaba que *“era preciso convenir normas laborales para evitar la competencia injusta y para facilitar la liberalización del comercio”*.⁵⁷

Las normas del trabajo han influido también en la ayuda al desarrollo, en los préstamos internacionales y en los códigos de conducta aplicables a las empresas multinacionales. El

⁵⁵ En palabras de Charnovitz, el término *“sistema de comercio mundial”* conlleva varios factores, entre ellos, tratados internacionales (ejemplo el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y de Comercio), legislaciones comerciales nacionales y las propuestas de reformar las reglas aplicables a los intercambios comerciales (Charnovitz, 1998, p.5).

⁵⁶ El cacao, caucho y el estaño también fueron sujetos de convenios específicos donde la cláusula del comercio desleal ha sido integrada.

⁵⁷ Comisión independiente sobre problemas internacionales del desarrollo. Pág.280 Norte-sur. Un programa para la supervivencia. Editorial Pluma Ltda. Bogotá 1982

sistema de intercambios comerciales se ve sin duda afectado por las disposiciones legislativas nacionales que versan sobre la mano de obra nacional, por ejemplo, en materia salarial, cierre de fábricas, seguridad en las empresas.

2.4 La Organización Internacional del Trabajo

“Singular es, en verdad, ver una contradicción entre el proteccionismo laboral de la Oficina Internacional del Trabajo y la teoría librecambista o de mayor libertad comercial que propugna la Sociedad de Naciones. Háblase de proteccionismo obrero. Sin embargo, no cabe duda de que el intento de proteccionismo nacionalista se halla en contradicción con el esfuerzo general de reglamentación del trabajo que estamos desplegando aquí”

Albert Thomas

Director de la OIT

Conferencia Internacional del Trabajo. 1930

El Tratado de Versalles o Tratado de Paz que puso punto final a la Primera Guerra Mundial generó el compromiso de instituir la Liga de las Naciones y en este marco contractual se diseñó la Organización Internacional del Trabajo –OIT- como organismo internacional altamente preocupado por la regulación del capital y el trabajo. Las viejas luchas antifeudales y la abolición de la esclavitud en toda Europa crearon las condiciones para que la relación patrón-trabajador se hicieran en un contexto nacional e internacional donde los Estados eran parte de esa relación, en su calidad de guardián de la soberanía nacional y obligado a procurar el bien común de sus ciudadanos.

También en el Tratado de Versalles de forma inesperada, por el tema que trataba, se presentó una moción orientada a elaborar una disposición en virtud de la cual *“ningún artículo o bien será remitido, en el comercio internacional, si ha sido producido o pudo*

haber sido producido mediante el trabajo de personas menores de dieciséis años". Este es el origen de las reglas que actualmente rigen la edad mínima en el trabajo.⁵⁸

El 11 de abril de 1919, se crea la OIT,⁵⁹ dentro de las primeras acciones de la nueva organización intergubernamental se presta gran atención a los temas del trabajo de menores y las relaciones laborales de la mujer. Estas materias fueron objeto de convenios ratificados.⁶⁰ La OIT constituida toma la iniciativa para mejorar las condiciones de trabajo, promover empleos productivos y el necesario desarrollo social, y mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo.

En la Conferencia de la Paz de París de 1919, una comisión denominada "*comisión del trabajo*" propuso que el Tratado de Paz contemplara una disposición que prohibiera el envío o el suministro, en el comercio internacional, de todos los artículos producidos, o susceptibles de serlo, mediante el trabajo de detenidos. Durante dos décadas, el problema de la mano de obra penitenciaria volvió a replantearse desde distintas conferencias internacionales. Los esfuerzos concluyeron en el año de 1930 con la adopción del Convenio No. 29 sobre el Trabajo Forzoso. (OIT)

En 1927, la Liga de las Naciones organizó la Conferencia Económica Internacional donde se estudió el problema del comercio desleal⁶¹ y se describió que una situación tal era aquella donde una economía exportaba productos cuya competitividad resulta de la aplicación de normas laborales muy insuficientes. Al final, la Conferencia recomendó a los gobiernos a que alentaran a sus empleadores a aplicar formas de remuneración que permitiesen al trabajador obtener una parte equitativa del incremento del rendimiento. En el Acuerdo de creación de la Liga de las Naciones, de 1919, los Estados miembros habían

⁵⁸ Convenio 138, de 1973

⁵⁹ Convenio de Washington, del 29 de octubre de 1919

⁶⁰ Los principales convenios que protegen y regulan dichos temas son, No.10, 15, 45, 58, 59, 89, 103, 138 y 182

⁶¹ Algunos autores no asimilan el dumping social, a efecto de esta investigación se asume que, en determinadas circunstancias éste puede ser una forma de comercio desleal. En otras palabras el término comercio desleal es mucho más amplio.

convenido en esforzarse por garantizar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanas en sus propios territorios.⁶²

Desde su perspectiva específica la OIT formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por lo general estos acuerdos fijan condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales, los cuales son: libertad sindical y protección del derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de remuneración, discriminación, edad mínima y las peores formas de trabajo infantil.

Los fundadores de la OIT habían propuesto mecanismos que incluyeran sanciones económicas, siempre respecto a condiciones laborales. Se llegó a creer que la Constitución de la OIT podría obligar a los Estados miembros a que si un Estado no había aplicado un Convenio, los Estados firmantes debían tomar disposiciones especiales contra los bienes producidos en condiciones de competencia desleal. Para lograr esto, se debía instituir una comisión investigadora que rendiría un informe, y sobre la base de éste último establecer sanciones de orden económico aplicables al gobierno acusado que la Comisión considere convenientes, y cuya aplicación por los demás gobiernos les parezca justificada. En efecto esta disposición figuraba en el primer texto de la Constitución de la OIT, artículo 28. Ahora bien, esas sanciones de orden económico nunca fueron recomendadas y el artículo 28 fue suprimido en el año de 1946. Al mismo tiempo, el artículo 36 fue modificado a fin de que el Consejo de Administración pudiese recomendar a la conferencia las medidas que estime conveniente para obtener el cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión investigadora.

Hoy día, se sabe que la OIT forma parte del “*sistema de las Naciones Unidas*”⁶³ ha quedado establecida en el artículo 57 de la Carta de la ONU, el cual acuerda que “*las diversas instituciones especializadas creadas por acuerdos intergubernamentales y*

⁶² Tratado de Versalles, Parte I Artículo 26, inciso a)

⁶³ También hay autores que al referirse a las organizaciones especializadas lo hacen con expresiones diferentes, por ejemplo, hablan de agencias de las Naciones Unidas. En virtud de la Carta de la ONU, estas organizaciones se denominan instituciones especializadas. La OIT fue la primera organización especializada de Naciones Unidas.

provistas, en marco de sus estatutos, de amplias atribuciones internacionales en los dominios económico, social, de la cultura intelectual y de la educación, de la sanidad pública y otro temas conexos, están vinculadas a la organización de conformidad a las disposiciones del artículo 63'. En base a lo dispuesto en artículo *supra* citado, la OIT es una institución del sistema de las Naciones Unidas y se le conoce como organización especializada.

El sistema de las Naciones Unidas es un modelo en el cual las organizaciones intergubernamentales que realizan acciones y tienen propósito relacionados con la paz internacional son integradas al sistema reservándose su propio estatus jurídico. Estas organizaciones tienen su personalidad jurídica y forman parte del modelo pero no pierden su autonomía.⁶⁴ Las Naciones Unidas, trabaja de cerca con ellas y trata que exista una coordinación a efecto de no dispersar sus acciones. Establece el mecanismo de trabajo, la relación que guarda la ONU y el resto de organismos que contribuyen a la paz.

En este aspecto, la ONU ha dispuesto que compete al Consejo Económico y Social – ECOSOC- jugar el papel de intermediario entre la organización y las instituciones especializadas para que el trabajo conjunto sea efectivo: *“el Consejo Económico y Social puede celebrar acuerdos con cualquiera institución considerada en el artículo 57. Estos acuerdos establecen las condiciones que permiten que dicha institución sea parte de la Organización. Dichos acuerdos se someten a la Asamblea General”* (primer apartado, artículo 63).

Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la OIT es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en condiciones de igualdad con los gobiernos en la solución de conflictos laborales.

⁶⁴ Los órganos subsidiarios son otra categoría de organismos que se diferencian profundamente de las instituciones especializadas descritas en el artículo 57 de la Carta de la ONU. Principalmente la diferencia reside que las primeras carecen de personalidad jurídica propia, mientras que las segundas tiene su propia acta constitutiva.

En la práctica, la OIT es de la opinión que *"en un mundo que vacila, la Organización debe tener una visión clara de sus objetivos y estrategias. Puede ser necesario amoldar rápidamente la táctica y determinadas actividades a las nuevas circunstancias, pero después de haber fijado una meta clara"*.

Afortunadamente la OIT sigue siendo una institución no burocrática, al contrario, sus acciones acogen los desafíos modernos, desde la perspectiva de protección al trabajo y por ende, a los trabajadores y trabajadoras. Entre los objetivos estratégicos para el tercer milenio la OIT se plantea.

- Promover y cumplir las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo. En estos aspectos, la OIT obra en acciones normativas. (Divulgación y promoción del Trabajo Decente).
- Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y un empleo decorosos, para ello brinda apoyo a la política de empleo, traslada conocimientos teóricos y prácticos a efecto de fomentar la creación de empleos.
- Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos mediante la seguridad social y las condiciones de trabajo
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social con todos los interlocutores sociales ya sean gobiernos u otras instituciones de diálogo social
- Actividades transversales que implican un profundo conocimiento de mundo laboral, por ejemplo en el año de 1998 logró la aprobación de la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

2.5 Concatenación de Convenios Internacionales de la OIT con el Ordenamiento Jurídico Laboral de Guatemala

En el año 2002, en el sede de la OIT, se creó la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización financiada principalmente por el presupuesto ordinario de la OIT. La comisión explora métodos nuevos y de acción duradera para combinar objetivos

económicos, sociales y medioambientales con el fin de que la globalización sea útil para todos.⁶⁵

Entre las condiciones indeseables o que riñen el concepto de trabajo decente⁶⁶ se resumen: la explotación de los niños, que se realizan en base a una excesiva duración de la jornada de trabajo y que se caracteriza por bajos salarios, accidentes laborales por realizarlos en condiciones insalubres y falta de higiene, entre otros.

De acuerdo a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, se considera que solo con el cumplimiento del principio de “**Justicia Social**” se puede mantener la paz universal y permanente, significa que se deben mejorar las condiciones de los trabajadores, por ejemplo en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas.⁶⁷

⁶⁵ www.ilo.org/public/spanish/commission/background.htm fecha 07 de abril del 2003

⁶⁶ Definición: Es aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana. www.ilo.org. Según Pablo Lazo, quien fue negociador en el tema laboral del Acuerdo de Libre Comercio entre Chile-Canadá, el trabajo decente se compone de cuatro elementos: 1. trabajo; 2. Principios fundamentales; 3. protección laboral; y, 4. Diálogo social.

El trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres. El trabajo decente es el eje en donde convergen los cuatro objetivos estratégicos, es decir los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social. Para la OIT el trabajo decente es un concepto organizador que sirve para proporcionar un marco general para las acciones de desarrollo económico y social. www.ilo.org.

⁶⁷ Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Abril de 2000.

Las primeras normas que se concibieron en función del comercio estaban relacionadas con los salarios pagados en el extranjero. Al constituirse en 1881, la Federación de Oficios organizados y Sindicatos instó al congreso de los Estados Unidos a adoptar la legislación necesaria para dar “*a la industria estadounidense una protección plena contra la mano de obra barata de países extranjeros*”. De todas las propuestas destinadas a garantizar esa protección, la que tuvo mejor acogida fue la relativa a la igualación de los costos. El principio quedó inscrito en las leyes sobre aranceles de 1922 y 1930.⁶⁸

En el año de 1933, el Congreso de los Estados Unidos aprobó la Ley sobre la Recuperación Industrial del país mediante la cual el Presidente podía imponer códigos de competencia leal a las industrias. Como las importaciones de productos extranjeros podían anular la eficacia de esos códigos, entonces, el Presidente quedaba facultado a imponer derechos de aduana o contingentes de importación y a prohibir la entrada en el país de productos extranjeros.⁶⁹ El vínculo existente entre la legislación del trabajo y las importaciones ha sido reconocido en muchos acuerdos de reciprocidad negociados después de 1936.

En la definición de la competencia desleal, Checoslovaquia, formuló en 1925 el principio de que “el incremento de las horas de trabajo o el establecimiento de condiciones sociales de trabajo menos favorables. Ese mismo año, el ministerio de comercio británico publicó un reglamento por el que se imponían derechos compensatorios (*antidumping*) para combatir la competencia desleal y dominante de “condiciones de empleo inferiores”, también Cuba, en el año de 1935 adoptó una ley que autorizaba la percepción de derechos compensatorios impuestos a las mercancías extranjeras producidas por trabajadores “remunerados a un nivel inferior”.

⁶⁸ Normas internacionales de trabajo y comercio mundial pág.23
Charnovitz, S.

⁶⁹ En tres ocasiones se percibieron derechos de importación y en cinco se establecieron contingentes “voluntarios”, antes de que la ley fuera declarada anticonstitucional.

La OIT, ha mostrado una especial preocupación por la justicia social que incluye el respeto a los derechos económicos y sociales de todos los seres humanos.⁷⁰ Este compromiso de la OIT está plasmado en 185 convenios y recomendaciones aprobados por la organización desde 1919 y que pueden considerarse como la pieza fundamental de la defensa de dichos derechos en el mundo.

A raíz de la Cumbre Mundial para el Desarrollo Social celebrada en Copenhague en el año de 1995, las Naciones Unidas dispuso crear el Grupo de Trabajo sobre Pleno Empleo y Medios de Vida Sostenibles, este último presentó su informe de labores un año más tarde. Enseguida el Comité de Empleo y Política Social de la OIT, procedió al análisis de dicho informe ya que este resultado permite a la OIT enfocar con más claridad los puntos donde se debe accionar.

Tomando en cuenta los resultados de la mundialización económica sobre el empleo y el trabajo, la OIT formuló una declaración al respecto. En dicha declaración, en el artículo primero, recuerda que “ *al incorporarse libremente a la organización, todos los Estados miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas, asimismo, recuerda que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicas en convenios que han sido reconocidos como fundamentales*”.

En el mes de mayo de 1995 se puso en marcha una campaña destinada a conseguir la ratificación universal de los ocho convenios núcleos de la “**Declaración de principios de la OIT, sobre los derechos fundamentales del trabajo y su seguimiento**”. En esta declaración no solamente se renovó el compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas, sino que también se recordó que la OIT es el organismo competente para establecer estas normas y asegurar su aplicación.

⁷⁰ Preámbulo (tercer apartado): la justicia social es la base de la paz universal y permanente.

En la práctica internacional la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, establecen las garantías mínimas que los gobiernos deben de cumplir. El artículo segundo de la Declaración dispone⁷¹ *“que todos los miembros, aún cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen el compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios.”*⁷²

Los ocho convenios que recubren la totalidad de la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo han sido ratificados por el Estado de Guatemala, son los siguientes:

- Convenio número 29. Trabajo Forzoso (1930).
Dispone la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Se admiten algunas excepciones, tales como el servicio militar, el trabajo penitenciario adecuadamente controlado y el trabajo obligatorio en situaciones de emergencia, tales como guerras, incendios o terremotos.
- Convenio número 87. Libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948).
Establece el derecho de todos los trabajadores y empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas, sin autorización previa, y dispone una serie de garantías para el libre funcionamiento de tales organizaciones, sin la injerencia de las autoridades públicas.
- Convenio número 98. Derecho de sindicación y negociación colectiva (1949).
Prevé garantías contra los actos de discriminación antisindical y la protección de las organizaciones de trabajadores y empleadores contra actos de injerencia de unas respecto de otras, así como medidas destinadas a alentar la negociación colectiva.
- Convenio número 100. Igualdad de remuneración (1951).
Establece el principio de la igualdad de remuneración y de prestaciones entre las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor.

⁷¹ A la fecha Guatemala tiene ratificados 67 Convenios de la OIT, incluyendo los 8 de la Declaración de los principios y derechos fundamentales, de 1998.

⁷² Ver textos en anexo.

- Convenio número 105. Abolición del trabajo forzoso (1957).
Prohíbe el uso de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación políticas, como castigo por haber expresado determinadas opiniones políticas o posturas ideológicas, como método de movilización de la mano de obra, como medida de disciplina en el trabajo, como castigo por haber participado en una huelga o como medida de discriminación.
- Convenio número 111. Discriminación (empleo y ocupación) del año 1958.
Prevé la adopción de una política nacional destinada a eliminar toda discriminación en materia de empleo, formación y condiciones de trabajo que esté basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión pública, ascendencia nacional u origen social, y a promover la igualdad de oportunidades y de trato.
- Convenio número 138. Edad Mínima. (1973).
Tiene por finalidad la abolición del trabajo infantil y estipula que la edad mínima de admisión al empleo no debe ser inferior a la edad en que cesa la enseñanza obligatoria.
- Convenio número 182. Las peores formas de trabajo infantil. (1999).
Exige la adopción de medidas inmediatas y eficaces para garantizar la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, especialmente todas las formas de esclavitud y prácticas similares, el reclutamiento forzoso de niños para su utilización en los conflictos armados o su explotación en la prostitución, la pornografía y cualquier actividad ilícita, así como el trabajo que pueda perjudicar la salud, la seguridad y la moralidad de los niños.

Esta Declaración se autodefine operativa ya que las obligaciones identificadas son ya parte de las legislaciones ordinarias de muchos Estados miembros, sin embargo, para lograr más efectividad, la Declaración adoptó un mecanismo de seguimiento “... *que sea creíble y eficaz, con arreglo a las modalidades que se reproducen en el anexo y que se considerará parte integrante de la misma*”.

La Declaración también subraya “*que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas y que nada en la presente Declaración y su seguimiento*”.

podrá invocarse ni utilizarse de otro modo con dichos fines, además, no debería en modo alguno ponerse en cuestión la ventaja comparativa de cualquier país sobre la base de la presente Declaración y su seguimiento”

En el mismo orden de la divulgación de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos Fundamentales en el Trabajo, de 1998, como las directrices de la OCDE deben ser de conocimiento público por ser el eje central de los Tratados de Libre Comercio, especialmente, porque los derechos laborales, son derechos humanos de segunda generación.⁷³

Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales. Enuncian principio y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable, compatible con las legislaciones aplicables. La vocación de las Directrices es garantizar que las actividades de esas empresas se desarrollen en armonía con las políticas públicas, fortalecer la base de confianza mutua entre las empresas y las sociedades en las que desarrollan su actividad, contribuir a mejorar el clima para la inversión extranjera y potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible.

En este contexto las empresas deberán, entre otros: 1) respetar los derechos humanos de las personas afectadas por sus actividades de conformidad con las obligaciones y compromisos internacionales del gobierno de acogida. 2) Fomentar la formación del capital humano, particularmente mediante la creación de oportunidades de empleo y el ofrecimiento de formación a los empleados. 3) promover el conocimiento por los empleados de las políticas empresariales y su conformidad con ellas, mediante una difusión adecuada de las mismas, incluso a través de programas de formación. 4) abstenerse de tomar medidas

⁷³ Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de Naciones Unidas, en su resolución 2200 A (XXI), 19.12.1966. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. Aprobado por Decreto 69-87 del Congreso de la República de Guatemala, el 30.09.87. Declarada la adhesión el 06.04.1988. Depositado el Instrumento el 19.05.1988. Publicado en el Diario de Centro América, Tomo CCXXXIV, número 34, del 08.08.1988.

discriminatorias o disciplinarias contra los trabajadores que elabore, de buena fe, informes para la dirección.

Por otra parte de forma específica estas Directrices se refieren al tema laboral en los siguientes términos:

1. a) respetar el derecho de sus trabajadores a ser representados por sindicatos u otros representantes legítimos de los trabajadores y participar en negociaciones constructivas, ya sea individualmente o a través de asociaciones de empresas, con dichos representantes con vistas a alcanzar convenios sobre condiciones laborales; b) contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil; c) contribuir a la eliminación de toda clase de trabajo forzado u obligatorio; d) no discriminar a sus trabajadores en el ámbito laboral o profesional por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen, a menos que las prácticas selectivas respecto a las características del trabajador favorezcan las políticas públicas establecidas que promuevan, de forma expresa, una mayor igualdad de oportunidades laborales, o que dichas prácticas respondan a los requisitos inherentes a un puesto de trabajo.

2. a) proporcionar a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para la consecución de convenios colectivos eficaces; b) aportar a los representantes de los trabajadores la información que necesiten para alcanzar negociaciones constructivas sobre las condiciones laborales; c) promover las consultas y la cooperación entre las empresas y los trabajadores y sus representantes respecto a cuestiones de interés mutuo.

3. comunicar a los trabajadores y a sus representantes la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de los resultados de la entidad o, en su caso, del conjunto de la empresa.

4. a) respetar unas normas de empleo y relaciones laborales que no sean menos favorables que las respetadas por empresas comparables del país de acogida; b) adoptar las medidas adecuadas para garantizar en sus actividades la salud y la seguridad en el trabajo.

5. emplear en sus actividades, en tan amplia medida como sea factible, a personal local y proporcionar formación con vistas a mejorar los niveles de calificación, en colaboración con los representantes de los trabajadores y, en su caso, con las autoridades públicas competentes.

6. cuando se contemplen cambios en sus actividades que puedan tener efectos significativos sobre los medios de subsistencia de sus trabajadores, en el caso concretamente del cierre de una entidad que implique ceses o despidos colectivos, notificar dichos cambios, con una antelación razonable, a los representantes de sus trabajadores y, en su caso, a las autoridades públicas competentes y colaborar con los representantes de los trabajadores y con las autoridades públicas competentes para atenuar, en la máxima medida de lo posible, los efectos adversos. Sería conveniente que la dirección pudiese enviar dicha notificación, en vistas de las circunstancias concretas de cada caso, antes de la adopción de la decisión final. Pueden emplearse otros medios para que se establezca una cooperación constructiva encaminada a atenuar los efectos de dichas decisiones.

7. No amenazar, en el marco de negociaciones realizadas de buena fe con los representantes de los trabajadores acerca de las condiciones laborales o cuando los trabajadores ejerciten su derecho a organizarse, con el traslado fuera del país en cuestión de la totalidad o de una parte de una unidad de explotación ni con el traslado a otros países de los trabajadores procedentes de entidades integrantes de la empresa con el fin de influir injustamente en dichas negociaciones o de obstaculizar el ejercicio del derecho a organizarse.

8. Permitir a los representantes autorizados de sus trabajadores negociar acerca de cuestiones relacionadas con convenios colectivos o relaciones entre trabajadores y empresas y permitir a las partes consultarse acerca de asuntos de interés mutuo con representantes patronales autorizados para adoptar decisiones respecto a estas cuestiones. Directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Guía de Usuario. TUAC.

2.6 CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA ⁷⁴

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en su artículo 93: “*la salud es derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna*”. El Código de Trabajo expresa en su artículo 197: Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

- a) Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente;
- b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;
- c) Prevenir incendios;
- d) Proveer un ambiente sano de trabajo;
- e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;
- f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;
- g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;
- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;

⁷⁴ El primer Código de Trabajo fue emitido por el Decreto 330 del Congreso de la República del 8 de febrero de 1947, publicado el 20 de febrero del mismo año y con vigencia a partir del 1 de mayo de 1947. A lo largo de los años, el código ha sufrido distintas modificaciones, las que tratan de agotarse en la enumeración cronológica que se detalla a continuación.

Las reformas más ampliadas son las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó 97 artículos y derogó 7 de ellos; y la contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República del 29 de abril de 1961, que prácticamente es una sustitución total del Código, razón por la cual muchos identifican el Código de Trabajo como decreto 1441. Edición Exclusiva. Código de Trabajo de la República de Guatemala, Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Guatemala, febrero 2002.

- i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;
- j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;
- k) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;
- l) Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.

Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula los derechos laborales, como derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, con carácter de irrenunciable únicamente para el trabajador y que pueden ser superados a través de la contratación individual o colectiva y muy especialmente por los pactos colectivos de condiciones de trabajo; asimismo, se considera perteneciente a la rama de derecho público, lo que conlleva a que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés público. Es un derecho eminentemente conciliatorio.

En materia laboral al estudiar la historia para esa primera época, el profesor Universitario Mario López Larrave ha expresado que: *“huérfanos de toda legislación gremial y de protección a los trabajadores, abolidos los gremios de la colonia y la legislación de las Indias, por casi un siglo de vida independiente, -políticamente independiente se entiende- entre 1821 y 1920 prácticamente solo florecen asociaciones de carácter mutualista, al amparo del derecho general de la asociación, con características como las siguientes: i) Su composición es artesanal, o sea que sus miembros son obreros que laboran por cuenta*

*propia o en pequeños talleres. ii) Los fines que se proponen se limitan al socorro y auxilio mutuo o al estudio. No perseguían fines reivindicativos, ni planteaban la lucha de clases”*⁷⁵

El marco legal⁷⁶ *“Las sociedades y asociaciones de carácter mutualista se constituyeron al amparo del derecho genérico de asociación, garantizado invariablemente en las siete constituciones y leyes fundamentales que rigieron en el primer siglo de vida -política-independiente. La primera ley de trabajadores (Decreto Gubernativo 486 de 14 de febrero de 1894) regula el trabajo más o menos forzado de los campesinos en las fincas de los cafetaleros, creando una judicatura privativa: los jueces de agricultura”*

En el siglo pasado entre la primera y segunda guerra mundiales (1914-1944) este modelo entra en agotamiento al incrementarse el uso intensivo de mano de obra y técnicas de producción -principalmente en el agro- y de trabajo que ahora se calificaría de forzoso e indigno, y al no tomar los beneficios de técnicas modernas de producción.⁷⁷

Dentro de ese contexto, nace la Inspección General de Trabajo –IGT-, el Departamento Administrativo de Trabajo -DAT- actualmente Dirección General del Trabajo, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Departamento Agrario Nacional –DAN-. El 16 de julio de 1954 puede citarse el inicio de otra fase, cuando mediante Decreto No.21 de la Junta de Gobierno dispone cancelar la inscripción de todos los directivos sindicales de las confederaciones, federaciones y sindicatos; y en forma administrativa el 10 de agosto del mismo año por medio del Decreto 48 cancela administrativamente la inscripción de todas las organizaciones sindicales surgidas en el lapso de 1944-54.

Esta fase incluye la puesta en vigor de las siguientes normas jurídicas: “ i) *El 26 de julio de 1954 es emitido el Decreto 31 de la Junta de Gobierno, para derogar la ley de reforma*

⁷⁵ López Larrave, Mario. Breve historia del movimiento sindical Guatemalteco. Pgs 9-12. 1979. citado por Lic. Ricardo Cifuentes.

⁷⁶ Larrave

⁷⁷ Solamente la Ley Protectora de Obreros (Decreto Gubernativo 669 de 21 de noviembre de 1906) que contiene un avanzado y valioso antecedente del régimen de seguridad social, parece salvarse de la calificación represiva de las leyes de esa época que facilitaron mano de obra barata y más o menos forzosa a la oligarquía cafetalera y a los gobiernos para realizar obra vial de carreteras. Existió ausencia total de legislación sindical

*agraria; ii) Se emite el Decreto Presidencial 570 que deroga el Código de Trabajo de 1947, e impone nuevo con sendas reformas; iii) Se promulga el Decreto Presidencial 584 el 29 de febrero de 1956 que contiene el Estatuto de los Trabajadores del Estado, prohibiendo el derecho de sindicalización y de huelga en el sector público, amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y les niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo, iv) El 2 de febrero de 1956 se emite nueva Constitución Política de la República, y el 29 de febrero del mismo año se emite el Decreto Presidencial 559 que contiene nuevo estatuto agrario”.*⁷⁸

Puede decirse que en el momento de su creación, el Código de Trabajo fue muy bien concebido, entre sus antecedentes se pueden resumir de la manera siguiente.⁷⁹

“con la conquista de Guatemala en 1524 se genera el proceso de inserción del país al contexto de las relaciones comerciales internacionales y se sientan las bases para el funcionamiento de la economía de mercado... los colonizadores españoles crean la forma de producción basada en lo que se ha llamado la hacienda española... lo que incidió en marcar la diferencia entre pueblos de criollos y españoles (hoy llamados ladinos) y los pueblos de indios.... “

Guatemala cuenta con un Código de Trabajo promulgado en 1947, que con reformas se ha mantenido vigente hasta el día de hoy, y es de alguna forma un instrumento muy bien concebido, al que injustamente se ha culpado de no propiciar el desarrollo de la rama jurídica que contiene, cuando realmente lo que sucede a menudo es que no se ha hecho un estudio objetivo de las instituciones y los procedimientos para concebirlas y hacerlas funcionar.⁸⁰

Con el Decreto 1441 del Congreso de la República, se introdujeron reformas al Código de Trabajo, el 16 de agosto de 1961, en el cual se regulan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, y crea instituciones para resolver sus conflictos. En el marco internacional, Guatemala, es respetuosa de los derechos de los trabajadores y

⁷⁸ Ibid. Pgs. 68-73.

⁷⁹ Lic. Ricardo J. Cifuentes V. Consultor Independiente. Programa Relacentro- OIT-Ministerio de trabajo, 2002.

⁸⁰ Derecho del Trabajo. Lic. Rolando Echeverría Morataya. 2ª. Edición. Guatemala, C.A. 2001.

empleadores, es miembro de la Organización Internacional del Trabajo y dentro de los Convenios ratificados destaca la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo.

Conforme al artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97, le corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social, por lo que sus funciones son entre otras, formular la política laboral, salarial; promover y armonizar las relaciones laborales entre las partes, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley.

Con relación a la legislación que regula a los trabajadores del Estado, el 15 de marzo de 1962 es emitido el Acuerdo Gubernativo 504 que prohíbe el derecho de huelga a estos trabajadores. El 29 de marzo de 1963 se da un golpe de Estado que deroga la Constitución Política de la República de 1956, se emite una nueva Constitución que contiene los derechos de los trabajadores públicos. Así mismo, les es aplicado supletoriamente el Código de Trabajo, y en 1968 es emitida la -primera- Ley de Servicio Civil para regular las relaciones laborales en la administración Pública.⁸¹

Desde que se estructura el sistema que sustenta la sociedad y Estado guatemalteco, se desarrolla un sistema de tenencia de la tierra, orientando las relaciones productivas hacia el trabajo agropecuario, basado en la actual estructura de economía de subsistencia y la de agroexportación como polos del mismo. Este sistema va a generar las particulares relaciones que expresa el sistema nacional de relaciones laborales, que se distinguen por un tremendo peso de poder en el sector empleador, mientras que el trabajador no tiene casi ninguno, regulado por un Estado con poder insuficiente para establecer relaciones de mayor equidad.⁸²

⁸¹ El 1º de enero de 1974 entró en vigor la Ley del Servicio -civil- Municipal (Decreto Legislativo 62-73); en 1986 la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo -el Decreto Legislativo 44-86-; en 1999 es emitida la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y la Ley de la Carrera Judicial -para jueces y magistrados.

⁸² Guatemala ha aceptado, suscrito y ratificado convenios, pactos y declaraciones del sistema de Naciones Unidas en materia de derechos humanos,; 72 convenios de la Organización Internacional

El 25 de abril y el 14 de mayo del 2001, fueron aprobadas 36 reformas al marco jurídico laboral guatemalteco que cobraron vigencia el 01 de julio de ese mismo año, con los decretos legislativos 13 y 18-2001. Esto constituye el esfuerzo legislativo más importante desde las reformas de 1992 y uno de los más trascendentales desde 1947, año en que se aprobó el Código de Trabajo en Guatemala.⁸³

Estos cambios pretenden proteger con mayor eficacia la conformación de sindicatos y los mecanismos de resolución de conflictos colectivos, además de fomentar el desarrollo de la negociación colectiva, ampliando el ámbito de la aplicación subjetiva de los pactos colectivos firmados entre sindicatos y empresas. Sin embargo, no todos los cambios son positivos ni se han realizado todas las reformas necesarias. Algunas de estas reformas también fueron objeto de inconstitucionalidades con sus respectivas demandas en la Corte de Constitucionalidad.⁸⁴

A pesar de que las reformas al Código de Trabajo, a través del decreto 18-2001 del Congreso de la República, fortalecieron el sistema de sanciones por infracción o violación a las leyes laborales, sigue prevaleciendo en la mayoría de relaciones de trabajo la aguda conflictividad de su desenvolvimiento en vista de que los actores sociales desconocen o son indiferentes al cumplimiento del contenido de la normativa laboral.⁸⁵

Como aspecto especial, el Código de Trabajo tiene en su parte considerativa “*Las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral*”, que en las distintas argumentaciones que hacen las personas que interpretan la rama jurídica del trabajo,

del Trabajo (OIT) desde 1952. Aparte, ha suscrito y ratificado el convenio constitutivo de la Organización Mundial del Comercio (OMC), tiene vigente el Tratado de Libre Comercio del Mercado Común Centroamericano y también los Tratados de Libre Comercio de Grupo CA-3 (Triángulo Norte de Centroamérica) de Guatemala, El Salvador y Honduras con los Estados Unidos Mexicanos. Lic. Ricardo Cifuentes. Consultor, Ministerio de Trabajo. 2002.

⁸³ Administración de Justicia Laboral, Propuestas para su fortalecimiento, MINUGUA, 2002.

⁸⁴ Idem

⁸⁵ La Justicia Laboral: un desafío para Guatemala. Estudio presentado el 09 de octubre del 2003. Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia y Organización Internacional del Trabajo. Guatemala.

plantean muchas veces como algunos de los principios que forman el Derecho del Trabajo los cuales deben tenerse en cuenta para efectos de calificación.

El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales,⁸⁶ son protectoras y titulares del trabajador, son irrenunciables para el trabajador y, están llamadas a desarrollarse en forma dinámica de conformidad con las posibilidades del patrono, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.⁸⁷ Estos son:

a) Los derechos de los trabajadores son irrenunciables⁸⁸

Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.⁸⁹

b) El derecho del trabajo es necesario e imperativo.

Significa no solo justificar la existencia de las normas protectoras del trabajador, sino hacer obligatoria su aplicación.

c) El derecho del trabajo es realista y objetivo.

Es realista, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Es objetivo, porque su tendencia es la de

⁸⁶ Como ejemplo de estas garantías mínimas están: Artículo 102, incisos c), d), e), f), g); y, o) de la constitución Política de la República de Guatemala. Artículos 13, 82, 89, 90, 103, 116, 126, 130 del Código de Trabajo.

⁸⁷ Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. El Pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte. Las disposiciones de los artículos 45 a 52 inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste. Artículo 49. Código de Trabajo. Guatemala, 2002.

⁸⁸ Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 12 Código de Trabajo.

⁸⁹ Art. 106, Constitución Política de la República de Guatemala, Art. 12 Código de Trabajo.

resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. (sic)⁹⁰

d) El derecho del trabajo es una rama del derecho público.

El interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

e) El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático.

Se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población.

f) El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores.

Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. La tutelaridad está presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que su uso puede producir una injusticia.

g) Principio de estabilidad en el trabajo.

La estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador, que en ningún caso puede constituir una obligación para el trabajador, pero si es una obligación para el patrono. Este principio contiene dos modalidades inseparables: a) derecho del trabajador a la permanencia, la persistencia, la duración indefinida de una relación de trabajo, que le permita su subsistencia económica; b) la garantía del trabajador, que para quebrantar esa permanencia, debe existir una causa razonable que permita la disolución de la relación del trabajo.

2.7 MOVIMIENTO SINDICAL

Las organizaciones sindicales, son la Parte que representa a los trabajadores en las rondas de negociación a nivel nacional juntamente con el sector empresarial y el sector gobierno; a nivel internacional pueden participar en las negociaciones pero en el “cuarto de al lado” juntamente con el sector privado. Son una Parte importante, porque sus propuestas deben ser tomadas en cuenta cuando se negocia el tema laboral en un tratado de libre comercio, en el caso del DR-CAFTA, se realizaron convocatorias públicas en los medios de comunicación y a nivel de Ministerio de Economía también se les invito a formular sus propuestas.

⁹⁰ Lic. Rolando Echeverría. Derecho del Trabajo, pag.21.

Sin embargo, se han interpuestos diferentes demandas en contra del DR-CAFTA, porque los trabajadores, consideran que sus propuestas no fueron tomadas en cuenta durante la negociación y que sus derechos no han sido mejorados mas allá de lo que establece la Constitución de la República de Guatemala y la Declaración de Principios Fundamentales de la OIT, como tampoco los establecidos en el Código de Trabajo.

Es contraproducente negociar un tratado de libre comercio sin convocar a las organizaciones sindicales, se considera que deben estar presentes desde la primera negociación a nivel nacional, porque de aquí emerge la propuesta que conjuntamente con el sector empresarial, deberá negociarse a nivel centroamericano para posteriormente presentarse en la ronda bilateral.

El Estado de Guatemala, repetidamente toma decisiones que afectan el trabajo, sin consultar a la sociedad civil. En particular, después que el gobierno guatemalteco oficialmente decidiera ratificar el DR-CAFTA, muchos trabajadores, sindicatos y otras instituciones se indignaron y sus sentimientos de avance se vieron suprimidos por los de falta de certeza y aún más, la desesperanza de que el movimiento laboral encuentra más obstáculos que apoyos de parte del poder público. La idea de incorporar normas de trabajo en disposiciones que regulan el comercio internacional se originó en el movimiento sindical desde antes de que se constituyera la Liga de las Naciones y la Organización Internacional del Trabajo, en particular, cuando se elaboraba la Constitución de la OIT y más tarde, en el marco de la negociación y firma de la Carta de San Francisco.

La etapa en que el sindicalismo guatemalteco llegó a tomar mayor auge en toda su historia fue la que comprende a los gobiernos de la Junta Revolucionaria (1944-45), del Doctor Juan José Arévalo (1946-50) y del Coronel Jacobo Arbenz Guzmán (1951-54), con las siguientes características laborales, sindicales y de producción de la década: i) Debido a la industrialización incipiente del país, ya existe clase proletaria, aunque la pequeña empresa sigue predominando; ii) En el censo industrial de 1946 las empresas con cinco o más trabajadores apenas alcanzaban la cifra de 776 dando ocupación a

19,447 trabajadores; iii) Esta composición social indudablemente incide en las asociaciones profesionales de la época; iv) El sindicalismo sigue siendo predominantemente urbano. Hubo prohibición para la sindicalización en el campo hasta 1946 y permitida en 1947. La organización masiva de los campesinos tiene lugar a partir de la emisión de la Ley de La Reforma Agraria (17 de junio de 1952); v) Las organizaciones sindicales ya hacen un claro deslinde entre los fines inmediatos o meramente reivindicativos y los fines mediatos con planteamientos de política nacional e internacional en torno al eje de la lucha clasista; vi) Por primera vez en la historia de Guatemala, los gobiernos que rigen al país impulsan con sinceridad y entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo.⁹¹

El derecho específico de sindicación se reconocerá en (1945). El código civil regula las relaciones laborales como contrato de locación de servicios (Decreto Gubernativo 176 del 8 de marzo de 1877). El reglamento de Jornaleros (Decreto Gubernativo 177 de 3 de abril de 1877) trataba a los campesinos poco menos que como semovientes. Hasta en 1893 se suprimen formalmente los “mandamientos” y se declara la libertad del trabajo (Decreto Gubernativo 471 del 23 de octubre de 1893).

Por medio del Decreto 295, el Congreso emite la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), que entra en vigor el 5 de noviembre de 1946, para echar a andar por primera vez en la historia del país un régimen de seguridad obligatorio y de cotización tripartita: Estado, Patronos y Trabajadores. El 1° de mayo de 1947 entra en vigor el primer Código de Trabajo guatemalteco (Decreto 330 del 8 de febrero de 1947), que aunque avanzado para su época en materia de sindicatos también contiene restricciones, fundamentalmente para la organización de los campesinos. Este código regula el derecho de sindicalización, la contratación colectiva y el derecho de huelga, tanto en la parte sustantiva como en la parte procesal. Mediante el Decreto 526 del Congreso de la República desaparece la discriminación de los sindicatos campesinos y se establece la reinstalación obligatoria como garantía máxima de la estabilidad en el trabajo.

⁹¹ Mario López Larrave.

Posteriormente el 17 de junio de 1952 se emite la ley de Reforma Agraria por medio del Decreto 900 del Congreso de la República.

Las características del movimiento sindical de esa época eran: “i) *el movimiento sindical entra a una etapa de desolación*; ii) *La labor de los obreros sigue aumentando con el crecimiento mismo del proceso de industrialización*; iii) *la reorganización sindical tiene lugar en las ciudades*; iv) *luego de perder a sus principales cuadros de la dirigencia en el 54, el movimiento sindical empieza a cobrar vida nuevamente en 1955*; v) *el movimiento resulta ser inestable ante los altos niveles de corrupción y divisionismo a que fueron sujetos*; vi) *prolifera los sindicatos de base sin ninguna vinculación con las centrales*; vii) *el sindicalismo se mantiene a pesar de que la ideología y políticas de Estado le son adversas, tanto administrativa como judicialmente*; viii). *En su mayoría las acciones sindicales se dan por luchas reivindicativas y economicistas*”.⁹²

En un marco de inseguridad jurídica establecido durante la contrarrevolución, los sindicalistas fueron presa directa de la represión e indudablemente el proceso de fortalecimiento de la organización se debilitó y los trabajadores tuvieron temor de organizarse. En 1960, el Ministerio de Trabajo⁹³ reportaba la existencia de 50 sindicatos, mientras que en 1954, se habían identificado más de quinientas organizaciones de trabajadores. El efecto del desconocimiento y negación a la libertad sindical hizo que en la década de los setenta, el movimiento sindical de Guatemala representara un bajo porcentaje de sindicalización, aproximadamente, el tres por ciento de lo que había sido su momento álgido.⁹⁴

La recuperación numérica de sindicatos reaparece a inicios de 1980, pero ello también viene aparejado a niveles de represión alarmante; solamente en ese año, 110 líderes sindicales fueron asesinados y 55 considerados como desaparecidos. El corto período de

⁹²Citado en el informe de CALDH “El tratado de libre comercio República Dominicana/Centro América-Estados Unidos: Implicaciones a los derechos humanos en Guatemala” Pags. 49-52.

⁹³ Con el Decreto 1117 del 15 de octubre de 1,956, se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión social.

⁹⁴Citado en el informe de CALDH “El tratado de libre comercio República Dominicana/Centro América-Estados Unidos: Implicaciones a los derechos humanos en Guatemala”

crecimiento sindical rápidamente se vuelve a empequeñecer como consecuencia de la violencia contra la organización sindical. A fines de 1980, el sindicalismo guatemalteco prácticamente está en fase de desaparición. En su informe la OIT,⁹⁵ reporta que entre 1981-1985 *“solamente hubieron tres huelgas”*

El marco legal en que se movieron las organizaciones de trabajadores en esta fase, incluye acciones de gobierno en los días inmediatos al 20 de octubre de 1944, especialmente, a partir del 15 de marzo de 1945 en que rige la *“nueva constitución de la República”*, en donde se trazan las directrices del futuro derecho del trabajo guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga; se sientan las bases del futuro régimen de seguridad social obligatorio, y con el concepto de la propiedad privada *“en función social”* se deja el asidero constitucional para la reforma agraria. Establece como principio fundamental en materia de trabajo: el derecho de sindicalización libre para fines exclusivos de la defensa económico-social de los patronos, empleados privados, el magisterio y trabajadores en general.

El libro⁹⁶ *“Hacia un nuevo internacionalismo: lecciones del movimiento laboral guatemalteco”* surge en este contexto: *“un fresco internacionalismo se ha estado desarrollando en el improbable terreno de la lucha laboral guatemalteca, ya que este país no es ni altamente desarrollado, ni altamente sindicalizado. Guatemala, podría aparecer como un lugar improbable de nacimiento de un nuevo internacionalismo, porque los trabajadores en la periférica nación han estimulado abordajes innovadores que sobrepasan las fronteras del país”*

El movimiento sindical guatemalteco inició un esfuerzo colectivo para denunciar injusticias y acciones anti sindicales. Las mujeres trabajadoras también han hecho grandes avances a nivel organizativo.

⁹⁵ “Year Book of labor Statistics of 1986”. P-53-54
Internacional Labor Office.

⁹⁶ Hacia un nuevo internacionalismo: lecciones del movimiento laboral guatemalteco” p.52
Levenson-Estrada, Deborah
The University of North Carolina. 1989

En los últimos veinte años se ha venido prestando una atención creciente a la situación de la mujer en el mundo del trabajo en el contexto de los cambios que se han producido en la economía mundial. Ciertamente, esta cuestión se definió en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, como una de las áreas más críticas del esfuerzo por mejorar la situación de la mujer.

Las estadísticas indican que se han logrado algunos progresos, concretados, principalmente, en el incremento de la tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo a lo largo de los diez últimos años. Sin embargo, esta tendencia no ha sido acompañada de una igualdad de trato y de oportunidades de ambos sexos en el lugar de trabajo.

Hoy día hay mujeres en el ámbito del liderazgo y se constituyen en sindicatos para presentar sus propias demandas y exigir derechos laborales concretos. La proclama se refiere a ser líderes para defender los derechos de las mujeres en cuanto a respeto y salarios justos.⁹⁷ Los bajos salarios y condiciones injustas de trabajo encontradas en el sector de la maquila son resultados directos de la falta de poder de negociación, y la actividad ilegal de algunas maquilas. Es muy sabido que en los países menos avanzados los salarios bajan, mientras la productividad aumenta.

En el prólogo al libro "**Convertir el ideal en realidad**"⁹⁸ de la señora Mary Chinero en su calidad de sub directora de la OIT, señala oportunamente "*la mujer ha soportado los mayores costes sociales generados por los cambios experimentados por la economía internacional, como la mundialización, la creciente competencia internacional, el reajuste estructural, la transición a la economía de mercado y otros cambios tecnológicos y sus repercusiones en la organización del trabajo*"

⁹⁷ La empresa de mujeres Philips-Van Huesen (Canadá) ha ampliado a toda su maquila la fórmula de contratos colectivos de trabajo.

⁹⁸ "Convertir el ideal en realidad" p. 250
Eugenia Date Bath.
Ginebra.1998

La mujer ha sufrido los efectos negativos de la precariedad en el empleo, el deterioro de la calidad y las condiciones de trabajo, y la reducción de los recursos asignados a la protección social que se han producido en muchas partes del mundo como resultado de tales cambios. La mujer continúa sometida a los estereotipos vigentes en el lugar de trabajo, que la mantienen en los niveles inferiores del escalón jerárquico y la recluyen en sectores desprovistos de la tutela de la legislación laboral.

En pocos países se aplican políticas expresamente diseñadas para prestar un apoyo social adecuado a las trabajadoras con responsabilidades familiares. El trabajo de la mujer se ha subestimado tradicionalmente y no hay estadísticas que reflejen el volumen de trabajo no remunerado que las mujeres realizan.

Sin embargo, el movimiento laboral de Guatemala todavía tiene muchos obstáculos que superar. Numerosas mujeres trabajando en el ámbito de oficios domésticos y otras, en las maquilas son objeto de abusos, trabajan largas horas y reciben pagos por debajo del salario mínimo.⁹⁹

Guatemala, como Estado miembro de la OIT, ha reconocido y ratificado alrededor de 67 convenios laborales internacionales en el marco de la OIT,¹⁰⁰ es decir, en el plano formal el país se encuentra dentro de los Estados que no eluden obligaciones internacionales, el problema reside en su aplicación donde las autoridades no cumplen a cabalidad o la ejecución resulta deficiente y produce un efecto negativo, por ejemplo, los estándares codificados en éstos no se hacen realidad. También en cuanto al trabajo infantil, Guatemala, en el año 2001 ratificó el Convenio 182 sobre **“las peores formas de trabajo infantil”**.

⁹⁹ “Trabajo infantil doméstico. Lineamientos para una propuesta de intervención” p 55-90
Programa internacional para erradicación del trabajo infantil .IPEC.
Master Litho. Costa Rica. 2002

¹⁰⁰ “Labor Information for IDB white paper 2001-2004” p.5
Ministerio de Trabajo. Guatemala.

CAPITULO III

3. EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE ESTADOS UNIDOS DE AMERICA-CENTROAMERICA Y REPUBLICA DOMINICANA (DR-CAFTA)

3.1 ANTECEDENTES DEL DR-CAFTA

A partir de la última década del siglo XX el paradigma de la globalización ha ido desplazando a otros, como queriendo dar a entender que el comercio ha triunfado sobre la guerra y las ideologías. Una consecuencia concreta ha sido el surgimiento de relaciones más complejas entre los Estados y empresas, ya sea a nivel local, regional o mundial estas nuevas relaciones son interdependientes.

Las iniciativas para acordar un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos iniciaron en 2001, cuando los países centroamericanos solicitaron al Presidente George W. Bush la negociación de un tratado de libre comercio. A raíz de esta propuesta, el Gobierno de los Estados Unidos notificó al Poder Legislativo su intención de iniciar negociaciones para la suscripción de un Tratado de Libre Comercio con los cinco países de Centroamérica.

En enero de 2002, Estados Unidos anunció que exploraría la posibilidad de iniciar en el corto plazo la negociación con la Región Centroamericana. En marzo de ese mismo año, los Presidentes de Centroamérica se reunieron con el Presidente de Estados Unidos, George Bush, y se inició un período de acercamiento a través de talleres exploratorios.

En agosto de 2002, la Cámara de Representantes y el Senado de los Estados Unidos aprobaron la “Autoridad de Promoción Comercial”, que le brinda al Ejecutivo la facultad de agilizar las negociaciones comerciales. Con esta aprobación, en enero de 2003 se realizó el lanzamiento oficial de las negociaciones, fijándose la fecha de finalización, estructura y cronograma del proceso de negociación.

La etapa de negociación se llevó a cabo en nueve rondas durante el año 2003, habiendo concluido el proceso el 17 de diciembre de ese año, para Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua, en tanto que para Costa Rica se extendió hasta el 25 de enero de 2004.

De enero a mayo de 2004, los países centroamericanos y Estados Unidos llevaron a cabo la revisión legal, que culminó con la suscripción del Tratado el 28 de mayo en la sede de la Organización de los Estados Americanos –OEA- en Washington, D.C.

El 5 de agosto de 2004, luego de negociar las condiciones de su incorporación, la República Dominicana suscribió el Tratado con los países centroamericanos y los Estados Unidos, que a partir de entonces se denomina Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana-Centroamérica y Estados Unidos de América.¹⁰¹

EL 10 de marzo del 2005, el Congreso de la República de Guatemala, aprobó el Tratado de Libre Comercio de Estados Unidos-Centroamérica y República Dominicana, denominado DR-CAFTA por sus siglas en inglés¹⁰². El pasado 27 de julio del presente año, el senado estadounidense aprobó este Tratado y el Presidente Bush, lo ratificó el 02 del mes en curso, por lo cual es probable que el año próximo estará en vigor.¹⁰³

El Tratado de Libre Comercio de Canadá con C-4 (Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua) ha quedado en un impasse total desde febrero del año 2004¹⁰⁴. Ambos tienen la característica de ser tratados de libre comercio de cuarta generación, simplemente porque incluyen el tema laboral¹⁰⁵ y ambiental. Cuál será el resultado a corto y mediano plazo, aún no se sabe a ciencia cierta, pero la preocupación de la presente investigación

¹⁰¹ Síntesis del Tratado de Libre Comercio. Publicación del Ministerio de Economía con apoyo de BCIE. Marzo-2005.

¹⁰² La aprobación se publicó en el Diario de Centroamérica el 16 de marzo de 2005.

¹⁰³ El tratado de libre comercio de América del Norte, conocido como NAFTA, se aprobó luego de siete años de negociaciones, mientras que el RD-CAFTA únicamente necesitó 12 meses.

¹⁰⁴ Las negociaciones están en *stand by* debido a que no hay consenso respecto a las cuotas de azúcar, entre otros.

¹⁰⁵ El tema laboral dentro de los tratados de libre comercio tiene posiciones diferentes. En algunos casos se firma por separado (caso del ACLAN), en otros se encuentra inserto dentro del dispositivo del Tratado (Ej. caso Jordania, DR-CAFTA, etc.)

reside en hacer intervenir lo comercial y lo laboral, en otros términos, se busca conciliar el viejo conflicto entre capital –trabajo.

Entre los tratados de libre comercio que incluyen el tema laboral se puede citar el acuerdo entre Canadá y Costa Rica donde el tema laboral se negoció en el marco de un “*acuerdo de cooperación laboral*”, asimismo, en el Tratado Comercial que se negocia entre cuatro países centroamericanos (C4) y Canadá, el tema laboral se negocia como un Acuerdo de cooperación paralelo al comercial muy idéntico al tratado arriba mencionado. Sin embargo este último tratado ha sido interrumpido por otras prioridades nacionales y por el momento la negociación se encuentra en un *stand by* total.

Las sanciones que podrían derivarse de estos incumplimientos laborales, únicamente serían decisiones estrictamente de carácter moral, y éstos se relacionen a las disposiciones contenidas en la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales, adoptada en la 86ª. Conferencia de la OIT.

3.2 LA SECRETARIA DE INTEGRACION ECONOMICA CENTROAMERICANA (SIECA)

La Secretaría de Integración Económica Centroamericana (SIECA), es el órgano técnico regional, constituido como persona jurídica, cuya función principal consiste en asistir técnica y administrativamente al proceso de integración económica centroamericana del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA).

El Consejo de Ministros de Integración Económica, que dirige la integración económica, es el órgano político principal al que atiende la SIECA, tanto en la facilitación y preparación de la temática y documentación técnica de sus reuniones, como en los aspectos logísticos. La Secretaría realiza sus labores en coordinación con otras secretarías e instituciones especializadas, cuyas funciones principales están relacionadas directamente con la integración económica centroamericana. Tiene a su cargo también, la coordinación con la

Secretaría General del SICA, a efecto de promover el desarrollo armónico y equilibrado de los aspectos económicos con los políticos, sociales y culturales.

De conformidad con la actual estrategia de la Integración Económica de Centroamérica, la SIECA concentra sus actividades en el perfeccionamiento del Mercado Común Centroamericano y en la inserción de la región en la economía y comercio mundiales, para lo cual lleva a cabo una labor de asistencia y capacitación en los diferentes ámbitos vinculados con el comercio regional y exterior de los países centroamericanos.¹⁰⁶

Dentro de las negociaciones del DR-CAFTA la SIECA ha estado en el rol de secretaría técnica y sus funciones se han delimitado a :

- convocar a los negociadores centroamericanos a efecto de negociar las propuestas de cada país del istmo y tomar una posición central.
- elaborar las minutas de las reuniones, las cuales deben ser revisadas por los jefes de mesa de cada grupo.
- en las rondas de negociación bilaterales, el técnico de SIECA, presta la asistencia logística para los países de Centroamérica.
- Actualmente la SIECA es la encargada de canalizar la asistencia técnica y financiera a los Ministerios de Trabajo del istmo, proveniente de USAID.

Las razones para que la SIECA preste su concurso para la ejecución de programas laborales, tienen que ver con el papel central que tiene el tema laboral en el nuevo marco de las relaciones económicas y sociales de los países de la región. El mundo laboral es actualmente uno de los campos sujetos a mayores desafíos. De la forma de cómo se enfrenten dichos desafíos y se vincule el trabajo con el mercado nacional e internacional, dependerá en buena parte que se puedan aprovechar exitosamente las oportunidades que se presenten en lo que respecta principalmente al incremento de las relaciones comerciales.

¹⁰⁶ www.sieca.org.gt

Para mejorar sus condiciones competitivas, los países de la región deben realizar una serie de reformas en los campos económico y social. Uno de los campos en los cuales se requiere un implementar un proceso de reforma y modernización, ampliamente consensuado con todos los sectores involucrados, es el relacionado con las instituciones que regulan el mercado de trabajo. Dichas instituciones abarcan desde el marco regulador de las relaciones laborales, hasta las entidades públicas y las instancias tripartitas de diálogo entre empleadores, trabajadores y representantes gubernamentales.

En las Declaraciones de Miami (1994) y de San José (1997), los Jefes de Estado del continente asumieron el compromiso de impulsar reformas de los marcos reguladores del trabajo, para orientarlos hacia el incremento de la productividad y lograr una distribución más equitativa de los beneficios económicos y sociales que genera la actividad productiva y el incremento de las relaciones comerciales.

Para ello se requiere, garantizar a los trabajadores el respeto de los derechos básicos consagrados en las constituciones de los diferentes países y en los convenios internacionales adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la citada organización.

Los procesos de reforma de las leyes de trabajo son siempre objeto de debates y prolongados procesos de negociación, con el riesgo de generar antagonismos e incertidumbre que afectan el clima de inversión y las actividades productivas. Por ello se requiere de una serie de actividades preparatorias en materia de información, sensibilización y creación de un clima de confianza entre los actores sociales y los gobiernos.

Además, existe una imperiosa necesidad de fortalecer la capacidad de los Ministerios o Secretarías de Trabajo para desempeñar un papel más activo y determinante en el funcionamiento u orientación de los mercados de trabajo, con capacidad para formular, implementar y evaluar políticas públicas en materia de empleo. Este fortalecimiento incluye, entre otros temas de gran relevancia, la promoción y facilitación de un diálogo

social prepositivo y fructífero; la capacidad para recolectar, procesar y utilizar información estadística, oportuna y confiable sobre las características y las tendencias del mercado de trabajo; la utilización de modelos innovadores para capacitación técnica de los trabajadores; la adopción de métodos alternos de resolución de conflictos; y una más efectiva aplicación de la normativa laboral, en especial la que se refiere a los derechos laborales básicos y a la seguridad e higiene ocupacional.¹⁰⁷

3.3 FORO DE MINISTROS DE TRABAJO DE CENTROAMERICA

El Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica, Belice, Panamá y República Dominicana, realizó su XX Reunión Ordinaria en San José, Costa Rica, en el año 2005 con la asistencia de los Ministros de Economía y Comercio Exterior de la región.¹⁰⁸

Este es un foro que ha logrado consolidarse a través de los años en base al establecimiento de relaciones recíprocas de cooperación, trabajos y acciones conjuntas a nivel regional e internacional, llegando a constituir en el presente una instancia regional de estudio, decisión y seguimiento de los asuntos relacionados con el mercado laboral. Su agenda cooperación debe tomarse en cuenta y no debe estar separada de lo que se negoció en el DR-CAFTA. Sus acciones las dividen en 3 grandes áreas:

- Las actividades que impone el proceso de integración centroamericana a sus países miembros en los distintos instrumentos políticos, económicos y sociales regionales;
- En las acciones de vinculación con los demás foros de Ministros de Trabajo de los otros esquemas de integración de Latinoamérica y el Caribe;

¹⁰⁷ Dr. Edgar Chamorro, Ha sido Director de varios programas de apoyo a Centroamérica, Belice, República Dominicana y Panamá en el contexto de la Secretaría de Integración Económica Centroamericana –SIECA- desde finales de la década de los '80 hasta la presente fecha.

¹⁰⁸ Actualmente la Presidencia Pro-tempore la ostenta el Ministro de Trabajo de Costa Rica, quien finalizará su período en febrero o marzo del año 2006. Posteriormente asumirá el Ministro de Trabajo de El Salvador.

- El marco de las relaciones dentro de las negociaciones hemisféricas de la Asociación para el Libre Comercio de las Américas (ALCA), así como de las negociaciones comerciales bilaterales que grupos de países realicen entre sí.¹⁰⁹

Es necesario señalar la presencia de este foro en el marco de la OIT en Ginebra, Suiza, en las Conferencias Tripartitas anuales, y sus Comités y Consejos.

Se maneja una agenda de “acciones por realizar” que tiene como propósito mantener una visión estratégica de desarrollo del mercado laboral . Esta agenda es exclusivamente del Consejo de Ministros, por lo que no constituye una agenda laboral regional tripartita alcanzada a través del diálogo social.

La última reunión se realizó el uno y dos de diciembre, 2005, en Antigua Guatemala. La Presidencia es anual y rotativa en orden alfabético, actualmente el Ministro de Costa Rica, Sr. Fernando Trejo, es el Presidente Pro-Tempore.¹¹⁰

3.4 EL TEMA LABORAL EN EL ACUERDO DE LIBRE COMERCIO DE LAS AMERICAS -ALCA-

En la primera Declaración de Principios de la Cumbre de las Américas, en Miami, Diciembre 1994, los 34 Jefes de Estado electos democráticamente del hemisferio occidental acordaron la creación de un Tratado de Libre Comercio de las Américas, para lo que establecen un “Pacto para el Desarrollo y la Prosperidad: Democracia, Libre Comercio y Desarrollo Sostenible en las Américas”, en donde se deja claro que los trabajadores serán parte importante en las negociaciones, lo que se concluye en el siguiente párrafo: “A fin de dar continuidad a los esfuerzos tendientes a promover la participación política nacional, **convocaremos** reuniones temáticas de alto nivel para tratar asuntos como comercio, mercados de capital, **sector laboral**, energía, educación, transporte,

¹⁰⁹ CANADA-CA4, RD-CAFTA.

¹¹⁰ Anexo, Acuerdo de la última reunión.

telecomunicaciones, lucha contra las drogas y otras iniciativas contra el crimen, desarrollo sostenible, salud, y ciencia y tecnología.”

Dentro de los objetivos generales agregados al ALCA, como se estableció en la Declaración de San José, Costa Rica, (4ª. Reunión Ministerial, marzo 1998), se incluyeron 2 metas clave:

a) Promover la prosperidad y así incrementar la integración económica y libre comercio entre los países del hemisferio, los cuales son factores claves para elevar los niveles de calidad de vida, mejorar las condiciones de trabajo de la gente de las Américas y una mejor protección del ambiente”.

b) Asegurar, de acuerdo con las leyes y regulaciones respectivas, la observancia y promoción de los derechos laborales, renovando nuestro compromiso a la observancia de las normas fundamentales reconocidas internacionalmente y hacer del conocimiento que la OIT es el foro competente para establecer y tratar estas normas.”

Los Ministros acordaron en San José el establecimiento del Comité de Representantes Gubernamentales del ALCA de la participación de la Sociedad Civil. Los EEUU continúan creyendo que el ALCA debe incluir provisiones concretas para implementar los compromisos de Miami hacia asegurar la observancia y promoción de los derechos del trabajador.

En la II Cumbre de las Américas (Santiago), abril 1998, la [Declaración de Santiago](#), los gobiernos se comprometieron a intercambiar información sobre la legislación laboral y promover normas laborales básicas reconocidas por la [Organización Internacional del Trabajo](#) (OIT), a saber: libertad de asociación, derecho a organizarse y negociar colectivamente, prohibición del trabajo forzado, eliminación de todas las formas de explotación del trabajo infantil, y no discriminación en el empleo. Asimismo, el Plan de acción incluyó dos temas específicos relacionados con el tema laboral. Estos temas

laborales son: a) modernización del estado en temas laborales; b) principio y derechos fundamentales de los trabajadores.

En observancia y promoción de normas laborales básicas internacionalmente reconocidas, los gobiernos convinieron en reconocer a la OIT como órgano autorizado para establecer, y manejar esas normas y a respaldar la negociación de una nueva Declaración de Principios sobre Derechos Fundamentales de los Trabajadores. También se comprometieron a no usar las normas laborales con fines proteccionistas.

Posterior a la Cumbre de Santiago de Chile, en la 11ª. Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, que se llevó a cabo en Viña del Mar, Chile, octubre de 1,998, los Ministros adoptaron una Declaración y un Plan de Acción que sirve como borrador para llevar a cabo las metas laborales de los líderes del hemisferio, como lo incorpora el plan de acción de la Cumbre de Santiago. Como resultado de la reunión se formaron dos Grupos de Trabajo, uno “Globalización económica y sus dimensiones sociales y laborales” y otro “Modernización del Estado y la administración laboral”. Los Ministros de Trabajo también crearon un Consejo de Asesoría, incluyendo organizaciones internacionales tales como: el BID, la OIT, y la CEPAL, para ayudar a implementar el plan de acción.

Los 34 países de la Cumbre consensuaron para que en la Tercera Cumbre de las Américas que se realizara en Québec, Canadá. Abril-2001, se trataron los asuntos de fortalecimiento democrático, creación de la prosperidad y la realización del potencial humano, manejo ambiental, laboral y algunos otros. Por ejemplo, en el proceso de preparación de la Cumbre, EEUU propuso que los Ministros de Trabajo sean instruidos para preparar un reporte analítico en los derechos fundamentales del trabajador y en las dimensiones laborales de una economía globalizada, así como iniciar un dialogo laboral de la integración hemisférica con comercio y otros ministerios apropiados.

El texto que concluyó de esta Cumbre, fue: “Promoveremos el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo reconocidas internacionalmente e incorporadas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y

Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, adoptada en 1998. Consideraremos la ratificación o adhesión a las convenciones fundamentales de la OIT, según corresponda. A fin de avanzar en nuestro compromiso de crear mayores oportunidades de empleo, incrementar las capacidades de los trabajadores y mejorar las condiciones laborales en todo el Hemisferio, reconocemos la necesidad de considerar, en los foros hemisféricos e internacionales pertinentes, las cuestiones de la globalización relacionadas con el empleo y el trabajo. Instruimos a la Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo que continúe considerando los temas relacionados con la globalización que afectan al empleo y al trabajo.”¹¹¹

En consecuencia, en el Plan de Acción de esta Cumbre, se incluyó el tema laboral en el siguiente contexto: “11. Trabajo y empleo: Reconociendo que el empleo es el vínculo más directo entre la actividad económica y el aumento del nivel de vida de nuestra ciudadanía y que la verdadera prosperidad puede lograrse sólo si se incluye la protección y el respeto de los derechos básicos de los trabajadores, así como el fomento de las oportunidades equitativas de empleo, y la mejora de las condiciones de trabajo de la población en todos los países de la región, con especial atención a quienes trabajan en el sector informal de la economía, a los que pertenecen a las minorías étnicas y religiosas, otras personas vulnerables incluyendo las mujeres, los jóvenes, los indígenas, trabajadores migrantes, ... desarrollar mecanismos para asistir a los trabajadores durante los períodos de desempleo y de fortalecer la cooperación y el diálogo social en materia laboral entre los trabajadores, sus organizaciones, los empleadores y los gobiernos;....” ¹¹²

Fue así como en la (última Cumbre Extraordinaria de las Américas, los Jefes de Estado reunidos en México, en enero del 2004 ratificaron los aspectos de la 3era. Cumbre y su Plan de Acción referente al tema laboral en los siguientes términos: “estamos comprometidos con los principios del trabajo decente establecidos por la Organización Internacional del Trabajo y promoveremos la aplicación de la Declaración relativa de los

¹¹¹ Declaración de Québec, 2001. Tercera Cumbre de las Américas. (en el marco del ALCA)

¹¹² Plan de Acción. Para fortalecer la democracia, crear la prosperidad y desarrollar el potencial humano, nuestros Gobiernos. (Québec, 2001. Tercera Cumbre de las Américas. (en el marco del ALCA).

principios y derechos fundamentales en el Trabajo, con el convencimiento de que el respeto de los derechos y la dignidad de los trabajadores es un elemento esencial para alcanzar la reducción de la pobreza y el desarrollo social y económico sostenible de nuestros pueblos. Adicionalmente, acordamos tomar medidas para combatir las peores formas de trabajo infantil. Reconocemos y apoyamos la importante labor de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo para alcanzar estos objetivos vitales.¹¹³

Las negociaciones del ALCA¹¹⁴

La dimensión sociolaboral de la integración ha sido abordada en la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, especialmente en su Grupo N°1, desde Buenos Aires, en 1995 y luego en Viña del Mar, en 1998. El proceso de Cumbres ha reforzado los mandatos conferidos a la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo. Es así como el Plan de Acción de Québec instruye a los Ministros de Trabajo “hacer nuevos progresos con base en la Declaración de Viña del Mar, que estuvo centrada en las dimensiones sociales de la globalización y la modernización de los Ministerios del Trabajo, cooperando en el estudio de las dimensiones laborales del proceso de las Cumbres de las Américas, a fin de identificar las áreas de consenso y cuestiones que requieren de deliberaciones adicionales”. Consecuentemente dicha Conferencia, reunida en Ottawa en el año 2001, acordó asegurar en la región hemisférica la supervisión de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998), así como la aplicación del concepto de “trabajo decente” de OIT. Igualmente los Ministros de Comercio reunidos en Quito, el 1° de noviembre del 2002 también renovaron estos compromisos, reconociendo “que la OIT es la entidad competente para promover, establecer y ocuparse de esas normas fundamentales en el trabajo”. Los Ministros de Comercio reiteraron su rechazo al uso de normas laborales con fines proteccionistas y “muchos Ministros reconocieron que las cuestiones laborales no deberían ser invocadas

¹¹³ Cumbre Extraordinaria de las Américas, Monterrey, México, Enero 12-13 del 2004. Cumbre de Nuevo León.

¹¹⁴ Pablo Lazo, abogado, especializado en normas internacionales del trabajo, actual asesor de la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile. www.nuevasoc.org.ve/foros/detalle.asp

como condicionamientos ni sometidas a disciplinas cuyo incumplimiento está sujeto a restricciones o sanciones comerciales.”

3.5 ESTRUCTURA DEL DR-CAFTA

El Tratado de Libre Comercio, es de carácter multilateral que regirá, a partir de su entrada en vigencia, las relaciones comerciales entre los países de Centroamérica, República Dominicana y Estados Unidos. Es un Acuerdo de cuarta generación.

Se negocia con Estados Unidos de América, para dar certeza jurídica a la relación comercial, específicamente para se eliminará la incertidumbre prevaleciente en mecanismos vigentes como el SGP y CBI, cuyos beneficios son concesiones unilaterales y por lo tanto obedecen exclusivamente a la voluntad y conveniencia de quien los concede.. Permitirá desarrollar una política comercial de largo plazo y una planificación integral en los sectores productivos.

El objetivo principal para iniciar la negociación de un Tratado de Libre comercio del área centroamericana con Estados Unidos de América, era “impulsar el desarrollo económico social de Guatemala, a través de la consolidación de la liberalización económica, alcanzada hasta el momento, y promover la continuación de dicho proceso, tendiente al crecimiento económico”¹¹⁵

Asimismo, en el tema laboral, el objetivo que se busca cumplir es: “Establecer un marco de norma y principios que promuevan la protección y cumplimiento de los derechos de los trabajadores, a través de la observancia y aplicación de la respectiva legislación laboral de cada uno de los países Parte, tomando en consideración las diferencias en tamaño y desarrollo de ellos; y, lograr que el marco de normas y principios, adoptados en materia laboral, no constituyan ni permitan la adopción de medidas que afecten el comercio por los países Parte.”¹¹⁶

¹¹⁵ Síntesis del Tratado de Libre Comercio, Ministerio de Economía, 2005.

¹¹⁶ Idem

Componentes del DR-CAFTA

Preámbulo

1. Disposiciones iniciales
2. Definiciones generales
3. Trato nacional y acceso de mercancías al mercado
4. Reglas de origen y procedimientos de origen
5. Administración aduanera
6. Medidas sanitarias y fitosanitarias
7. Obstáculos técnicos al comercio
8. Defensa comercial
9. Contratación pública
10. Inversión
11. Comercio transfronterizo de servicios
12. Servicios financieros
13. Telecomunicaciones
14. Comercio electrónico
15. Derechos de propiedad intelectual
16. Laboral
17. Ambiente
18. Transparencia
19. Administración del Tratado
20. Solución de controversias
21. Excepciones
22. Disposiciones finales

Análisis del capítulo 16 del DR-CAFTA.

El 17 de diciembre de 2003 un comunicado de prensa de la oficina del representante de comercio de los Estados Unidos, explicaba que el DR-CAFTA incluía fuertes protecciones para los derechos de los trabajadores, que de acuerdo al reporte se crearía una estrategia de tres partes en derechos laborales que efectivamente asegurarían la puesta en vigor de

las leyes laborales internas, estableciendo un programa cooperativo para mejorar las leyes laborales y su aplicación, y construir capacidades en las naciones de Centro América para poner en vigor los derechos laborales.

La anterior declaración se fundamenta en el preámbulo del DR-CAFTA que se resume en proteger, realzar y ejecutar los derechos laborales y fortalecer su cooperación en temas laborales, asimismo, crear nuevas oportunidades de empleo, mejorar las condiciones de trabajo y los estándares de vida en sus respectivos territorios, y finalmente, contribuir más en sus compromisos internacionales relacionadas con el tema laboral.

El capítulo 16 (ANEXO) contiene los detalles de los compromisos laborales acordados por los miembros de las Partes, aunque la inclusión de este capítulo puede verse como positivo e innovador, luego de la lectura total y tomando como precedente el ACLAN, pueden observarse debilidades y defectos.

En la “*Declaración compartida de compromiso*”, (artículo 16.1), los Estados miembros reafirman sus obligaciones como miembros de la OIT y signatarios de la “*Declaración de Principios Fundamentales y Derechos al Trabajo y su Seguimiento*” de 1998.

Así mismo, afirman pleno respeto por las constituciones nacionales y reconocen el derecho de cada parte de establecer sus propios estándares laborales locales. Se recuerda que todos los Estados deben asegurarse que sus leyes provén estándares laborales consistentes con los derechos internacionalmente reconocidos y deberán esforzarse por mejorar esos estándares¹¹⁷. En base a esas obligaciones, por ejemplo, las autoridades del Ministerio de Trabajo de Guatemala, han insistido en el fortalecimiento de la Inspección del Trabajo,¹¹⁸ entre otros.

¹¹⁷ Es importante anotar que hay un tema que no está totalmente atendido en el capítulo XVI, es el del salario mínimo “*para dar más certeza, la aplicación de estándares y niveles con respecto a los salarios mínimos de cada Parte, no estarán sujetos a obligaciones en este capítulo*”.

¹¹⁸ Sus funciones están reguladas en los artículos 278 al 282 del Código de Trabajo de la República de Guatemala, Decreto 330.

El artículo 16.2 “Aplicación de la legislación laboral”, Guatemala se compromete a mejorar las condiciones laborales al acordar el uso de estándares de la OIT, como parámetros. En este artículo concluye afirmando que: “a): *una Parte no dejará de aplicar efectivamente su legislación laboral por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio entre las Parte....*”, pero por otro lado, cada Parte retiene el derecho discrecional de ejercer la investigación, persecución, regularización y cumplimiento de temas.

Al requerir a las Partes a que meramente “*se esfuercen en asegurar*” y al mantener una redacción tímida y vaga, las posibilidades de una interpretación subjetiva son teóricamente ilimitadas. La premisa de este acuerdo laboral no está basado en estrictas mejoras que puedan ser puestas en vigor en los derechos de los trabajadores, sino que solamente confían en que cada Parte estará deseosa de apearse a sus reglamentos, a través de la acción del gobierno y sus autoridades.

Consultas Laborales. Si existiera un incumplimiento derivado por acción u omisión de la legislación laboral interna, o de los convenios internacionales firmados y ratificados, los países parte en conflicto intentarán llegar a una solución satisfactoria, a través del procedimiento de consultas interinstitucionales, o sea entre las autoridades de trabajo de cada país parte.

Consejo de Asuntos Laborales. En caso de que no se llegare a ningún acuerdo entre las instituciones de trabajo de los países en conflicto, se convocará a un Consejo de Asuntos Laborales integrado por los Ministros de Trabajo, quienes buscarán una solución al conflicto, dándole prioridad a oportunidades de cooperación.

Capítulo de Solución de Controversias. Si no se encuentra ningún mecanismo adecuado para la solución de las causas que motivaron el incumplimiento, deberá remitirse al capítulo solución de controversias,¹¹⁹ para que se agoten las fases que integran ese

¹¹⁹ Ver Anexo

mecanismo con el objetivo de encontrar, a través de la Comisión de Buenos Oficios o por el Panel Arbitral, la solución a la controversia.¹²⁰

Si en su informe final el Panel determina que un país no ha cumplido con las obligaciones asumidas en virtud del capítulo laboral, y los países no logran llegar a un acuerdo sobre una solución; o han convenido una solución y el país parte reclamante considera que el país es demandado no ha cumplido, el país reclamante podrá solicitar que el Panel se constituya nuevamente para que imponga una contribución monetaria al país parte demandado.

El monto de la contribución monetaria no superará los US\$15 millones anuales. Las contribuciones se depositarán en un fondo establecido por la Comisión y se utilizarán, bajo su dirección, en iniciativas laborales pertinentes.

Si el país parte demandado no cumple la obligación de pagar una contribución monetaria, el país parte reclamante podrá adoptar otras acciones apropiadas para cobrar la contribución o para garantizar el cumplimiento de otro modo, lo que puede incluir la suspensión de beneficios arancelarios de conformidad con este Tratado, intentando evitar que se afecte indebidamente a países o intereses que no se encuentren involucrados en la controversia.¹²¹

Los sindicatos de trabajadores de Centro América se pronuncian en contra del capítulo laboral aduciendo que las disposiciones no arreglan los problemas que surgirán porque no están claras ni son contundentes las reglas estipuladas y en consecuencia no son adecuadas para solucionar los conflictos. Los líderes sindicales han expresado que es necesario incluir mecanismos para sancionar las violaciones de esa matriz de estándares para asegurar que los derechos básicos de los trabajadores sean respetados.

¹²⁰ Síntesis del Tratado de Libre Comercio. Gobierno de Guatemala, Ministerio de Economía, con el apoyo de USAID, BCIE. Publicación del Ministerio de Economía, 2005. Pág. 72

¹²¹ Idem, Pág. 83

Para obtener esto, sería deseable someter al cumplimiento de estos derechos al mismo mecanismo de Solución de Controversias que se aplica al resto del Tratado.¹²²

El capítulo 16 ha establecido su propio y único sistema de Solución de Controversias el cual es distinto del que se aplica al resto del documento. Este artículo indica los requerimientos para cada Parte al lidiar con disputas laborales, y garantiza a los individuos un juicio público justo.

Pareciera ser que la única hipótesis en la cual se recurría a un arreglo real sería un problema abordado dentro del apartado de resolución de disputas. Este ocurriría si una Parte ejecuta o no cumple sus leyes laborales de una manera que afecte el comercio de la otra Parte, y si el mecanismo de resolución de disputas trazado en el capítulo 16 también fallara. Esto tendría la propensión de afectar los derechos de los trabajadores.

Asimismo se incluyen arreglos para establecer un Consejo de Asuntos Laborales conformado por un gabinete a nivel de Oficiales de cada país miembro que se reunirían dentro del primer año después de que el DR-CAFTA este en vigencia. Este Consejo tendría potestad para supervisar la implementación y revisar el progreso bajo este capítulo, sin embargo, el margen de maniobra del Consejo es limitado, además tiene el poder de mantener cualquier decisión en secreto: *“Todas las decisiones del Consejo deben de ser tomadas por consenso entre las Partes. Todas esas decisiones pueden hacerse públicas, al menos que no este previsto de otra manera en este acuerdo o si el Consejo lo decide de otra manera”*.

El artículo 16.5.2 del capítulo 16, del DR-CAFTA invita a que los Estados miembros deberían de cooperar en los menesteres relacionados a las actividades de capacitación en temas laborales y también se comprometen a implementar la cooperación laboral y un

¹²² Los derechos sujetos de cumplimiento por parte de los gobiernos son los establecidos en el artículo 16.8 del capítulo 16. Los cuales son: a) derecho de asociación; b) el derecho de organizarse y negociar colectivamente; c) la prohibición del uso de cualquier forma u obligatorio; d) una edad mínima para el empleo de niños, y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil; e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.

mecanismo de construcción de capacidades. Entre las actividades se tomará preferentemente en cuenta tres criterios.

- a) sean consistentes con los programas nacionales, estrategias de desarrollo y prioridades de cada Parte;
- b) generen oportunidades para la participación pública en el desarrollo e implementación de dichos objetivos y actividades; y,
- c) que tomen en consideración la economía, cultura y sistema legal de cada Parte.

Haciendo un análisis paralelo entre lo arriba señalado sobre el Consejo de Asuntos Laborales y el Anexo 16.5 a efecto de lograr una cooperación franca y útil, parece interesante subrayar el contenido de la lista porque ahí se establecen derechos laborales, es más, existe una referencia a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Por ejemplo en el marco del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades, los literales del Anexo 16.5.3,¹²³ sirven como parámetro para avanzar hacia una implementación más concreta.

Las condiciones en el trabajo es otro tema desarrollado, mediante mecanismos de vigilancia del cumplimiento de leyes y reglamentos relativos a horas de trabajo, salario mínimo y jornadas extraordinarias, seguridad y salud ocupacional y condiciones del empleo.

En el Anexo 16.5.3 literal h), se protege el derecho de los trabajadores migrantes. “h) trabajadores migrantes: divulgación de información referente a los derechos de los trabajadores migrantes en el territorio de cada una de las Partes. A este respecto, se ratificó el Entendimiento respecto a medidas migratorias.¹²⁴ En este se establece que “Ninguna disposición del Tratado será interpretada en el sentido de imponer una obligación a una Parte en lo que respecta a sus medidas migratorias”.

¹²³ Ver anexo, Capítulo XXVI.

¹²⁴ Publicado en Diario de Centroamérica, 22 de diciembre del 2,005. Pag. 3

Los textos arriba citados prefiguran un cierto ambiente positivo, pero la persistencia de ausencia de especificaciones de los requerimientos de acciones legales, debilita el modelo. La responsabilidad de actuar como que dependiera de la buena voluntad e iniciativa de los Estados Parte todas las fuerzas vivas de cada uno de ellos.

En resumen, solo los convenios establecidos en el artículo 16.8 tienen coerción, debido a que su incumplimiento derivaría en sanciones pecuniarias para la Parte que es denunciada, lamentablemente, no existe una coerción para mejorar el salario mínimo y el cual queda a discreción de las autoridades de turno su incremento el cual se hace mediante Acuerdo Gubernativo.

Se permite el trabajo de niños, la edad no debe ser inferior en la que cesa la enseñanza obligatoria, y tampoco en las peores formas de trabajo infantil (esclavitud y prácticas similares, conflictos armados, prostitución, pornografía o cualquier actividad ilícita).

Existe un enfoque social al no permite el dumping social, porque el comercio debe darse con el cumplimiento de las leyes laborales existente en cada Parte.

Frecuentemente, durante las negociaciones, el representante comercial de Estados Unidos manifestaba que el DR-CAFTA, y en particular, el capítulo 16 beneficiara a los trabajadores en las naciones en desarrollo, es ardua tarea consensuar que en efecto se llevarán a la realidad. Siempre la debilidad es la ausencia de mecanismos de control, probablemente si se tomará en cuenta la experiencia del ACLAN cuando se analizan resultados y enfrentan las debilidades se percaten que el DR-CAFTA es de beneficio para todos los sectores si los sabemos aprovechar.

3.6 BILATERALIDAD Y/O MULTILATERALIDAD EN EL DR-CAFTA

El texto del DR-CAFTA es confuso con respecto a la aplicación de los conceptos de bilateralidad y multilateralidad. En efecto, a diferencia de otros tratados de libre comercio concertados por los países centroamericanos, verbigracia: TLC

Centroamérica-Chile que en el artículo 1.01 establece: “2. Salvo disposición en contrario este Tratado se aplicará bilateralmente entre Chile y cada uno de los países de Centroamérica considerados individualmente”, el DR-CAFTA preceptúa en el Capítulo I, artículo 1.3., párrafo 2º. que “Para mayor certeza, nada en este Tratado podrá impedir a las Partes¹²⁵ centroamericanas mantener o adoptar medidas para fortalecer y profundizar sus instrumentos jurídicos existentes de la integración centroamericana, siempre y cuando esas medidas no sean inconsistentes con este Tratado”.

Si la intención de las Partes Contratantes de este Tratado es aplicar sus disposiciones indistintamente entre ellas, en la parte dispositiva del mismo debería expresarse con absoluta claridad. Por otro lado, si la intención fuera circunscribir la aplicación multilateral a ciertos capítulos, se debería especificar en cada uno de ellos.

En todo caso, se estima pertinente realizar un análisis de las implicaciones que tendría en el ordenamiento jurídico e institucional del proceso de Integración Económica Centroamericana, la aplicación multilateral del DR-CAFTA, ya sea parcial o total.¹²⁶

3.7 PROCESO DE CONCERTACION DE UN TRATADO

1. Negociación.
2. Suscripción por el Presidente de la República o el Canciller, quienes no necesitan de plenos poderes para el efecto. También puede ser por cualquier funcionario con plenos poderes.

¹²⁵ Se entiende por “Parte” un Estado que ha consentido en obligarse por el tratado y con respecto al cual el tratado está en vigor. Artículo 2 inciso g), Convención de Viena sobre los Tratados.

¹²⁶ Fuente: Lic. Leonel Prado Rozzotto, Director de Asuntos Jurídicos, Ministerio de Economía. Guatemala, agosto 2005.

3. El Congreso de la República emite un Decreto aprobándolo. Artículos 171, inciso l, y 183, inciso k, de la Constitución de la República. (CPRG).
4. El Decreto se envía al Organismo Ejecutivo (Presidente) para su sanción, promulgación y publicación, quien también lo puede vetar. (Art. 177 CPRG).
5. El Decreto emitido por el Congreso empieza a regir en la fecha establecida en el propio Decreto.
6. Posteriormente, para efectos de su ratificación por parte del Organismo Ejecutivo, a través de la Cancillería se emite un Acuerdo Gubernativo sin número. Conjuntamente con la publicación de dicho Acuerdo se publica el texto del Tratado.
7. Se depositan los instrumentos de ratificación en donde señale el Tratado.
8. Entra en vigencia el Tratado en la fecha indicada en el texto del mismo, o bien la que acuerden las Partes Contratantes.

Capítulo IV

4. EI DUMPING SOCIAL

4.1 PROTECCIONISMO Y DERECHOS LABORALES

En el plano internacional, no existe definición consensuada de *dumping social* pero en los últimos años del siglo XX el tema ha sido abordado desde una perspectiva más general entre las relaciones laborales y el comercio, aunque hay que reconocer que esta relación es sumamente sutil y sujeta a interpretaciones subjetivas. Como una forma de evitar el dumping social, en el artículo 1.2.c) se promueve condiciones de competencia leal en la zona del libre comercio y en la misma línea el artículo 16.6.b) estipula que sanciona hasta con penas pecuniarias en caso de competencia desleal.

En Europa, las distintas posturas se fundan en la Carta de los derechos fundamentales de los trabajadores de la Unión Europea y en el Tratado de Amsterdam, y se expresan en términos de *prácticas de dumping social* a efecto de no ser criticados por mantener posturas proteccionista¹²⁷ que chocan los objetivos de la OMC y del proyecto de la Constitución Europea.¹²⁸

En Norte América, en el marco del NAFTA, está vigente un convenio laboral paralelo titulado Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte –ACLAN- en vigencia desde el 1º. De enero de 1994. En este marco, los países signatarios aceptaron voluntariamente que las otras Partes revisaran sus prácticas en materia de derechos laborales, a través de entidades en cada uno de los países, denominadas Oficina Administrativa Nacional (OAN). En Sur América, los cuatro países miembros del MERCOSUR,¹²⁹ reunidos en Asunción,¹³⁰ han iniciado un debate sobre este tema en base

¹²⁷ En la actualidad se habla de *dumping social* en diferentes sectores (agricultura, textil, calzado, servicios)

¹²⁸ El proceso de consulta para adoptar la Constitución Europea ha sido congelado por el rechazo a la misma en Francia (mayo) y de Holanda (junio) Polonia posterga el referdum (junio), estos procesos se dan en el año 2005. Hasta el momento han aprobado el texto de la Constitución Europea: 1.Lituania, 2.España, 3. Luxemburgo, 4. Italia, 5. Alemania, 6. Austria, 7. Hungría, 8.Grecia, 9.Eslovenia, 10. Bélgica. 11. Eslovaquia.

¹²⁹ www.rau.edu.uy

a la iniciativa de las administraciones del trabajo de la América que han contado con la participación tripartita de las rondas de negociación del Área de Libre Comercio de las Américas –ALCA- .

En sus orígenes el comercio desleal, en su expresión de *dumping* social, no era algo separado de la actividad comercial, es decir, el comercio y los intercambios se basaban en pagos aduanales establecidos en forma de aranceles. La expresión *dumping social* y sobre todo su formulación legal de hoy día fue evolucionando a paso lento. El primer ejemplo donde claramente se invocan normas laborales lo encontramos en una decisión del gobierno de Checoslovaquia, 1926, cuando justifica tales imposiciones compensatorias por razones relativas a condiciones de trabajo socialmente desfavorables y cuya importación podría causar perjuicio a la producción nacional.

Estados Unidos de América y Canadá han dado su aprobación a la inclusión del tema laboral dentro de los tratados de libre comercio que han negociado o que están en proceso de negociación, este punto de vista merece que se analice a la luz de los intereses de cada Parte.

En el caso de empresas estadounidenses, en los años noventa, se empezaron a preocupar ya no solo por el *dumping*,¹³¹ sino que incluyeron otro concepto dentro de su “diccionario económico”, un concepto humano como es el *dumping* Social, formulación novedosa en el caso de tratados de libre comercio. Uno de los ejemplos, más recientes es: “*Wal-Mart quien sufrió una serie de reveses cuando se dio a conocer que estas prendas eran fabricadas en talleres neoyorquinos donde se explotaba a un grupo de inmigrantes asiáticos, que trabajaban largas horas por menos del salario mínimo. Ahora se*

¹³⁰ El Tratado de la Asunción, en su preámbulo establece el compromiso de “acelerar los procesos de desarrollo económico con justicia social”

¹³¹ El término “dumping” proviene de la expresión inglesa “to dump” que significa literalmente arrojar, tirar, descargar o vaciar de golpe. La etimología de la voz “dumping” lleva ha asociarla con las prácticas comerciales consistentes en inundar un mercado con determinados productos vendidos a precios sustancialmente inferiores a los corrientes. Cabanellas, G (1981) El Dumping.

requiere a los proveedores asegurar que cada fabrica se ajuste a las leyes laborales de cada localidad, y que no haya empleo ilegal o de niños".¹³²

La OIT ha tratado este tema y fue así que en 1998, se aprueba la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales que define el *dumping social* es la comercialización de un producto el cual fue elaborado violentando los derechos de los trabajadores contenidos en dicha declaración y que crea una situación que riñe con los factores determinantes del trabajo decente y por ende su precio en el mercado es inferior.¹³³ El trabajo decente es definido como "*aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana*"; y, se compone de 4 elementos. El primero es por supuesto el trabajo; el segundo, los principios fundamentales de la OIT [cuatro grandes áreas]; el tercero, le corresponde a la protección social; y, por último el diálogo social.¹³⁴

En la Ronda de Tokio,¹³⁵ los signatarios convinieron en que las Negociaciones Comerciales Multilaterales deberían, entre otras cosas, reducir o eliminar los efectos restrictivos o perturbadores que causen en el comercio las medidas no arancelarias y someter tales medidas a una disciplina internacional más eficaz. En este mismo contexto, en el artículo 1 se estipula: "Los signatarios tomarán todas las medidas necesarias para que la imposición de un derecho compensatorio¹³⁶ sobre cualquier producto del territorio de cualquier signatario importado en el territorio de otro signatario esté en conformidad con lo dispuesto en el artículo VI del Acuerdo General y en el presente Acuerdo. En otras palabras, son derechos *antidumping*, y en el caso de estudio, interesa en éstos como respuesta a la existencia de condiciones laborales inferiores que tienen efecto de subsidios.

¹³² "Zimmerman, Ann y Agios, Terri, Wal-Mart se lanza al ruedo de la moda", THE WALL STREET JOURNAL AMERICAS. Siglo XXI. Guatemala, 03 de septiembre del 2002.

¹³³ caso NIKE. Productos eran elaborados por trabajadores a quienes se les violaban los derechos más fundamentales como era un salario justo, contratación de niños.

¹³⁴ Datos obtenidos del señor Pablo Lazo, Negociador del tema laboral del TLC Chile-Canadá

¹³⁵ Noviembre de 1,979. Acuerdo Plurilateral Subvenciones y Medidas Compensatorias.

¹³⁶ Derecho compensatorio, es un derecho especial percibido para contrarrestar cualquier prima o subvención concedida directa o indirectamente a la fabricación, producción o exportación de un producto de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 3, del Art. VI del GATT-1994.

En América Latina, hay que recordar cuando Argentina dispuso derechos compensatorios “*cuando el pago de salarios inferiores o el recurso al trabajo forzoso en los estados extranjeros amenazara la producción nacional*”, también Cuba estableció derechos compensatorios para artículos que, habiendo sido producidos por una mano de obra insuficientemente remunerada, perjudicaban al comercio del país.

Los mecanismos para obtener el respeto de reglas vinculadas al mundo del trabajo, deben ser concebidas como instrumentos para reconocer e incentivar la mano de obra, no obstante, puede surgir una paradoja. Establecer reglas aplicables a las importaciones a efecto de mejorar la política salarial de un Estado no siempre es entendible en el marco de negociaciones comerciales cuando se debate el mismo tema. En otras palabras, es como si las condiciones de trabajo antecederan el cometido de la negociación comercial. Lograr que las negociaciones comerciales partan de normas y derechos laborales y que a partir de ellas se establezcan derechos y privilegios arancelarios.

En las postrimerías del siglo XX, el sistema del Apartheid creó las condiciones para que la filosofía de protección del derecho laboral se antepusiera a los beneficios simples del comercio. Las fórmulas puestas en vigor, por supuesto que no son novedosas ellas habían sido creadas y utilizadas al inicio del siglo XIX y algunos autores las denominan “*medidas de coerción internacional*” y las formas más conocidas son las guerras aduaneras o guerras de tarifas, el embargo¹³⁷ y el boicot.¹³⁸

Tanto la guerras aduaneras, como el embargo y el boicot se aplican no como métodos para obtener más comercio, su fin es de índole político “*hacer que un Estado deje lo que está haciendo y/o hacer que un Estado haga lo que yo quiero que haga*”. El boicot, no

¹³⁷ Un edicto gubernamental que prohíbe a los ciudadanos el comercio con uno o varios países. El embargo puede aplicarse solamente a ciertos tipos de producto, o ser una prohibición total del comercio. Un embargo comercial puede contrarrestarse con el comercio ilegal o canalizando éste por conducto de un tercer país, para su reembarque a las naciones embargadas. Diccionario de Relaciones Internacionales. Jack C. Plano, Roy Olton, Universidad del Oeste de Michigan. Editorial LIMUSA-WILEY, S.A. México-1971.

¹³⁸ Como se aplica el boicot ? Se renuncia a comprar los productos de un determinado país o grupo de países. Un boicoteo puede estar patrocinado por el gobierno o pueden iniciarlo grupos privados, que traten de influir en el ánimo de los consumidores para que no compren los artículos de la nación boicoteada. Diccionario de Relaciones Internacionales.

siempre reside en el campo de acción del Estado, a veces son las mismas fuerzas económicas las que pueden fomentar y aplicar ésta política.

La Constitución Política de la República de Guatemala tiene disposiciones altamente desarrolladas, el problema radica en su cumplimiento, además a las leyes ordinarias se han incorporado convenios internacionales, es decir, la reglamentación laboral real es consistente con los estándares internacionales de la OIT, entonces, el problema es institucional y práctico. De lo anterior se deriva que si la puesta en vigor de las leyes existentes es esencialmente inexistente, debe haber voluntad política para cumplir las obligaciones contraídas a nivel internacional y por ende den un resultado positivo para los trabajadores guatemaltecos.

En relación a los derechos laborales, la Constitución Política de la República de Guatemala afirma que *“el trabajo es un derecho personal y una obligación social”*. Las instituciones gubernamentales guatemaltecas deben de estar organizadas para crear los mecanismos necesarios y así cumplir los principios de un comercio con justicia social. El trabajo y los derechos laborales que de él se desprenden crean, entonces, una obligación del Estado de Guatemala de protegerlos.

Por definición, el proteccionismo es aplicado por autoridades nacionales que lo hacen con el objeto de proteger sus economías y/o sectores específicos de su actividad comercial, por esa razón se dice que *“el proteccionismo crea más Estado en el comercio internacional”*, en términos de Renouvin (1988: p.250) *“las autoridades nacionales adoptan reglas y de esa manera crean un formato, un marco en el cual se desarrollan las actividades comerciales”*, no es el sector privado que adopta las decisiones, éstos *sectores presionan, hacen lobbies* para que las autoridades legislen a beneficio de dichos sectores.

En resumen, el forcejeo entre libre cambio y proteccionismo sigue siendo de actualidad, en otras palabras, el discurso de liberación comercial global y total no existe, a lo menos en la relación que se ha establecido en el marco multilateral. La OMC es el sitio donde se

discuten y negocian objetivos de libre cambio y objetivos de protección, es natural percatarse que por ello ese foro mundial es sujeto de muchos tropiezos porque las razones de un Estado o de un grupo de ellos, no siempre son razones válidas o positivas para otros. A simple vista, la discordancia es “*natural*” debido a la disparidad de medios y recursos con que cuentan las economías de ambos.

Con todo lo anterior la razón por la cual en los Tratados de Libre Comercio se esta incluyendo el tema laboral; es porque a mediano plazo se discutirá en el seno de la OMC, en la misma forma como llegó el tema agrícola a ser sujeto de negociación, así será el tema laboral, porque si el mismo se negocia a nivel bilateral no hay impedimento razonable para que se realice en forma multilateral.

4.2 SISTEMAS GENERALES DE PREFERENCIAS ARANCELARIAS (SGP) QUE BENEFICIAN A GUATEMALA Y SU RELACION CON EL TEMA LABORAL

Durante casi todo el siglo XX, un buen grupo de Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- han observado los derechos laborales como una obligación del legislador nacional y no han dado mucha credibilidad de contar con un legislador internacional. Los distintos países tienen, en materia laboral, niveles de desarrollo desigual. Los SGP más importantes para el mercado guatemalteco, son: el de Estados Unidos de América, el de Canadá y el de la Unión Europea.

Unión Europea

En 1964 la primera Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (CNUCD) empezó a estudiar la manera y los medios de conceder preferencias comerciales especiales a los países en vías de desarrollo. En 1968, recomendó la creación de un "sistema de preferencias arancelarias generalizadas" en virtud del cual los países industrializados concederían preferencias comerciales autónomas a todos los países en vías de desarrollo.

La aplicación del sistema requería una derogación del artículo 1 del GATT, el cual prohíbe toda discriminación. Esta derogación se concedió en 1971 cuando las Partes contratantes del GATT adoptaron la llamada "cláusula de habilitación" que establecía el marco legal del sistema de preferencias arancelarias generalizadas. Esta disposición autoriza a los países desarrollados a establecer "sistemas de preferencias arancelarias generalizadas" individuales. (La sigla SPG hace referencia unas veces al sistema en su conjunto mientras que otras se refieren bien a uno u otro de los sistemas individuales).

Esta cláusula de habilitación, que se adoptó inicialmente para un período de 10 años, se prorrogó en 1979 por un período indefinido. De acuerdo con esta cláusula, el tratamiento preferencial concedido en el marco del SPG debe ser no discriminatorio, no recíproco y autónomo. Aunque se contempla la discriminación a favor de los países en vías de desarrollo, no se permite que haya una discriminación entre ellos, excepto en beneficio de los países menos desarrollados (PMD). Además, las preferencias no pueden negociarse ni ser concedidas en el marco de un acuerdo previsor de concesiones mutuas entre países beneficiarios.

El régimen especial de fomento de la protección de los derechos de los trabajadores comprende todos los productos sensibles incluidos en el régimen general (dado que los productos no sensibles están exentos de derechos en virtud del régimen general, no pueden beneficiarse de preferencias suplementarias). Este régimen especial de fomento establece reducciones suplementarias de derechos para estos productos.

Cabe afirmar, también, que las preferencias SPG influyen de manera positiva en el desarrollo, no se ha confirmado la esperanza de que la liberalización del comercio y el crecimiento económico gracias a las exportaciones se convirtieran en socios sostenibles del desarrollo. La competitividad internacional cada vez mayor imprime una tendencia descendente, en particular, por lo que se refiere a las normas de trabajo y medio ambiente. La mejor manera de promover el cumplimiento de estas normas consiste en ofrecer incentivos en forma de preferencias arancelarias suplementarias. Esta política es la que se aplica en el SPG de la UE.

El régimen especial de fomento de la protección de los derechos de los trabajadores está abierto a los países que se ajustan a las "normas laborales fundamentales". Se trata de las normas definidas en los ocho convenios de la OIT relativa a los cuatro ámbitos a los cuales se refieren la declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: No.29 y 105 sobre la eliminación de toda forma de trabajo forzado u obligatorio, No.87 y 98 sobre la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, No.100 y 111 sobre la eliminación de la discriminación en cuanto a empleo y profesión, y No.138 y 182 sobre la abolición efectiva del trabajo infantil.

El régimen ofrece preferencias arancelarias suplementarias a la importación de todos los productos sensibles que dependen del régimen general exceptuando el caso en que la decisión de concesión del régimen especial de fomento excluye algunos sectores en caso de incumplimiento de las condiciones. Estas preferencias arancelarias suplementarias no están disponibles en los sectores que, para el país beneficiario en cuestión, no figuran en el régimen general. Por otra parte, el régimen especial de fomento "anula" los efectos de la graduación: cuando un sector ha quedado excluido del sistema de preferencias, pero sigue incluido en el régimen especial de fomento, las importaciones se benefician del tratamiento preferencial previsto en el régimen general (pero no de las preferencias suplementarias establecidas en el régimen especial de fomento).

Para beneficiarse del régimen especial de fomento de la protección de los derechos de los trabajadores, el país debe solicitarlo. En la petición debe indicar qué leyes nacionales incorporan el contenido de los ocho convenios de la OIT y qué medidas se han tomado para aplicar estas leyes. No es necesario que el país haya firmado y ratificado los convenios; basta que haya introducido el contenido de las normas en cuestión en su legislación nacional.

En su solicitud, el país puede excluir algunos sectores que no cumplan con las exigencias. Debe comprometerse a supervisar la aplicación del régimen especial de fomento y a

garantizar la cooperación administrativa necesaria. Debe también certificar el cumplimiento de las exigencias del régimen especial por lo que se refiere a los envíos individuales.

La Comisión examina las solicitudes. A su recepción, publica una nota en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas, invitando a las partes interesadas a presentar sus observaciones y a transmitir toda información pertinente. Tiene en cuenta, en particular, los informes de las organizaciones y agencias competentes (OIT, organizaciones sindicales internacionales, etc.). Las autoridades del país solicitante participan en el proceso de examen en todas sus fases y tienen la posibilidad de participar en todo momento.

El examen de una solicitud debe acabarse en el plazo de un año. Previa consulta al Comité de las preferencias generalizadas, la Comisión decide sobre la concesión o no del beneficio del régimen especial. Sin embargo, si el país solicitante necesita más tiempo para reunir los requisitos exigidos, puede solicitar la prórroga de la decisión. La Comisión puede decidir excluir algunos sectores cuando sus investigaciones ponen de manifiesto que no reúnen las condiciones de concesión de las preferencias suplementarias.

El Sistema General de Preferencias de la Unión Europea, -SGP-PLUS- proporciona beneficios arancelarios con la condición del cumplimiento de sus leyes laborales para importar sus productos.

El Sr. Peter Mandelson, manifestó que: “La UE es hoy el principal destino de las exportaciones de países en desarrollo. Importamos más productos agrícolas de dichas naciones que los Estados Unidos, Canadá y Japón juntos. Pero mientras todo eso ocurre, Europa no se ha quedado cruzada de brazos; con el nuevo sistema de preferencias generalizadas (SGP) que acabamos de adoptar, abrimos aún más nuestras puertas a las exportaciones de países en desarrollo.

El nuevo SGP da un PLUS a los países más vulnerables y comprometidos con la buena gobernanza y el desarrollo sostenible. Es nuestra forma de recompensar los esfuerzos de

aquellos países que luchan por un mayor respeto de derechos laborales fundamentales, por una mejor protección internacional del medio ambiente o por la lucha contra el flagelo de las drogas. Con el SGP más de 7 mil productos –textiles, productos de la pesca, flores, hortalizas o frutas- de estos países accederán al mercado comunitario libre de aranceles. Con el SGP, los operadores económicos gozarán de la necesaria seguridad jurídica y estabilidad para comerciar con los 25 países.¹³⁹ Sin embargo, para acceder a estos privilegios se deben cumplir con 27 convenios,¹⁴⁰ los cuales podrían ser sujetos de análisis en posteriores tesis.

¹³⁹ Meter Mandelson es Comisario Europeo de comercio Internacional. El Periódico, Guatemala, 05 de julio de 2005.

¹⁴⁰ 1. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
3. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial
4. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
5. Convenio para la prevención de la tortura y de las penas o tratos inhumanos o degradantes
6. Convención sobre los Derechos del Niño
7. Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio
8. Convenio relativo a la edad mínima de admisión al empleo (No 138)
9. Convenio relativo a la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, (No 182)
10. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (No 105)
11. Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio (No 29)
12. Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (No 100)
13. Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (No 111)
14. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (No 87)
15. Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (No 98)
16. Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen de Apartheid
17. Protocolo de Montreal relativo a las sustancias que agotan la capa de ozono
18. Convenio de Basilea sobre el control de los movimientos transfronterizos de los desechos peligrosos y su eliminación
19. Convenio de Estocolmo sobre contaminantes orgánicos persistentes
20. Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres
21. Convenio sobre la Diversidad Biológica
22. Protocolo de Cartagena sobre Seguridad de la Biotecnología
23. Protocolo de Kioto de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
24. Convención única de las Naciones Unidas sobre estupefacientes (1961)
25. Convenio de las Naciones Unidas sobre sustancias psicotrópicas (1971)
26. Convención de las Naciones Unidas contra el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas (1988)
27. Convención de México de las Naciones Unidas contra la corrupción

Estados Unidos de América

En Estados Unidos de América, el fundamento de la libertad de empresa ha pesado mucho más que otros factores sociales y culturales. Las reformas laborales que se incluyeron en nuestro ordenamiento jurídico interno en el año 2001, fueron por presiones de los sindicatos y como una forma de cumplir con los compromisos que Guatemala ha asumido en el seno de la OIT. Una razón para exigir el cumplimiento de las leyes laborales por parte de las autoridades estadounidenses fue la inclusión del tema laboral dentro del DR-CAFTA, ya que el mismo no aparecía como condición en el Sistema General de Preferencias ni en los beneficios bajo el marco de la CBI.

El Sistema General de Preferencias de Estados Unidos, (1976) fue un beneficio para los países en vías de desarrollo para poder incrementar sus economías, (actualmente solo aplica para productos folklóricos); ampliando este SGP, en 1984 se creó el Programa de Recuperación Económica para los países de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe¹⁴¹ conocida como –CBI-, posteriormente el 01 de octubre del 2000, se amplió la misma con el nombre de Ley de Asociación Comercial para los Países de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe –CBTPA-, con el cual los productos que estaban excluidos de la etapa anterior, pudieran ingresar al mercado estadounidense con aranceles preferencias (igual a los establecidos en NAFTA). Estos productos son: 1) textiles y prendas de vestir; 2) relojes y sus partes; 3) atún enlatado; 4) petróleo y sus derivados; y, 5) cuero y sus derivados.¹⁴² . Cabe mencionar, que la condición para esta ampliación fue que se reformará el Código laboral y de allí las reformas en los Decretos 13 y 18 del 2001.

Canadá

Este instrumento de política comercial externa de carácter unilateral y no recíproco se encuentra vigente desde julio de 1974. Es renovado cada diez años, es decir en el año

¹⁴¹ Centroamérica, Panamá, Islas Caribeñas.

¹⁴² Información proporcionada por la Licda. Ileana Palma. Asesora Económica. Ministerio de Economía.

1984, luego en el año 1994, por lo que puede decirse que vence en el año 2004. Cabe agregarse que cada vez que se prorroga se introducen más productos. El objetivo es ayudar a los países en vías de desarrollo para que logren acceder sus productos con una preferencia arancelaria, para que se incrementen sus exportaciones para agenciarse de divisas.

La preferencia abarca productos tanto del sector agrícola como industrial, así mismo productos artesanales. Entre los productos que no gozan de preferencia arancelaria figuran: algunos textiles, calzado, productos de la industria química, plástica y afines, aceros especiales y tubos electrónicos.

Las preferencias arancelarias otorgadas se refieren a entrada libre o aplicación del arancel de NMF. Criterios de elegibilidad de los Productos

- Que satisfaga el criterio de origen
- Que haya transportación directa, pues de lo contrario debe permanecer bajo control aduanero
- Pruebas documentales

Cabe agregarse que cuando los productos no son obtenidos totalmente en el país, sino se importan materiales primas es necesario que se genere en el país por lo menos el 60% de valor agregado nacional.

Todas las exportaciones hacia Canadá que estén incluidas en el esquema preferencial, deben ir acompañadas de un certificado de origen forma "A", autorizado por la Ventanilla Única para las Exportaciones, excepto si el valor no supera los 300 dólares canadienses, para lo cual se requiere en la aduana del país importador una declaración firmada por el exportador indicando que los bienes han sido producidos, cultivados o elaborados en el país exportador.¹⁴³

¹⁴³ Fuente: Licda. Ileana Palma. Asesora Comercial, Ministerio de Economía. Guatemala

A este respecto ya se explicaron en los capítulos anteriores las razones por las cuales no está en vigencia este Tratado con CA-4, al momento de estarlo queda sin vigencia este SGP.

En América Latina, hemos tenido que contentarnos con la ilusión de que algún día tendríamos un “*estado benefactor*”. El entorno mundial, desde distintos ángulos ha cambiado, el que más nos interesa es la reflexión actual de los asuntos económicos y sus efectos sociales.

4.3 DUMPING SOCIAL

La globalización ha tenido un profundo impacto social en las economías y políticas sociales de Europa. Recaudar impuestos para proveer de un *salario social* tanto en dinero como en servicios ya no es tan fácil. La Unión Europea es fundamentalmente un proyecto de integración económica, más que de federalismo político. Esto ha limitado el papel de las instituciones de la UE en el desarrollo de políticas sociales en los Estados miembros. La limitación no es sólo una cuestión de *subsidiariedad*, es decir, dejar a los Estados miembros desarrollar sus propias políticas a no ser que la integración requiera alguna forma de coordinación política. Más bien, el objetivo de un mercado único europeo prima, en el terreno laboral, movilizar una provisión de empleo para firmas que operen en el mercado integrado. Los interesados en impulsar una agenda social dentro de las instituciones europeas han tenido que justificarlo haciendo referencia a la necesidad de un nivel de mínima protección social para evitar una situación de competencia entre la población como consecuencia de un *dumping social*¹⁴⁴, y por una “*cohesión social*” para sostener la legitimación del *mercado único*. En los años 50, algunos Estados miembros temían que abrir sus economías a una mayor competencia precipitaría sus condiciones laborales hacia las de los países con menores costes de mano de obra, pero en la práctica los salarios y el nivel de vida crecieron rápidamente hasta los 70. Luego más tarde la

¹⁴⁴ “*Dumping social*” consiste en la existencia de condiciones laborales desiguales entre países y empresas del mismo sector que favorecen a los sectores exportadores, con lo que se desarrolla una “competencia desleal” basada en la nota de los editores [precarias condiciones laborales y bajos salarios]

recesión económica reavivó temas relacionados con el *dumping social*, lo que llevó a una serie de directivas europeas sobre condiciones laborales, salud y seguridad e igualdad entre trabajadores con diferentes tipos de contratos.¹⁴⁵

En los años 50, el precursor de la Unión Europea, la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA), enfatizó el objetivo de la mejora del nivel de vida y las condiciones laborales. El Tratado de París de 1951, que constituyó la CECA, expresó la fe en un mercado común como “camino a la prosperidad”. El Tratado de Roma, que establecía la Comunidad Económica Europea en 1957, proyectaba políticas sociales coordinadas. Esto fue una demanda del gobierno francés, que temía la competencia con Alemania, que en aquellos momentos tenía unos servicios sociales y derechos laborales menos desarrollados. El primer Programa de Acción Social de 1974 hizo varias propuestas y consiguió algunas medidas importantes para asegurar el tratamiento igualitario entre hombres y mujeres (Hantrais, 1995). Inició el “diálogo social” sobre legislación laboral y representación de trabajadores entre la Confederación Europea de Sindicatos (CES, fundada en 1974) y la patronal europea UNICE. Hacia 1978 estas relaciones habían cesado, pero Jacques Delors, justo después de ocupar el cargo de Presidente de la Comisión Europea, intentó reabrir el “diálogo social”. Fue interpretado como una forma de sobreponerse a las objeciones de algunos países miembros, especialmente del Reino Unido, sobre las iniciativas de política social de la Comisión. La Comisión remitiría las medidas a UNICE y CES para someter a consulta, y si los empresarios y sindicatos estaban de acuerdo, el Consejo Europeo decidiría por mayoría hacerlo legalmente vinculante, mientras se encargaba de la aplicación detallada de medidas sociales a la CES y UNICE. Las patronales al principio se mostraron reticentes a aceptar este proceso, pero en 1991 acordaron que medidas negociadas serían mejor que impuestas (R.R. Geyer, 2000).¹⁴⁶

Actualmente, parte del fracaso de la aprobación de la Constitución Europea ha sido el temor del *dumping social* por parte de las nuevas economías que se incorporaron en mayo

¹⁴⁵ www.rebellion.org

¹⁴⁶ Idem

del 2005 ¹⁴⁷. Previa ha esta consulta se realizó en marzo de este año, en Brúcelas, con la participación de 75,000 trabajadores franceses, belgas y alemanes, donde la consigna principal era: “Más y mejores trabajos. Defensa de la Europa Social.”, con la cual pretenden oponerse sobre la liberalización del sector servicios, ya que en su opinión la redacción actual impone el dumping social en Europa.¹⁴⁸

El presidente de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) recordó que el principio de país de origen establece que cualquier empresa de alguno de los países de la ampliación, donde hay unas condiciones salariales y laborales muy inferiores a los de Europa de los 15, pueda concurrir en otro país para proveer un servicio público con la posibilidad de llevarse sus trabajadores y pagarles los salarios de los países de origen. “No tendría por tanto que cumplir los convenios colectivos del país en el que va a dar el servicio y no tendría que asumir ninguna de las normas laborales del país al que va a dar el servicio. Es un paso atrás muy fuerte, generaría unos agravios y unas discriminaciones muy fuertes.” Concluyó.

Las manifestaciones no son contra la Constitución europea sino contra el Dumping social, lo que desean tener claro los manifestantes es que se eleve el nivel de remuneración, calificación y calidad de todos nuestros trabajadores, manifestó el Sr. John Monks, presidente de la Confederación Europea de Sindicatos.¹⁴⁹

Dentro de esta línea el eurodiputado Manuel Medina, (socialista español), apoyó la propuesta del Grupo del Partido Socialista Europeo (PSE) para modificar de forma radical “la Directiva sobre la libre prestación de servicios entre países, con el finde evitar toda posibilidad de dumping social o medioambiental. A este respecto manifestó: “nuestra intención con las modificaciones que queremos introducir a esta Directiva es clara: evitar

¹⁴⁷ Polonia, Hungría, República Checa, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Lituania, Letonia, Chipre y Malta. Estos países se sumaron a: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Grecia, España, Francia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Suecia.

¹⁴⁸ www.lainsignia.org/2005

¹⁴⁹ www.eurinf.trabajos.com/noticias

que se aplique el principio de país de origen en los servicios de un estado a otro. Ya que con ello caeríamos en un dumping social desleal imposible de aceptar.¹⁵⁰

4.4 La experiencia del ACLAN

El acuerdo paralelo de cooperación laboral entre los tres países de América del Norte, conocido como ACLAN es valioso dentro del análisis de la presente investigación busca conocer e interpretar las repercusiones del DR-CAFTA para Centroamérica y en especial para Guatemala. Este acuerdo paralelo, (ACLAN), es el primero en cuanto a los ámbitos que abarca, por ejemplo, aborda el tema laboral dentro de los mecanismos de mercado del NAFTA.

Es conveniente saber que las reglas establecidas en el ACLAN permiten entender la relación entre relaciones económicas internacionales, negociaciones comerciales e indudablemente, el tema del derecho al trabajo. El ACLAN firmado el 13 de septiembre de 1993,¹⁵¹ es el prototipo de acuerdo laboral asociado a un tratado comercial.

A *Grosso modo*, sabemos que el acuerdo pretende mejorar las condiciones laborales, así como ampliar los derechos de los trabajadores y la cooperación internacional para la innovación, el incremento de la productividad y la calidad del trabajo. Sin embargo, no cuenta con el apoyo de una legislación plurinacional para alcanzar dichas metas. Bajo el pretexto de respetar la soberanía y las constituciones de cada nación, se mantuvieron desigualdades y diferencias entre las legislaciones laborales de los tres países.

La propuesta del acuerdo de cooperación laboral de América del Norte –ACLAN- tiene su propia dinámica, es decir, ha existido una buena serie de comentarios e opiniones que a la luz del CAFTA sirve de referencia para la aplicación del mismo, como también para que esa experiencia sea conocida en el área centroamericana. Los errores del pasado no deben ser los errores del mañana.

¹⁵⁰ www.es.news.yahoo.com

¹⁵¹ El ACLAN entró en vigencia el 1º de enero de 1994

A primera vista, el ACLAN fue creado ante el temor del sindicalismo en Canadá y en Estados Unidos de América, a que después de la firma del NAFTA, las empresas y corporaciones de sus países emigraran a México, en busca de trabajo barato y su pasividad en la aplicación de las normas de trabajo y seguridad e higiene laboral. O a que siguieran empleando tal argumento como una amenaza velada durante las negociaciones colectivas. A título de ejemplo, citamos un fragmento del discurso del Ex Presidente W. Clinton:

*“Para un país de altos salarios como el nuestro, la ventaja de más comercio puede ser contrarrestada al menos en parte por la pérdida de ingresos y empleos, cuando más y más corporaciones multinacionales toma ventaja de su capacidad para mover dinero, administración y producción lejos de un país de altos salarios hacia un país de bajos salarios. Nosotros también podemos perder ingresos si las compañías que están en casa usan la amenaza de emigrar para deprimir los salarios, como muchas lo hacen actualmente”.*¹⁵²

El ACLAN, es entonces un instrumento relacionado con el comercio dentro de un entorno de post guerra fría, donde se vuelven a encontrar las dos variables principales: el capital y el trabajo. Recordemos que sindicatos estadounidenses y canadienses temían pérdidas de empleos y deterioro de niveles de vida en su país porque se estimaba que las ventajas comparativas (sociales y laborales) de México son altas en temas laborales. Es una especie de inquietud, de defensa de un determinado *status quo* que afecta tanto a empresarios como a trabajadores. Los primeros temen que el *dumping social*, que eventualmente se produciría, sería razón para llevar a cabo una competencia desleal; mientras que los segundos se dicen incrédulos sobre los resultados. Los sindicalistas no creen que las autoridades de México vayan a modificar su política antisindical.¹⁵³

¹⁵² Discurso de W. Clinton en Raleigh, 1992

¹⁵³ Por ejemplo, los arreglos entre las estructuras partidarias y sindicalización de afiliación oficial.

En lo concerniente a la Declaración de derechos fundamentales de la OIT, México ha suscrito seis de los ocho convenios, los Estados Unidos dos y Canadá¹⁵⁴ cinco lo que convierte a la legislación mexicana en más avance que los otros dos países. Esto no significa que las autoridades mexicanas sean más honrosas al respecto. No obstante lo anterior el ACLAN se funda en los principios de libre asociación, negociación colectiva, derecho de huelga, prohibición de trabajo forzoso, restricciones sobre trabajo de menores, condiciones mínimas de trabajo (salario mínimo y pago de tiempo extra), eliminación de la discriminación en el empleo, salario igual por trabajo igual, prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, indemnización por lesiones y enfermedades ocupacionales y protección de los trabajadores migratorios.

Los objetivos del ACLAN, son:

- Objetivo central: mejorar condiciones de trabajo y el nivel de vida de los trabajadores.
- Cooperación entre los tres países.
- Compromiso de aplicar efectivamente la propia legislación laboral por parte de las autoridades nacionales competentes.
- Transparencia en la administración de la legislación laboral.
- Ofrecer canales para prevenir el conflicto y comprender las diferencias jurídicas.

El ACLAN identifica los siguientes parámetros laborales:

- No se establecieron nuevas normas.
- Se reconoce explícitamente, el derecho de cada Parte para establecer sus propias normas laborales. No se homologan legislaciones.
- No crea autoridades supranacionales; no se revisan fallos internos ni asuntos *sub judice* (en vía de judicialización).
- El Consejo de ministros es la máxima autoridad y Secretariado.
- Establece una estructura institucional para atención y operación del Acuerdo. (Comisión para la cooperación laboral).
- Establece oficinas administrativas nacionales en cada Parte.

¹⁵⁴ Guatemala ha suscrito los ocho convenios fundamentales de la OIT

Los 11 principios laborales del ACLAN, son:

- Libertad de asociación.
- Negociación colectiva
- Derecho de huelga
- Prohibición del trabajo forzado
- Restricciones sobre trabajo de menores
- Condiciones mínimas de trabajo (salario mínimo y pago de tiempo extra).
- Eliminación de la discriminación en el empleo.
- Salario igual por trabajo igual.
- Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.
- Indemnización por lesiones y enfermedades ocupacionales.
- Protección de los trabajadores migratorios.

Protección laboral del ACLAN.

Si tomamos en cuenta los objetivos del ACLAN que se simplifican a partir del objetivo general que consiste en *“mejorar condiciones de trabajo y el nivel de vida de los trabajadores”*, sobresale entonces apuntar que los objetivos específicos persiguen la cooperación entre los tres países, crea el compromiso de establecer efectivamente la propia legislación laboral por parte de las autoridades nacionales competentes y, por último, obliga a la transparencia en la administración de la legislación laboral.

A lo menos, hay consenso de que el ACLAN contiene un lenguaje contundente en apoyo a los derechos laborales, pero mecanismos débiles para garantizar su respeto dentro de los países signatarios.

El acuerdo se concentra en las prácticas laborales de los tres Estados, y establece tres niveles de protección de los derechos laborales y de compromiso de las partes a aplicar sus propias leyes con respecto a estos.

El primer nivel de protección de los derechos laborales abarca la libertad de asociación y el derecho a organizarse, el derecho a la negociación colectiva y, el derecho a huelga. Las violaciones dentro de estas áreas conducen a un proceso de revisión por parte de la Oficina Administrativa Nacional –OAN- ante la cual se denunciaron. La OAN puede también optar por recomendar al secretario del trabajo que solicite una “*consulta ministerial*”, un proceso que conlleva el acuerdo de las Secretarías de Trabajo de los países implicados, de participar en un programa acción específico diseñado para aclarar cualquier problema que se plantee.

El segundo nivel de protección se ocupa del trabajo forzado, la discriminación, la igualdad salarial para hombres y mujeres, la compensación a los trabajadores, y la protección de la mano de obra inmigrante. Las violaciones dentro de esta área pueden conducir a una revisión y consulta ministerial, como en el caso anterior, y a una evaluación, la cual conlleva la creación de un Comité de Expertos en Evaluación, compuesto por individuos ajenos a los mecanismos del ACLAN que deben formular recomendaciones “*no adversariales*” y no vinculantes sobre los temas en cuestión.

El último nivel de protección de los derechos laborales abarca el trabajo de menores, el salario mínimo, y la salud y la protección en el trabajo. Las violaciones de estos derechos pueden suponer desde la revisión y evaluación, el arbitraje entre las Partes, hasta sanciones potenciales. El arbitraje conducirá a un informe sobre el problema y recomendaciones que deben incorporarse a un plan de trabajo para resolver la violación. Si una Parte no aplica el plan de trabajo, se puede imponer una contribución monetaria¹⁵⁵ que, en caso de no pagarse, podría resultar en la suspensión de beneficios del NAFTA.

Además de las protecciones a los derechos laborales, el ACLAN compromete a las Partes a garantizar que los procesos laborales sean justos, equitativos y transparentes, lo que supone que cumplen con el debido proceso legal, y que los tribunales laborales sean

¹⁵⁵ Anexo 39, 3. del ACLAN. Las contribuciones monetarias se pagarán en la moneda de la Parte demandada y se depositarán en un fondo establecido a nombre de la Comisión por el Consejo. Se utilizarán, bajo la supervisión del Consejo, para mejorar o fortalecer la aplicación de la legislación laboral de la Parte demandada, de conformidad con su derecho.

imparciales e independientes, y no tengan interés substancial en el resultado de los procedimientos.¹⁵⁶

Asimismo, ofrece canales para prevenir el conflicto y salidas para comprender las diferencias jurídicas. A efecto de lograr lo anterior decide establecer una estructura institucional para atención y operación del acuerdo, como también, crear la comisión de cooperación laboral, la cual está integrada por el Consejo de Ministro, el Secretariado y la Oficinas Administrativas Nacionales –OAN- de cada país miembro del ACLAN.

El mecanismo del ACLAN esta diseñado para que en primer lugar hayan “*comunicaciones públicas*”, posteriormente se pasa a la fase de “*consultas técnicas*” y, en tercera etapa vienen las “*consultas ministeriales*” las cuales se apoyan en el “*comité evaluador de expertos*” y, si el caso lo amerita se podría llegar hasta el “*panel arbitral*”, instancia que hasta el momento sigue teniendo una presencia teórica dentro del modelo establecido.

El 13 de junio de 1996 Human Right Watch/Americas, el internacional Labor Rights Fund y la Asociación Nacional de Abogados Democráticos de México, presentaron una petición que exponía tres violaciones por parte de México del ACLAN. El 29 de julio de 1996, la Oficina Administrativa Nacional (OAN) de Estados Unidos, entidad creada por el ACLAN para ocuparse de las violaciones a los derechos laborales, emitió una decisión en la que aceptaba examinar los hechos presentados en la petición. En la actualidad, la OAN de Estados Unidos esta reuniendo información sobre las denuncias formuladas en la petición, con el objeto de emitir un informe público sobre esta materia.

Funcionamiento del ACLAN.

El ACLAN tiene diez años de funcionar y se podría decir que a efecto de experiencia en cuanto a comercio y relaciones laborales para Guatemala es prudente tener en consideración el balance del acuerdo.

¹⁵⁶ Artículos 5, incisos 1 y 4 del ACLAN

En todo momento se ha privilegiado el diálogo y la cooperación, y se ha buscado desactivar el conflicto, por otro lado, las expectativas para los Estados parte han sido maximizadas, los alcances reales del acuerdo son más bien presiones para modificar la legislación laboral, para modificar sentencias, para sustituir a los órganos internos de aplicación de las normas o para la aplicación extraterritorial de la legislación laboral nacional.

También ha generado abundante participación social. El total de acciones han promovido un mejor entendimiento mutuo de la legislación y el mercado laboral de los tres países. En este sentido, ha servido como canal de interlocución para las administraciones nacionales

En diciembre de 1997, el ACLAN, designo un Comité de Expertos¹⁵⁷ autorizado para fijar su propia metodología, pero respetando los acuerdos sobre el proceso de revisión aprobado por el Consejo.

Los Comités de evaluadores pueden analizar de manera independiente la aplicación de la legislación laboral en cada país, pero excluyendo tres principios del ACLAN, fundamentales para defender a los trabajadores de prácticas comerciales irresponsables, la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga.

Quienes defienden la exclusión de tales derechos, temen que su inclusión en los criterios del Comité de Expertos Evaluadores alentaría a los detractores del libre comercio a utilizarlo con fines proteccionistas. Pero olvidan que el Comité no puede emitir sanciones comerciales, reservadas al proceso de solución de controversias.

Los Comités de Expertos Evaluadores solo pueden recurrir a los ocho últimos principios del ACLAN indicados arriba. El acuerdo incluye un Panel de Arbitraje para la solución de controversias sobre áreas delimitadas de la legislación laboral, relacionadas con el comercio trilateral, bajo el argumento de que este reconocimiento evita que el país con

¹⁵⁷ Miembros del Comité. Profesor Clyde Summers, Universidad de Pennsylvania, Profesor Pierre Vierge, Universidad Laval de Canadá, profesor, Luis Medina. Colegio de México.

normas laborales más altas sea castigado, por el hecho de tener más obligaciones que los países con una legislación del trabajo más laxa. En consecuencia, el acuerdo tutela los intereses del país más desarrollado y perpetúa la desigualdad del menos desarrollado.

Una grave limitación del proceso de presentación de comunicaciones públicas por la violación de las leyes laborales, es que los procesos del ACLAN no otorgan un fallo sobre los derechos de los afectados. Dejando las acciones correctivas a cargo de procesos legales totalmente independientes, propios de la estructura legal de cada país. Tal consideración ignora que México es un país con una excelente ley federal del trabajo que se reconoce pero no se respeta, por el carácter corporativo de la relación entre algunas autoridades, los empresarios, los sindicatos.

En este marco, tanto sindicalistas como organizaciones civiles demandan la creación de una autoridad trinacional que pueda revocar las decisiones de los tribunales locales, a través de una interpretación distinta de las leyes laborales nacionales, de las internacionales o de la aplicación de los propios principios del acuerdo. Para ello, sería necesario convertir al ACLAN en una autoridad capaz de maniatar reparaciones particulares, por ejemplo, reconocer un sindicato o reinstalar a un trabajador despedido por promover la sindicalización en su centro de trabajo.

Si se toma como acuerdo de referencia el ACLAN y se busca entender las modalidades suscritas en el Capítulo XVI del DR-CAFTA¹⁵⁸ probablemente hayan elementos conceptuales y administrativos que ayuden en la comprensión de las normas laborales inscritas en el DR-CAFTA.

¹⁵⁸ Human Rights Watch según expertos sólo procederá en casos debidamente identificados que son el incumplimiento del pago de salario mínimo, trabajo de menores y situaciones anómalas de seguridad e higiene.

4.5 Otros Foros Internacionales de negociación laboral

Indudablemente, para que se haya llegado a estos puntos, fue necesario que en el Plan de Acción de la III Cumbre de las Américas (Declaración de Québec) que se realizó en abril del 2001, se incluyera como punto once el tema “*Trabajo y Empleo*”. Dentro del contexto del ALCA, se rechaza el uso de normas laborales con fines proteccionistas y que no deberían ser invocadas como condicionamientos ni sometidas a disciplinas cuyo incumplimiento esté sujeto a restricciones o sanciones comerciales. El tema laboral se tratará dentro del Comité Técnico de Asuntos Institucionales pero de forma general, sin ninguna vinculación al comercio, tampoco se hará una mesa de negociación para el grupo. Punto 11, Declaración Ministerial de Quito.

La Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) es el órgano central del Sistema Interamericano de Trabajo (SIT). A la fecha el CIMT ha celebrado trece reuniones, con objeto de tratar asuntos relativos al desarrollo social y laboral de la región, e impulsar proyectos y programas de cooperación.

En la XIII Conferencia que tuvo lugar en San Salvador, Brasil, en septiembre de 2003, se adoptaron la Declaración y el Plan de Acción de Salvador. Estos documentos contienen acciones tendientes a concretar las metas y compromisos emanados de la Declaración y del Plan de Acción de la III Cumbre de las Américas, entre los que destacan los efectos de la globalización en el empleo, el trabajo y las políticas laborales. México será sede de la XIV Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, a celebrarse los días 26 y 27 de septiembre de 2005.¹⁵⁹

En el marco de la XIII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de América Latina –CIMT- que se realizó en Salvador (Brasil) en septiembre del 2003¹⁶⁰ se ha decidido “*colocar el tema de la generación de empleo productivo en el corazón de las*

¹⁵⁹ www.sre.gob.mx

¹⁶⁰ La CIMT, aglutina también la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL) y el Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE). La próxima Conferencia se realizará en México, 2005 y el Ministro de Trabajo de México ocupará la Presidencia de la misma.

discusiones socio-laborales del proceso de integración hemisférica".¹⁶¹ La Conferencia de Brasil, preparó los textos que más tarde se denominaría la "*Declaración de San Salvador*", la cual integraba lo dispuesto en la XII Conferencia del CIMT, llevada a cabo en Canadá, en 1992.

La Declaración de San Salvador, de la CIMT, contempla la creación de dos grupos de trabajo para ejecutar un plan de acción con vistas a una mejor crecimiento económico de la región.

El grupo de trabajo 1: Dimensiones socio laborales del proceso de la Cumbre de las Américas examinará las cuestiones de la globalización relacionadas con el empleo y el trabajo, con el objeto de identificar los retos fundamentales planteados por ese proceso en el área del empleo y el trabajo e intensificar la colaboración y cooperación hemisférica en la búsqueda de las mejores soluciones a esos retos;

El grupo de trabajo 2: Fortalecimiento institucional de los Ministerios de Trabajo se aplicará al desarrollo de la capacidad de respuesta de esos organismos a los retos del empleo y del trabajo en el contexto presente y futuro.

Por el mismo camino, está el DR-CAFTA, donde las Partes para hacer efectivos los derechos laborales podrán recurrir a acciones tales como: órdenes, multas, sanciones o cierres temporales de los lugares de trabajo.¹⁶²

Formulaciones económicas, jurídicas y laborales

En la medida que el objeto de la investigación reside en opinar sobre el tratado de libre comercio firmado con los Estados Unidos de América, resaltemos una vez más la noción de *dumping* en el ámbito estadounidense. Según lo define la ley de los US, el *dumping* o inundación es la venta de mercancías exportadas a US "*a menos del valor justo*", cuando

¹⁶¹ La XIII Conferencia de la CIMT, se llevó a cabo en Brasil (24-26 de septiembre de 2003)

¹⁶² Artículo 16.3, inciso 6, Capítulo 16, Laboral. Acuerdo de Libre Comercio entre Estados Unidos de América-Centroamérica y República Dominicana.

tal venta causa un perjuicio material –o amenaza causarlo– a los productores estadounidenses de mercancía similar. La determinación de que las ventas se han hecho a menos del valor justo se basa en una comparación con el “*valor normal*”, o sea, el precio al cual se vende la mercancía en el país exportador o a terceros países (es decir, un “*valor construido*”) y el “*precio US*”, o sea, el precio al cual se vende la mercancía en el mercado de ese país.

Por disposición estatutaria sobre el costo de producción, se requiere que en la determinación del *dumping* no se tomen en cuenta las ventas del producto en el mercado nacional del país exportador o en los mercados de terceros países a precios por debajo del costo, es decir, demasiado bajo para permitir la recuperación de todos los costos en un período de tiempo razonable, en el curso normal del comercio. En los acuerdos de la OMC se reconoce que el *dumping* es una práctica comercial potencialmente desleal, que puede perturbar los mercados y perjudicar a productores de artículos similares competitivos del país importador. En el acuerdo sobre la implementación del artículo VI del GATT de 1994, los miembros de la OMC crearon reglas más precisas con las cuales rigen sus facultades de tomar medidas contra las importaciones que se venden a precios de exportación con descuentos desleales. Los miembros accedieron a crear procedimientos para cancelar, en ciertos casos, todas las órdenes de cobro de derechos contra el *dumping* en plazo de cinco años (lo cual dio lugar a un cambio similar en la ley de US) y a elevar su regla mínima (la tasa más baja a la cual se puede definir un margen de *dumping*) a 2% (se hizo el cambio correspondiente en la ley de US, que definía la tasa en 0.5%).

El acuerdo estableció un nuevo Comité de Prácticas contra el *dumping*, al cual deben informar los países, con la mayor prontitud, si se percatan de una actividad de *dumping*. Los economistas no se han puesto de acuerdo acerca de los efectos nocivos del *dumping*. Algunos piensan que si éste se aplica para establecer un bastión en un nuevo mercado, se le debe juzgar como una práctica racional de comercio.¹⁶³

¹⁶³ Véase también: Acuerdo sobre la Implementación del Artículo VI del GATT de 1994; Administración de Comercio Internacional; Código contra el *dumping*, Comisión de Comercio Internacional de US; Ley sobre los Acuerdos de la Ronda Uruguay; Mecanismo de Disparo de

Dada la necesidad de mantener buenas relaciones con nuestros socios comerciales a sabiendas que no podemos vivir aislados, los países que conforman la Organización para la Cooperación y el Desarrollo -(OCDE).¹⁶⁴ Se han preocupado por el “*dumping social*”¹⁶⁵ por lo que al negociar los tratados de libre comercio incluyen dentro de los temas de negociación cláusulas sociales o bien Acuerdos de Cooperación Laboral, las cuales van acompañadas, en el mejor de los casos, con sanciones económicas.¹⁶⁶

Fue en el año 2,002 que dentro del marco de la Organización Internacional del Trabajo, - OIT-, se creó la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, financiada principalmente por el presupuesto ordinario de la OIT. La Comisión explora métodos nuevos y de acción duradera para combinar objetivos económicos, sociales y medioambientales con el fin de que la globalización sea útil para todos,¹⁶⁷ la gran preocupación es por evitar que la globalización haga más desiguales a las naciones.

Precios; Organización Mundial del Comercio; Perturbación de Mercado; Precio Doble; Revisión de Cierre; Ronda Uruguay

¹⁶⁴ Dentro del contexto de esta Organización, se fundó en 1948, el Comité Asesor Sindical –TUAC- en conexión con el programa para la recuperación europea, (Plan Marshall), éste es una organización no gubernamental internacional con estatus consultivo en la OCDE. Directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Guía de usuario

¹⁶⁵ Los productos son más baratos ya que a los trabajadores no se les respetan los principios básicos de la OIT (Declaración de Principios Fundamentales de la OIT, 1998)

¹⁶⁶ Anexo 35, Acuerdo de Cooperación Laboral entre el Gobierno de Canadá y el Gobierno de la República de Chile. El Tratado de Libre Comercio entre Canadá-Chile, en éste se estipula una contribución monetaria de US\$10 millones a la parte que no cumpla con la aplicación efectiva de las normas laborales; este dinero se utilizará para mejorar o fortalecer la aplicación de la legislación laboral de la parte demandada de conformidad con su ley

¹⁶⁷ www.ilo.org/public/spanish/commission/background.htm

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

En vista que la OMC, ha dejado de lado el cumplimiento de los derechos laborales, los países como Canadá y Estados Unidos de América han adoptado como mecanismo *sui generis* en sus tratados de libre comercio el respeto a los derechos laborales, imponiendo sanciones morales y económicas para los países que no respeten la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

El tema laboral, ya forma parte de las negociaciones internacionales, por tal razón, es fundamental que la coordinación entre la OMC y la OIT sea concreta y práctica. Ya en el pasado, en la época del GATT, los Estados miembros dudaban si el tema trabajo debía debatirse dentro de la OIT o dentro del GATT, incluso dentro de la ONU, ciertos Estados creían que el mejor foro era el de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo –UNCTAD-. Esta disparidad de enfoques, en múltiples oportunidades, no permitió que se adoptaran decisiones y desafortunadamente el tema laboral o como anteriormente se denominaba, la inequidad laboral, no fue reglamentado.

No hay que visualizar que la reglamentación internacional son arreglos de carácter supranacional, debe recordarse que los Estados son muy celosos de su soberanía y se obligan en acuerdos debidamente suscritos y ratificados. También es justo recordar que en cuanto a arreglos internacionales siempre prevalece la regla del *consensualismo*, lo que significa el libre consentimiento.

En cuanto al tema mismo, se puede inferir que los partidarios de los derechos de los trabajadores, ven en las normas internacionales del trabajo, un medio para conferir mayor libertad al comercio justo y por lo tanto se deben dar a conocer mejor sus intenciones dentro del DR-CAFTA.

Las ventajas o desventajas del DR-CAFTA, para la nación guatemalteca, residen en la aplicación del convenio y su mejora dentro del proceso de ejecución. Se espera que la implementación del Capítulo 16 sea objeto de reconsideraciones y de correcciones en el corto plazo, de lo contrario los efectos podrían ser negativos y difíciles de reparar.

Debe recordarse que de acuerdo al último censo,¹⁶⁸ la población guatemalteca ascendió a 11.237.196¹⁶⁹ habitantes, el 44.4 % de la población es analfabeta y más del 57% es pobre¹⁷⁰ y vienen a la mente muchas interrogantes, se trata de entender lo que se ha dado en denominar las presiones sobre la competitividad que trae aparejada todo tratado comercial

Un factor que crea discordias es el referente a la competencia que plantea el DR-CAFTA. En efecto, la competencia será más fuerte entre las grandes corporaciones multinacionales que entre las empresas norteamericanas y las empresas nacionales. En otras palabras, el DR-CAFTA se orienta más a acentuar diferencias existentes entre los socios.

Cuando se plantea eliminar las protecciones nacionales que, hoy por hoy, aseguran la existencia de un capital, una producción y un mercado, se podría correr el riesgo de suprimir la ventaja comparativa de las pequeñas y medianas empresas. Esta afirmación, indudablemente deberá ser corroborada en la medida en que el DR-CAFTA, lo apruebe el Congreso norteamericano, y sobretodo, cuando empieza a dar resultados.

Dentro del dispositivo del capítulo 16 se subraya que contiene cláusulas de protección laboral, pero en su análisis se descubre que en la práctica las disposiciones son textos declarativos, que se les puede reconocer su buena voluntad. Dicha protección, en ningún párrafo del capítulo 16, reconoce o protege las posibilidades de crear una legislación laboral progresiva en el sentido de establecer mayores o mejores garantías para mejorar la calidad de la administración de justicia laboral. La salvaguardia únicamente se refiere a

¹⁶⁸ año 2003

¹⁶⁹ www.ine.gob.gt

¹⁷⁰ Informe de Desarrollo Humano, Naciones Unidas, año 2000

los ocho convenios núcleos de la OIT, sobre el trabajo. La declaración de 1998 de la OIT, creemos que debería interpretarse como un punto de partida y no como un punto de llegada.

Cuando se quiere opinar sobre las consecuencias del DR-CAFTA y elaborar un pliego de recomendaciones para la economía y la nación, se comparte el punto de vista del Profesor Harley Sahiken del Centro de Estudios latinoamericanos de la Universidad de Berkeley quien opina que el capítulo 16 cuando afirma que cumplirá con los “*estándares laborales internacionales que se consagran en la declaración de 1998 de la OIT,*”, en efecto estima el autor que “*los echa por la borda*”, no los protege porque el Capítulo 16 obliga a que los países apliquen sus propios derechos laborales, que a menudo parecen diseminados para evitar que los trabajadores se unan a un sindicato. Más bien, indica, “*...la aplicación de los derechos existentes queda atrapada entre la ineptitud y la corrupción.*”

En teoría, se es partidario de un “*comercio inteligente*” y hay que oponerse a un “*comercio polarizador*”, entendiéndose que el primero sienta las bases para un desarrollo equilibrado, mientras que el segundo, predica por un comercio que beneficia a un pequeño círculo de privilegiados a costa de la mayoría. El primero exige: derechos laborales básicos, respaldados por una eficaz supervisión y aplicación, y, en un fondo de desarrollo que se centre en la infraestructura y la educación.

Por otro lado, cuando el DR-CAFTA cobre vigencia se conocerán una serie de deficiencias. Para el interés académico, de orden laboral, entonces, habrá que proponer correctivos y ajustar mecanismos. Algo parecido a lo que busca México en el marco del ACLAN.

5.2 RECOMENDACIONES

Deben informarse a la población guatemalteca por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía, el CACIF y los sindicatos, sobre los efectos directos e indirectos en el tejido social, cultural y económico. En esto ha habido mucho debate, y deberá empezarse por resolverse los recursos interpuestos en contra del DR-CAFTA.

Deben optimizarse los recursos técnicos y financieros que en el marco del Tratado se recibirán para su implementación, y especialmente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debería contratar más personal y capacitarlo para la Inspección de Trabajo.

Se deberá promocionar y divulgar por todos los medios de comunicación, los derechos laborales dando énfasis a la normativa especificada en el artículo 16.8 del Tratado.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá ejecutar el cumplimiento de las multas impuestas referentes a la violación de la normativa laboral.

El Ministerio de Economía conjuntamente con el Ministerio de Trabajo deberán realizar las visitas a las empresas amparadas bajo el régimen de la Ley de Fomento y Desarrollo de la actividad exportadora y de maquila, Decreto 29-89 e imponer las sanciones a las empresas que violan los derechos laborales.

El Ministerio de Economía y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no deben tomarse a la ligera, tanto el negociador como el experto del tema, deberán contar con una experiencia mínima de 3 años en el ministerio y acreditar grado académico a nivel de licenciatura, igual se aplica para los asistentes, los cuales deberán contar como mínimo con una licenciatura. Aprobarse y publicarse las iniciativas de ley que permitirán crear los mecanismos legales como compensadores sociales.¹⁷¹

¹⁷¹ ver anexo, publicado en el Diario de Centro América, 18.03.2005

Referencias Personales y Bibliográficas

Profesionales Consultados:

- Cifuentes, Ricardo
- Chamorro, Edgar
- Herrera, Hernán
- Palma, Ileana
- Prado, Leonel

BIBLIOGRAFIA

LEGISLACION INTERNACIONAL:

- Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y de Comercio. GATT-47 y 94. OMC
- Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios. OMC
- Acuerdo sobre los aspectos de los derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el comercio. OMC
- Acuerdo sobre Agricultura. OMC
- Acuerdo plurilateral, Subvenciones y Medidas Compensatorias. (Ronda de Tokio, 1979)
- Acta de Marrakech, constitutiva de la OMC, 1994.
- Acuerdo de Cooperación Laboral entre el Gobierno de Canadá, el Gobierno de los Estados Unidos de América y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. (ACLAN)
- Acuerdo de Cooperación Laboral entre el Gobierno de Canadá y el Gobierno de la República de Chile.
- Acuerdo de Cooperación Laboral entre Costa Rica y Canadá.
- Carta constitutiva de las Naciones Unidas
- Conferencia Ministerial, Doha, Noviembre 2001.
- Conferencias tripartitas anuales de la Organización Internacional del Trabajo.
- Conferencias Ministeriales del Acuerdo de Zona de Libre Comercio de las Américas.
- Conferencias Interamericanas de Ministros de Trabajo.

- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo.
Oficina Internacional del Trabajo
Ginebra.
- Convención sobre leyes y costumbres de la guerra terrestre.
- Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, adoptada en la 86ª. conferencias de la OIT. Ginebra, 1998.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Entendimiento relativo a las normas y procedimientos por los que se rige la solución de diferencias de la OMC.
- Informe de CALDH, “El Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos:
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Tratado de la Asunción.
- Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América.
- Tratado de Versalles.

LEGISLACION NACIONAL:

- Constitución Política de la República de Guatemala
- Código de Trabajo de la República de Guatemala, Decreto 330 y sus reformas en el Decreto 1441.
- Ley de Zonas Francas, Decreto 65-89.
- Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Máquila, Decreto 29-89.
- Ley protectora de obreros, Decreto Gubernativo No. 669, 21 de noviembre de 1906.

LIBROS Y PUBLICACIONES:

- Administración de Justicia Laboral, Propuestas para su fortalecimiento. MINUGUA, 2002

- Charnovitz, “Influencia de las Normas internacionales del trabajo en el sistema del comercio mundial”. Ginebra, 1998.
- Cabanellas de las Cuevas, G El Dumping
Editorial Heliasta S.R.L, Buenos Aires, Argentina(1981)
- Carta de Asia-Económica, No. 85. 06 de octubre del 2004.
- Código de Conducta. Comisión de la Industria de Vestuario y Textiles (VESTEX) de la Asociación Gremial de Exportadores de Productos no Tradicionales (AGEXPRONT). Guatemala, 2000.
- Date Bath, Eugenia. Ginebra, 1998.
“Convertir el ideal en realidad”.
- Diccionario de Relaciones Internacionales. Jack C. Plano, Roy Olton. Universidad del Oeste de Michigan, Editorial LIMUSA-WILEY, S.A. México, 1971.
- Discurso de W. Clinton. Raleigh, 1992.
- Echeverría Morataya, Rolando. Derecho del Trabajo I.
2ª. Edición. Guatemala, C.A. 2001
- El Sistema Mundial de Comercio. Centro de Comercio Internacional. UNCTAD/OMC. 2ª. Edición. Ginebra, 1999.
- Guía para la Comunidad Empresarial. El Sistema Mundial de Comercio.
Centro de Comercio Internacional. UNCTAD/OMC.
2ª. Edición. Ginebra: CCI/CS, 1999.
- Guía de Usuario. Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
TUAC-OECD. Paris, France.
- Hitler, Adolfo. Mi Lucha.
Editorial FENIX, USAC-2005.
- Informe de Desarrollo Humano, Naciones Unidas, 2002.
- Jiménez, Andrés. Instituto Superior de Economía y Administración de Empresas, El Salvador.
Proyecto Centroamérica en la economía mundial del siglo XXI. ASIES.
- Labor Information for IDB, White Paper. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Guatemala, 2005.

- La Justicia Laboral: un desafío para Guatemala. Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia y Organización Internacional del Trabajo. Guatemala, 2003.
- Levenson-Estrada, Deborah. The University of North Carolina, 1989. “Hacia un Nuevo internacionalismo”.
- López Larrave, Mario. Breve historia del movimiento sindical guatemalteco. 1979
- Pazos Luis. La Globalización. Riesgos y Ventajas Editorial Diana, México, 1998
- Presse de France, 1998
Introducción a la Historia de las Relaciones Internacionales.
- Rossetti, José Paschoal. Introducción a la Economía I. Impreso en México, 1979.
- Síntesis del Tratado de Libre Comercio DR-CAFTA. Ministerio de Economía-2005.
- Year Book of Labor Statistics of 1986.
Internacional Labor Office.

SEMINARIOS Y TALLERES:

- Participación en:
 - Participación en Conferencias, dentro del marco de la Subcomisión de Justicia Laboral, 2.003-2006.
 - Cuarto curso especializado sobre las negociaciones comerciales. Ginebra, Suiza, Junio, 2005.
 - Taller Nacional sobre Solución de Diferencias de la OMC, Guatemala, Julio, 2005.
 - Tercer Curso Internacional, “Reto Laboral para Centroamérica: La vinculación entre comercio y cláusulas sociales y códigos de conducta”,.
- Participación como negociadora Oficial del Acuerdo de Cooperación Laboral Canadá-CA4, 2002-2003, reuniones bilaterales en Canadá, El Salvador, Nicaragua y Guatemala.

PAGINAS DE INTERNET:

- <http://www.ilo.org>
- <http://www.cnnenespanol.com>
- <http://www.univision.com>
- <http://www.wto.org>
- <http://www.sieca.org.gt>
- <http://www.ftaa-alca.org>
- <http://es.geocities.com/poenllu/globalización.htm>
- <http://www.nodo50.org>
- www.ine.gob.gt
- www.tuac.org
- www.mensual.prensa.com
- www.geogle.com
- www.rtn.net.mx
- www.sieca.org.gt
- www.ue.eu.int
- www.lainsignia.org
- www.ine.gob.gt
- www.eurinf.trabajos.com
- www.es.news.yahoo.com
- www.rau.edu.ur

VARIOS:

- THE WALL STREET JOURNAL AMERICAS, SIGLO XXI. Guatemala. 03.11.2002.
- Diario de Centroamérica, Guatemala.
- Diario Elperiódico. Guatemala
- Diario Siglo XXI.
- Revista Norte-Sur. Editorial Pluma Ltda. Bogotá, 1982.
- Diario de Centroamérica, diferentes ediciones. Guatemala.

ANEXOS

Los anexos de la presente tesis forman parte integrante de la misma.