



Lo laboral en los Tratados de Libre Comercio entre países americanos

*Emilio Morgado Valenzuela**

Resumen

En el contexto de los actuales procesos de globalización existen tres Tratados de Libre Comercio (TLC) en los que lo laboral forma parte de un Acuerdo de Cooperación Laboral (ACL), acompañado de un Anexo que contiene "los principios laborales": el TLC de América del Norte y su ACLAN, el TLC de Canadá y Chile y su ACLCC, y el TLC de Canadá y Costa Rica y su ACLCCR. También hay dos TLC en los que lo laboral está incorporado en el texto del Tratado: el de Estados Unidos de América y Chile (TLCEUACHI) y el de Estados Unidos, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana (TLCEUACARD). En este artículo analizo los propósitos, principios y compromisos laborales contenidos en esos TLC y ACL, interrelacionándolos con principios y normas de la OIT y con principios de carácter laboral adoptados en la ONU y la OEA. Concluyo formulando algunas consideraciones referidas a impactos de esos contenidos en las relaciones de trabajo. El artículo no se refiere a la globalización propiamente tal ni a los contenidos no laborales de los TLC. Tampoco examina lo atinente a sus contenidos institucionales ni a los procedimientos de verificación del cumplimiento de obligaciones, solución de controversias y aplicación de sanciones.

Palabras clave: Acuerdos laborales, acuerdos de libre comercio, principios laborales, acuerdos de cooperación laboral.

* Universidad de Chile. Santiago, Chile. E-mail: mormau@entelchile.net

Labor content in the Free Trade Agreements between American States

Abstract

Within the present day globalization context there are three Free Trade Agreements (FTAs) in which the labor issues form a part of the Labor Cooperation Agreement (LCA), accompanied by a text that contains "labor principles": the FTA of North America with its ACLAN, the Canada-Chile FTA with its ACLCC, and the FTA of Canada and Costa Rica with its ACLCCR. There are also two FTAs in which no labor agreement is incorporated: the United States and Chile (FTAEU-CHI), and the USA, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua and Dominican Republic (FTAEUACARD). In this paper the purposes, principles and labor agreements in these FTA and LCA were analyzed, interrelating them with the principles and norms of the ITO and the labor principles adopted by the UN and the OAS. In the conclusions certain considerations related to the impact of these contents in labor relations were formulated. The paper does not refer to globalization as such, or to the non-labor contents of the FTAs. It likewise did not examine constitutional contents, or solutions to controversies, nor the application of sanctions

Key words: Labor agreements, free trade agreements, labor principles, labor cooperation agreements.

Contenidos laborales de los Tratados de Libre Comercio

La dimensión laboral de los ACL y TLC en lo atinente a propósitos, obligaciones, compromisos, principios y tratamiento de las relaciones de trabajo (como se observa en los anexos 1, 2 y 3) no es uniforme.

1. Propósitos, obligaciones y compromisos

En los ACL las Partes se obligan a promover y dar efectivo cumplimiento a su legislación laboral mediante medidas de fiscalización que comprendan, entre otras, el establecimiento de comisiones de empleadores y trabajadores y la promoción de la mediación, conciliación y arbitraje. Asimismo se obligan a garantizar que las personas con interés jurídicamente reconocido tengan acceso adecuado a tribunales administrativos, cuasi judiciales, ju-

diciales o del trabajo, en lo concerniente a la aplicación de la respectiva legislación laboral y los convenios colectivos de trabajo, incluyendo lo referido a las relaciones entre empleadores y trabajadores. También se obligan a garantizar que los procedimientos ante esos tribunales sean justos, equitativos y transparentes, y a dar debida consideración a las solicitudes presentadas por empleadores o trabajadores o sus representantes para que se investigue cualquier presunta violación de la legislación laboral. Si legalmente procede, cada Parte se obliga a publicar por adelantado cualquier medida que se proponga adoptar, y brindar una oportunidad razonable para que las personas interesadas puedan formular sus observaciones. Del mismo modo las Partes se obligan a promover el conocimiento público de su legislación laboral y de los procedimientos para su aplicación y cumplimiento, y, en su caso, impulsarán la educación de la población respecto de la legislación laboral.

Similares medidas se contemplan el TLCEUACHI y el TLCEUACARD, aunque en el segundo se agregan garantías procesales y medidas para asegurar el debido proceso.

2. Principios Laborales

Salvo diferencias de redacción, los principios laborales declarados en el ACLAN y en el ACLCC son idénticos, en tanto que en el ACLCCR se distingue entre principios y derechos fundamentales concordantes con los de la Declaración de la OIT de 1998 y los “adicionales”, a la vez que se omite el principio de protección de los trabajadores migratorios, y no se desarrollan los contenidos de los principios y derechos declarados, como ocurre en el ACLAN y ACLCC.

¿Qué compromisos directos e indirectos derivan de los principios y derechos declarados en los ACL? En el ACLAN y ACLCC se expresa que el enunciado y contenido básico de los principios laborales no constituyen “normas mínimas comunes” sino que “lineamientos que las Partes se comprometen a promover, conforme a las condiciones que establezca la legislación interna de cada país”. Aunque se declara que esos principios delimitan “áreas amplias de atención en que las Partes han desarrollado, cada una a su manera, leyes, reglamentos, procedimientos y prácticas que protegen los derechos y los intereses de sus respectivas fuerzas laborales”, no es menos cierto que también se declara la obligación de atender el compromiso de “promover” la presencia y vigencia de los principios laborales. Si “promover” contiene la obligación de emprender acciones destinadas a incorporar algo que no está plenamente establecido en la actualidad, la obligación asumida por las Partes de continuar esforzándose por mejorar sus normas laborales confiere a la adopción de los principios laborales tanto un efecto consolidador de la normatividad laboral nacional, como uno inspirador de cambios para ajus-

tarla al espíritu y letra de los correspondientes ACL. A su vez, en el ACLCCR las Partes también se obligan a que los principios fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT de 1998 estén reflejados en su legislación y práctica.

Las Partes del TLCEUACHI (artículo 18.1) y del TLCEUACARD (artículo 16.1) reafirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo y sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, de 1998, en lo atinente a los principios relativos a los derechos fundamentales de "la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación".¹ También se comprometen a procurar garantizar que su legislación laboral establezca normas consistentes con los derechos laborales internacionalmente reconocidos (artículos 18.8 y 16.8, respectivamente)².

Aún cuando cada Parte tiene derecho a adoptar o modificar su legislación laboral, los TLC les imponen la doble obligación de que su legislación establezca normas consistentes con los derechos laborales universalmente reconocidos y de procurar el perfeccionamiento de esas normas.

Con diferente redacción, en el TLCEUACHI y en el TLCEUACARD las Partes declaran que procurarán no dejar sin efecto ni derogar –ni ofrecerán dejar sin efecto o derogar– dicha legislación de manera que debilite o reduzca su adhesión a los derechos laborales internacionalmente reconocidos. Por lo tanto no adoptarán esas medidas para incentivar el comercio con la otra Parte o como un incentivo para el establecimiento, adquisición, expansión o retención de una inversión en su territorio, ya que consideran inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada en su legislación laboral.

- 1 En la Declaración se recuerda que todos los Miembros tienen un compromiso derivado de su mera pertenencia a la OIT, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales, aun cuando no hayan ratificado los correspondientes Convenios.
- 2 Adicionalmente en el TLCEUACARD las Partes "afirman pleno respeto por sus Constituciones" y reconocen que en la Declaración de la OIT se establece "que los estándares laborales no deben ser utilizados para fines proteccionistas".

De lo expuesto se concluye que en el TLCEUACHI y TLCEUACARD se reconocen los siguientes principios laborales:

- libertad de asociación y la libertad sindical.
- Reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- Abolición del trabajo infantil.
- Eliminación de las peores formas de trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación.
- Condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.³

En relación con los Convenios que desarrollan esos principios debe recordarse que al incorporarse libremente a la OIT, los 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 específicas⁴.

En consecuencia, aún cuando el principio de “eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación” no fue expresamente incorporado en los artículos 18.8 y 16.8, respectivamente, las Partes del TLCEUACHI y TLCEUACARD están doblemente obligadas a respetarlo y promoverlo por cuanto forman parte de los principios y derechos expresados en los convenios fundamentales de la OIT y, además, tiene el carácter de “internacionalmente reconocidos”.

3 En el TLCEUACHI las obligaciones de cada Parte se refieren a la aplicación efectiva del nivel de salario mínimo general establecido por ella.

4 En el Anexo 4 se presentan las ratificaciones de los Convenios Fundamentales de la OIT por los Estados Parte de TLC en América. Respecto del estado de las ratificaciones de los demás Convenios de la OIT referidos a los contenidos laborales de los TLC y ACL, ver: Oficina Internacional del Trabajo: Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2005 (II), Documento informativo sobre ratificaciones y actividades normativas hasta el 31 de diciembre de 2004. Conferencia Internacional del Trabajo, 93°. Reunión, 2005.

3. Relaciones de trabajo

Del enunciado de los propósitos y principios de los TLC y ACL, y de las materias objeto de la cooperación laboral entre las Partes (Anexo 3), se desprende que esos textos -en sus respectivos ámbitos- incorporan las siguientes expresiones de las relaciones de trabajo:

- Cooperación, participación y diálogo social, incluyendo lo concerniente al derecho de los trabajadores a ser sujetos de políticas y programas de desarrollo de los recursos humanos, de empleo y atención al desempleo, de seguridad social, y de bienestar social para los trabajadores y sus familias.
- Condiciones mínimas de trabajo, incluyendo el salario mínimo y el tiempo de trabajo.
- Empleo, formación y capacitación profesional.
- Estabilidad en el empleo.
- Huelga.
- Libertad de trabajo.
- Libertad sindical y el derecho de asociación y organización.
- Negociación colectiva.
- No discriminación, incluyendo el derecho a remuneración igual por trabajo igual de mujeres y hombres, los derechos de los trabajadores migrantes y los derechos de las personas discapacitadas.
- Seguridad y salud en el trabajo, incluyendo lo concerniente a los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Solución de conflictos.
- Trabajo de menores y jóvenes.

Los efectos de los TLC y ACL, unidos a los derivados de los actuales procesos de cambios económicos y tecnológicos en entornos de creciente globalización, generan múltiples y variados impactos en los sistemas productivos y en la organización del trabajo. De ellos derivan reestructuraciones en los niveles, estructura, contenidos y calidad del empleo, de los ingresos y de las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Tales cambios, sin duda, han dado paso a nuevos factores condicionantes de los sistemas de relaciones de trabajo, sus sujetos, objetivos, contenidos, niveles, componentes administrativos y, muy especialmente, su trama normativa. Además han originado nuevas necesidades y respuestas en instituciones jurídico-laborales como la contratación y el despido, la sindicación y la negociación colectiva, la conflictividad laboral, la determinación de las remuneraciones y la distribución del tiempo de trabajo. A la vez, han conferido nuevos protagonis-

mos a los sistemas educativos y de formación y capacitación, así como a los sistemas e instituciones de protección social encaminadas a evitar o disminuir efectos discriminatorios, excluyentes o marginadores.

Interacciones de los contenidos laborales de los TLC/ACL con principios y normas de la OIT y de otras fuentes internacionales

Numerosas y variadas interacciones nacen de los compromisos asumidos por las partes del ACLCCR, TLCEUACHI y TLCEAUCARD respecto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo consagrados en la Declaración de la OIT de 1998, y de los derechos laborales internacionalmente reconocidos, en relación con las correspondientes legislaciones laborales nacionales de las Partes. Éstas deben ser armónicas con las normas internacionales del trabajo (NIT) de la OIT y con principios y normas vinculadas a lo laboral adoptadas por la ONU y la OEA.

Las NIT cumplen funciones inspiradoras y promocionales respecto de las normas nacionales de trabajo, sin perjuicio de su papel consolidador de los contenidos normativos nacionales que sean armónicos con las NIT. Esas funciones resultan fortalecidas cuando en los TLC y ACL las Partes se obligan a dar efectivo cumplimiento a la legislación nacional, inspirada y consolidada por las NIT.

También las NIT dan contenidos substantivos a enumeraciones y descripciones de los contenidos laborales de TLC y ACL, a la vez que proporcionan a las Partes el recurso a los medios institucionales y procesales de verificación de aplicación y solución de controversias existentes en la OIT. Como ambos sistemas no son excluyentes y se fortalecen recíprocamente, las Partes pueden también recurrir a los sistemas de control de cumplimiento y solución de controversias establecidos en los correspondientes instrumentos internacionales de libre comercio.

Cabe evocar que junto a las NIT existen contenidos laborales en instrumentos internacionales adoptados en la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y en la Organización de los Estados Americanos (OEA). Tal es el caso, por ejemplo, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) (21); la Carta de la Organización de Estados Americanos (1948) y sus modificaciones; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948); la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en

Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (San Salvador, 1988)⁵.

Como los Estados Parte de los TLC y ACL también son Miembros de esas organizaciones puede ocurrir que el tratamiento de lo laboral en múltiples tratados internacionales origine conflictos en cuanto a su preeminencia como fuentes del derecho interno. Al respecto predomina la tesis de que prevalece la norma internacional que en su conjunto es más favorable al trabajador (Pasco, 1997; Plá, 1998). Tal opción debería complementarse considerando no sólo lo sustantivo de la norma sino que también lo concerniente a la naturaleza y nivel garantizador del sistema establecido para la verificación de su cumplimiento, solución de controversias e imposición de sanciones.

De otra parte es conveniente precisar cómo las NIT y demás normas internacionales de carácter laboral debidamente ratificadas se incorporan en el derecho interno de las partes. Sobre el particular debe señalarse que las que tienen la condición de derechos humanos fundamentales poseen rango constitucional en Chile, Costa Rica, México y Nicaragua. En El Salvador, Guatemala y Honduras tienen el rango de ley y prevalecen sobre la legislación nacional, en tanto que en la República Dominicana, en forma general se reconoce y aplican las normas contenidas en tratados internacionales ratificados⁶. Asimismo es importante tener presente la aceptación de la teoría monista o la dualista en los correspondientes ordenamientos jurídicos nacionales (Sussekind, 1983; Von Potobski y Bartalomei de la Cruz, 1990; Corvera y Gumucio, 2000; Gamonal, 1999; Ugarte, 2000).

Consideraciones Finales

Al concluir esta monografía creo oportuno formular algunas consideraciones respecto de los objetivos que presiden a los contenidos laborales de los TLC y ACL, la capacidad garantizadora de esos TLC y ACL en lo concer-

- 5 Emilio Morgado: Algunas consideraciones acerca de lo laboral en el derecho internacional de los derechos humanos. En **Presente y perspectivas del Derecho del Trabajo**. Segunda Reunión de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (1990) Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. México D.F. 1991.
- 6 Emilio Morgado: Iberoamérica. Constitucionalización de los principios y derechos fundamentales. En: Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: El Trabajo y la Constitución. Estudios en Homenaje al Profesor Alonso Olea.

niente al cumplimiento de dichos contenidos, y la transnacionalización de las relaciones de trabajo.

Objetivos orientadores

Los cambios habidos en los contenidos y orientaciones del tratamiento de lo laboral en los acuerdos de integración (Aparicio Valdéz y Morgado, 1999; Ciudad Reynaud, 2001; Ermida Uriarte, 2003; Gamarra, s/f) y de libre comercio (Martínez, 2004; López, 2004; Compa, s/f; Cook, s/f; Sabino Hernández, s/f; Lazo, s/f; Martínez, s/f; Morgado, s/f; Pasco, s/f; Cosmópolis, s/f; Van der Laet, s/f) permiten pensar que asistimos a una reimplantación revalorizadora de lo económico. En ella, lo laboral tiende a acompañar a su clásico carácter de expresión de anhelos de justicia social, propósitos más funcionales a objetivos económicos, como el del libre comercio internacional.

Tal afirmación nos remonta al nacimiento de las NIT, época en la que las aspiraciones de justicia social coexistieron con necesidades derivadas del comercio internacional, proceso que se favorecería con la existencia de normas laborales protectoras que permitieran que la competencia internacional no estuviera determinada por la inexistencia o insuficiencia de esa normatividad (Valticos, 1997; OIT, 2001).

Al respecto cabe evocar que en el Preámbulo de la Parte XIII del Tratado de Versalles se estableció que “si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países”, y que en la Declaración de Filadelfia (1944) se dispone que el propósito central de toda política nacional e internacional debe ser el logro de las condiciones que permitan alcanzar los propósitos objeto de la Declaración, y que la utilización más completa y amplia de los recursos productivos del mundo, necesaria para el cumplimiento de los objetivos enunciados en la Declaración, puede obtenerse mediante una acción eficaz en el ámbito internacional y nacional, que incluya medidas para “fomentar un comercio internacional de considerable y constante volumen”.

En los TLC y ACL lo económico y lo laboral aparecen estrechamente interrelacionados. Ello ha permitido que se sostenga que los contenidos laborales expresan o conducen a modalidades de neoproteccionismos económicos o laborales. El nivel de equilibrio entre los objetivos económicos y laborales dependerá en gran parte de tres factores: (a) las orientaciones, objetivos y estrategias de los correspondientes operadores públicos y privados, en los ámbitos nacional e internacional; (b) la evolución que experimenten los entornos económicos y políticos nacionales e internacionales, y (c) la naturaleza que pueda alcanzar el diálogo social, en todos los niveles (OIT, 2004; Morgado, 2002).

Capacidad garantizadora

La capacidad garantizadora del cumplimiento de los compromisos laborales contenidos en los TLC y acuerdos complementarios resulta en gran parte determinada por el nivel de coercibilidad de sus normas reguladoras del control de cumplimiento y de solución de controversias, incluidas las de aplicación de sanciones. También resulta determinada por factores sociopolíticos y económicos que tienen creciente presencia en las relaciones internacionales, tales como los niveles de paz social y gobernabilidad existentes en los Estados Parte y la naturaleza y contorno de su respectiva "imagen-país", especialmente en lo concerniente a la seguridad de los emprendimientos económicos y la estabilidad de las políticas y programas gubernamentales. A ello se agrega que junto a los procedimientos institucionales oficiales existen otros establecidos por componentes de la llamada "sociedad civil", en niveles nacionales e internacionales. Tal es el caso, por ejemplo, de las actividades de organizaciones de empresarios, de trabajadores y de consumidores (incluidas las de boicot); de las normas y principios contenidos en códigos de conducta y acuerdos entre empresas transnacionales y organizaciones sindicales, y de modalidades asumidas por sistemas de responsabilidad social empresarial.

Transnacionalización de las relaciones de trabajo

Al ámbito nacional de las relaciones de trabajo se suma el transnacional, facilitado en la medida en que existan sujetos sociales supranacionales representativos de empleadores y de trabajadores y, de otra parte, idóneos mecanismos de regulación y facilitación de sus interacciones.

En nuestro continente tal proceso transnacionalizador resulta dificultado si se tiene presente que ésa dimensión internacional debe coexistir con sistemas nacionales de relaciones de trabajo gobernado por legislaciones que radican el nivel de las relaciones de trabajo –en forma preponderante o exclusiva y excluyentemente en el nivel del establecimiento o de la empresa. Tal descentralización no resulta funcional con las ampliadas perspectivas derivadas de la globalización, por lo que una idónea presencia de lo laboral en los procesos de libre comercio internacional exige revisar urgentemente los marcos nacionales de las relaciones de trabajo. De lo contrario el mundo ancho de los nuevos relacionamientos internacionales será ajeno a los sujetos nacionales de las relaciones de trabajo.

Referencias Bibliográficas

- APARICIO VALDÉZ, L.; MORGADO V., E. (1999) **Estudio sobre la integración sociolaboral andina, en especial el Convenio Simón Rodríguez**. Lima: AELE.
- CIUDAD REYNAUD, A. (2001) **Las normas laborales y el proceso de integración en las Américas**. OIT.
- COMPÁ, L. (s/f) **Crafting a social dimension in a hemispheric trade agreement**.
- COOK, M.L. (s/f) **International Labor Standards and national labor reform unions and workers' rights in Latin America**.
- CORVERA VERGARA, D.; GUMUCIO RIVAS, J.S. (2000) "Las normas de los Convenios 87 y 98 de la OIT y su relación con la normativa interna chilena". En: **Revista Laboral Chilena**. N° 88. Julio.
- ERMIDA URIARTE, O. (2003). **La Declaración Sociolaboral del MERCOSUR y su eficacia jurídica, en: El trabajo y la Constitución. Estudios en homenaje al Profesor Manuel Alonso Olea**. Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid.
- GAMARRA V., L. "El proceso de integración de la Comunidad Andina de Naciones y los derechos laborales". En: **Asociación Chilena de Relaciones Laborales**, Tomo I.
- GAMONAL CONTRERAS, S. (1999) "Efectos de la ratificación de los Convenios 87 y 98 de la OIT en el Derecho Colectivo Chileno". En: **Revista Laboral Chilena**, N° 11/99. Noviembre.
- HERNÁNDEZ M., S. (s/f) **El TLC y sus efectos en el Ecuador**.
- LAZO GRANDE, P. (s/f) **Derechos laborales en la agenda comercial internacional**.
- LÓPEZ, D. (2004) **El Tratado de Libre Comercio entre Chile y los Estados Unidos**. Santiago: OXFAM.
- LÓPEZ, D. (2005) **Laborales: Quinto Congreso Regional Americano de Relaciones de Trabajo**. Asociación Chilena de Relaciones (Tomos I y II), Santiago.
- MARTÍNEZ, D. (2004). **El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial. Una mirada desde los países americanos**. Lima: OIT.
- MARTÍNEZ, D. (s/f) **Relación entre el comercio internacional y las normas laborales**.
- MORGADO V., E. (2002) **América: El diálogo social y los actuales procesos de cambios económicos y tecnológicos**. OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe (Proyecto CIMT-OIT).
- MORGADO V., E. (s/f) **Los tratados de libre comercio suscritos por Chile y el sistema chileno de relaciones colectivas de trabajo**.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2001) **Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global. 75° aniversario de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones**. Ginebra.
- OIT (2004) **Por una globalización justa. El papel de la OIT. Informe presentado por el Director General sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión So-**

- cial de la Globalización. Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª**, Ginebra.
- PASCO COSMÓPOLIS, M. (1998) **Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo**. 2ª. Edición. AELE, Lima.
- PASCO COSMÓPOLIS, M. (s/f) **Lo laboral en los procesos de integración y los tratados de libre comercio**.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. (s/f) **Los Principios del Derecho del Trabajo**". 3ª Edición. Buenos Aires. Depalma.
- SUSSEKIND, A. (1983) **Direito International do Trabalho**, 3ª edición actualizada. Sao Paulo: LTR.
- UGARTE CATALDO, J.L. (2000) "Libertad Sindical y Constitución". En: **Revista Laboral Chilena**, N° 86. Mayo.
- VALTICOS, N. (1997) **Derecho Internacional del Trabajo**. Madrid: Editorial TECNOS.
- VAN DER LAAT ECHEVERRÍA (s/f) **Relaciones de trabajo y protección social en los procesos de integración y en los tratados de libre comercio en Centroamérica**.
- VON POTOBSKI, G.W.; BARTALOMEI DE LA CRUZ, H.G. (1990) **La Organización Internacional del Trabajo. El sistema normativo internacional. Los instrumentos sobre derechos humanos fundamentales**. Buenos Aires: ASTREA.

Anexo 1
Propósitos Laborales

ACLAN y ACLCC	ACLCCR	TLCEUACHI	TLCEUACARD
Recordar la determinación expresada en el TLC, de:	<i>Id. 1, 2 Y 3 ACLAN Y ACLCC</i>	1. Crear nuevas oportunidades de empleo	Id. 1, 2 y 3 del TLCEUACHI, con diferencias de redacción.
1. Crear nuevas oportunidades de empleo y mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en sus respectivos territorios.	4. Reafirmar que ambos países son Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).	y mejorar las condiciones laborales y los niveles de vida en sus respectivos territorios.	
2. Proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores.	5. Reconocer que la cooperación técnica sobre asuntos laborales asegura que en el contexto de una estrategia para el desarrollo económico y social, las políticas económicas y sociales sean componentes que refuercen mutuamente el desarrollo sostenible.	2. Proteger, fortalecer y hacer efectivos los derechos fundamentales de sus trabajadores.	
3. Afirmar el respeto permanente por la Constitución y la legislación de cada Parte.	6. Reconocer las diferencias existentes en el nivel de desarrollo y el tamaño de sus economías.	3. Desarrollar sus respectivos compromisos internacionales y fortalecer su cooperación en materias de índole laboral.	

Anexo I

Continuación

ACLAN y ACLCC	ACLCCR	TLCEUACHI	TLCEUACARD
<p>4. Avanzar en sus respectivos compromisos internacionales y fortalecer su cooperación en asuntos laborales.</p>	<p>7. Expresar el convencimiento de los beneficios que habrán de derivarse de una ulterior cooperación entre las Partes en materia laboral.</p>		
<p>5. Complementar las oportunidades económicas creadas por el TLC a través del desarrollo de los recursos humanos, la cooperación obrero-patronal y la capacitación continua, que caracteriza a una economía de alta productividad.</p>			
<p>7. Reconocer que la protección de los derechos básicos de los trabajadores propiciará la adopción de estrategias competitivas de alta productividad en las empresas.</p>			
<p>8. Promover, en el marco de sus propias leyes, el desarrollo económico basado en altos niveles de capacitación y productividad en América del Norte, mediante:</p>			

Anexo 1
Continuación

ACLAN y ACLCC	ACLCCR	TLCEUACHI	TLCEUACARD
- la inversión en el desarrollo permanente de los recursos humanos, incluyendo aquella orientada a la incorporación al mercado de trabajo y durante los períodos de desempleo;			
- la promoción de la estabilidad en el empleo y las oportunidades de hacer carrera para todos los trabajadores, a través de bolsas de trabajo y otros para el empleo;			
- el fortalecimiento de la cooperación obrero-patronal, a fin de promover un diálogo más intenso entre las organizaciones de trabajadores y de y de patronos, así como para impulsar la creatividad y la productividad en los centros de trabajo;			
- la promoción de niveles de vida más altos a medida que se incrementa la productividad;			

Anexo I
Continuación

ACLAN y ACLCC	ACLCCR	TLCEUACHI	TLCEUACARD
<p>- el estímulo a las consultas y el diálogo entre las organizaciones laborales, las empresariales y el gobierno, en cada uno de los países y en América del Norte;</p>	<p>- el impulso a la inversión con la debida atención a la importancia de las leyes y los principios del trabajo, y</p>	<p>- el estímulo a los patronos y a los trabajadores en cada país a cumplir con las leyes laborales y a trabajar conjuntamente para mantener un ambiente de trabajo progresista, justo, seguro y sano.</p>	<p>9. Apoyarse en los mecanismos e instituciones que existen en cada Parte para lograr las metas económicas y sociales mencionadas.</p>
<p>10. Expresar el convencimiento de los beneficios que habrán de derivarse de una mayor cooperación laboral entre las Partes.</p>			

Anexo 2
Principios laborales en los ACL

ACLAN Y ALCCC

Anexo 1: Principios laborales.

Los siguientes son lineamientos que las Partes se comprometen a promover, bajo las condiciones que establezca su legislación interna, sin que constituyan normas comunes mínimas para dicha legislación. Su propósito es delimitar áreas amplias de atención en que las Partes han desarrollado, cada una a su manera, leyes, reglamentos, procedimientos y prácticas que protegen los derechos y los intereses de sus respectivas fuerzas de trabajo.

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

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

2. Derecho a la negociación colectiva.

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

3. Derecho de huelga.

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

ACLCCR

Anexo 1: Principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Las Partes se comprometen a respetar y promover los principios y derechos reconocidos en la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la OIT. Las Partes deberán reflejar los siguientes principios y derechos en sus leyes, reglamentos, procedimientos y prácticas:

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

2. Derecho a la negociación colectiva.

3. Derecho de huelga.

Anexo 2

Continuación

ACLAN Y ALCCC

ACLCCR

4. Prohibición del trabajo forzado.

La prohibición y abolición de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio, excepto tipos de trabajo obligatorio en casos generalmente aceptados por las partes, tales como: el servicio militar obligatorio, ciertas obligaciones cívicas, el trabajo en las prisiones sin que sea para propósitos privados, y el trabajo requerido en casos de emergencia.

5. Restricciones sobre el trabajo de menores.

El establecimiento de restricciones sobre el trabajo de menores que podrán variar al tomar en consideración factores capaces de afectar el desarrollo pleno de las facultades físicas, mentales y morales de los jóvenes, incluyendo sus necesidades de educación y de seguridad.

6. Condiciones mínimas de trabajo.

El establecimiento de condiciones mínimas de trabajo, tales como salario mínimo y pago de tiempo extra, para los trabajadores asalariados, incluyendo a quienes no están protegidos por un contrato colectivo.

7. Eliminación de la discriminación en el empleo.

Eliminación de la discriminación en el empleo por causa de raza, sexo, religión, edad u otros conceptos, con la salvedad de ciertas excepciones razonables, tales como, en su caso, requisitos o acreditaciones para el empleo, así como prácticas establecidas o reglas que rijan las edades de retiro que se establezcan de buena fe, y medidas especiales de protección o de apoyo a grupos particulares, diseñadas para contrarrestar los efectos de la discriminación.

4. Prohibición del trabajo forzado.

5. Protección en el trabajo para los niños y los jóvenes.

6. Eliminación de la discriminación.

7. Igual remuneración para mujeres y hombres".

Anexo 2

Continuación

ACLAN Y ALCCC

8. Salario igual para hombres y mujeres.

Salarios iguales para hombres y mujeres, según el principio de pago igual por trabajo igual en un mismo establecimiento.

ACLCCR

Anexo 2: Principios y derechos laborales adicionales.

Los siguientes son los principios y derechos orientadores que las Partes se comprometen a promover, conforme a la legislación nacional de cada Parte, pero no constituyen normas comunes mínimas para su legislación nacional. Lo siguiente abarca áreas amplias de atención en que las Partes han desarrollado, cada una a su manera, jurisprudencia, leyes, reglamentos, procedimientos y prácticas que protegen los derechos e intereses de sus respectivos trabajadores:

- **Normas laborales mínimas.**
- **Prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.**
- **Indemnización en caso de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.**

9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.

La prescripción y aplicación de normas que minimicen las causas de lesiones y enfermedades ocupacionales.

10. Indemnización en los casos de lesiones de trabajo y enfermedades ocupacionales.

El establecimiento de un sistema que prevea beneficios y compensaciones para los trabajadores o para quienes dependan de ellos en casos de lesiones ocupacionales, accidentes o muerte surgidos durante el trabajo, en conexión u ocurridos con motivo del mismo.

11. Protección de los trabajadores migratorios.

Proporcionar a los trabajadores migratorios en territorio de cualquiera de las Partes la misma protección legal que a sus nacionales, respecto de las condiciones de trabajo.

Anexo 3**Materias objeto de cooperación laboral***

ACLAN Y ACLCC	ACLCC	TJCEUACHI	TJCEUACARD
Seguridad e higiene en el trabajo.	Fortalecer la capacidad institucional de los departamentos	Protecciones sociales: desarrollo de recursos humanos y capacitación en el empleo;	Derechos fundamentales y su efectiva aplicación: legislación y su implementación relacionada
Trabajo de menores	gubernamentales responsables de los asuntos laborales, especialmente en relación con la información, estadísticas, estudios e investigación.	prestaciones en beneficio de los trabajadores;	
Trabajadores migratorios de las Partes	Fortalecer y modernizar las direcciones laborales de inspección, dotándolas de adecuados marcos normativos, así como estructuras, funciones y medios que les permitan una actuación eficaz.	Programas sociales para trabajadores y sus familias; trabajadores migrantes; programas de reconversión laboral y protección social, incluyendo seguridad social, protección de las remuneraciones y servicios de salud;	con los elementos básicos de la Declaración de la OIT (libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación).
Desarrollo de recursos humanos.	Fortalecer los departamentos y organismos con jurisdicción en asuntos de seguridad social, especialmente aquellos responsables de la administración	Cuestiones técnicas e intercambio de información: programas, metodologías, y experiencias relativas al incremento de la productividad;	Peores formas de trabajo infantil: legislación y su implementación relacionada con el cumplimiento del

Anexo 3
Continuación

ACLAN Y ACLCC	AC/CCR	TLCEUACHI	TLCEUACARD
de las políticas y programas dirigidas a mujeres trabajadoras, personas discapacitadas y la protección de los menores en el trabajo.	Modernizar los sistemas de resolución alternativa de conflictos laborales individuales y colectivos de trabajo, dotando a las partes en dichos conflictos de procedimientos ágiles y personal capacitado.	estadísticas laborales, incluyendo información comparable; asuntos y actividades actuales en la OIT;	Comenito 182 de la OIT. Administración laboral: capacidad institucional de las
		consideración y estímulo de buenas prácticas laborales y el uso efectivo de tecnologías, incluidas las basadas en Internet.	administraciones laborales y tribunales, especialmente en materia de capacitación y la profesionalización de los recursos humanos, incluyendo la carrera en el servicio civil.
			Inspección laboral y sistemas de inspección: métodos y capacitación para mejorar el nivel y la eficiencia de la aplicación de la legislación laboral, fortalecer los
			sistemas de inspección del trabajo, y ayudar a asegurar el cumplimiento de las legislaciones en materia laboral.
			Resolución alterna de conflictos: iniciativas destinadas a establecer mecanismos alternativos de resolución de conflictos en materia laboral.
			Relaciones laborales: formas de cooperación y resolución de conflictos para asegurar relaciones laborales productivas entre los
			trabajadores, empleadores y .

Anexo 3
Continuación

ACLAN Y ACLCC	ACLCCR	TLCEUACHI	TLCEUACARD
Estadísticas del trabajo.			Condiciones de trabajo: 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 de empleo.
Prestaciones laborales. Programas sociales para los trabajadores y sus familias			Trabajadores migrantes: divulgación de información referente a los derechos de los trabajadores m girantes en el territorio de cada una de las Partes. Programas de asistencia social: desarrollo de recursos humanos y capacitación del trabajador, así como otros programas.
Programas, metodologías y experiencias respecto a la elevación de la productividad.			Estadísticas laborales: desarrollo de métodos para que las Partes generen estadísticas del mercado laboral comparables de una manera oportuna.
Relaciones obrero-patrones y procedimientos de negociación colectiva.			Oportunidades de empleo: promoción de nuevas oportunidades de empleo y la modernización de la mano de obra.
Condiciones de trabajo y su aplicación.			Género: temas de género incluyendo la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

Anexo 3
Continuación

ACLAN Y ACLCC	ACLCCR	TLCEUACHI	TLCEUACARD
Compensación por accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo.			Asuntos técnicos: programas, metodologías y experiencias respecto del mejoramiento de la productividad, promoción de mejores prácticas laborales y el uso efectivo de tecnologías, incluyendo las que se basan en Internet.
Legislación relativas a la formación y funcionamiento de los sindicatos, la negociación colectiva y la resolución de conflictos laborales, así como su aplicación.			
Igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo.			
Formas de cooperación entre los trabajadores, los empresarios y el gobierno.			
Asistencia técnica para el desarrollo de normas laborales, cuando una de las Partes lo solicita.			
Otros asuntos que las Partes acuerden.			

* En el TLCEUACARD el mecanismo se denomina de "cooperación laboral y desarrollo de capacidades".

Anexo 4

Ratificaciones de los ocho convenios fundamentales de la OIT por los estados parte de tratados de libre comercio en América (al 31 de diciembre de 2004)

Chile	29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182.
Costa Rica	
Guatemala	
Honduras	
Nicaragua	
República Dominicana	
El Salvador	29, 100, 105, 111, 138, 182
México	29, 87, 100, 105, 111, 182.
Canadá	87, 100, 105, 111, 182
Estados Unidos de América	105, 182
