

DEDICATORIA

Esta tesis quiero dedicar a mi esposo por todos nuestros sueños, a mis padres por su constante apoyo y amor incondicional, a mi hermano y amigo por toda su ayuda, a mis Abuelos Piedad, Lola y Francisco por inspirar mi carrera y a toda mi familia por ser mi refugio.

AGRADECIMIENTO

A todos quienes fueron mis maestros en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en especial al Dr. Miguel Angel Puente, por su apoyo en este proyecto.

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

**Tema: DERECHO LABORAL Y EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO
CON LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA**

Mónica del Carmen Arellano Montero

**DIRECTOR
Dr. Miguel Angel Puente**

Septiembre del 2005

Quito-Ecuador

INDICE

CAPITULO	PAGINA
Introducción	1
a) Tratado de Libre Comercio y el Tema Laboral	
a.1) Antecedentes	8
a.2) Definiciones Generales	12
b) Los Tratados de Libre Comercio con Estados Unidos y el tema Laboral	
b.1) TLC y México, Implicaciones Laborales	39
Proceso Neoliberal	39
Realidad Laboral en México	42
Mujeres Trabajadoras	44
Derechos Colectivos	45
Migración	47
b.2) TLC y Centro América, Implicaciones Laborales	49
b.3) TLC y Chile, Implicaciones Laborales	66
c) TLC; Ecuador, Colombia, Perú y Estados Unidos y el tema Laboral.	70
c.1) Implicaciones Laborales Específicas	76
c.2) Tercerización	81
c.3) Flexibilidad Laboral	93
c.4) Protección del Derecho Sindical	97
c.5) Prestación de Beneficios del Trabajador	102
c.6) Trabajo Infantil	105
Conclusiones	110
Recomendaciones	115
Bibliografía	117

Anexo I	
Reglamento de Terciarizadoras	122
Anexo II	
Convenio Sobre La Prohibición De Las Peores Formas de Trabajo Infantil Y La Accion Inmediata para su eliminación	133
Anexo III	
Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación	140
Anexo IV	
Informe de Amnistía Internacional sobre Derecho Laboral	148
Anexo V	
Convenios Fundamentales de la OIT	179
Anexo VI	
Lista de Ratificaciones de los Convenios Fundamentales De La OIT	184

INDICE

CAPITULO	PAGINA
<u>Introducción</u>	<u>1</u>
<u>a) Tratado de Libre Comercio y el Tema Laboral</u>	
<u>a.1) Antecedentes</u>	<u>8</u>
<u>a.2) Definiciones Generales</u>	<u>12</u>
<u>b) Los Tratados de Libre Comercio con Estados Unidos y el tema Laboral</u>	
<u>b.1) TLC y México, Implicaciones Laborales</u>	<u>39</u>
<u>Proceso Neoliberal</u>	<u>39</u>
<u>Realidad Laboral en México</u>	<u>42</u>
<u>Mujeres Trabajadoras</u>	<u>44</u>
<u>Derechos Colectivos</u>	<u>45</u>
<u>Migración</u>	<u>47</u>
<u>b.2) TLC y Centro América, Implicaciones Laborales</u>	<u>49</u>
<u>b.3) TLC y Chile, Implicaciones Laborales</u>	<u>66</u>
<u>c) TLC; Ecuador, Colombia, Perú y Estados Unidos y el tema Laboral.</u>	<u>70</u>
<u>c.1) Implicaciones Laborales Específicas</u>	<u>76</u>
<u>c.2) Tercerización</u>	<u>81</u>
<u>c.3) Flexibilidad Laboral</u>	<u>93</u>
<u>c.4) Protección del Derecho Sindical</u>	<u>97</u>
<u>c.5) Prestación de Beneficios del Trabajador</u>	<u>102</u>
<u>c.6) Trabajo Infantil</u>	<u>105</u>
<u>Conclusiones</u>	<u>110</u>
<u>Recomendaciones</u>	<u>115</u>
<u>Bibliografía</u>	<u>117</u>

<u>Anexo I</u>	
<u>Reglamento de Terciarizadoras</u>	<u>122</u>
<u>Anexo II</u>	
<u>Convenio Sobre La Prohibición De Las Peores Formas de Trabajo Infantil Y La Accion Inmediata para su eliminación</u>	<u>133</u>
<u>Anexo III</u>	
<u>Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación</u>	<u>140</u>
<u>Anexo IV</u>	
<u>Informe de Amnistía Internacional sobre Derecho Laboral</u>	<u>148</u>
<u>Anexo V</u>	
<u>Convenios Fundamentales de la OIT</u>	<u>179</u>
<u>Anexo VI</u>	
<u>Lista de Ratificaciones de los Convenios Fundamentales De La OIT</u>	<u>184</u>

DERECHO LABORAL Y EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO CON LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

Durante el desarrollo de esta tesis y basados en la experiencia de los países Latinoamericanos que ya han firmado un Tratado de Libre Comercio la forma de garantizar los derechos de los trabajadores no es incluir un capítulo laboral en el TLC sino revertir las reformas que los han deteriorado, fortalecer los mecanismos de control y los acuerdos internacionales especializados en el tema.

El ejemplo más claro del poco interés de los Estados Unidos en relación con los derechos de los trabajadores es que únicamente ha ratificado 18 Convenios de la OIT, y los millones de migrantes indocumentados que trabajan en su territorio no sólo carecen de derechos laborales sino de derechos ciudadanos viéndose obligados a trabajar en la ilegalidad sometidos a las peores condiciones humanas.

El Ecuador debe ser un precursor en Derechos Humanos haciendo que el acuerdo de libre comercio contemple el respeto de las normas contenidas en la Declaración de la Organización internacional del Trabajo (OIT) de 1998 relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. A saber: libertad sindical, derecho de negociación colectiva, derecho de trabajar libre de toda discriminación, abolición del trabajo forzado, prohibición del trabajo infantil.

During the development of this thesis and based on the Latin American experience of the the countries that have signed a Free Trade Agreement, the form to guarantee the workers rights is not to include in, a laboral chapter but to reverse the deteriorating reforms, fortify the specialized control mechanisms and international agreements in the subject.

Clear example of the little interest of the United States in relation with the rights of the workers is that, it has only ratified 18 agreements of the OIT, and the million undocumented migrants that work in their nonsingle territory not only lack of labor rights, but of civil rights, seeing themselves forced to work in the illegallity and the worst human conditions.

Ecuador must be a precursor in human rights causing the agreement of free commerce to include norms related and stablished in the Declaration of the International Work Organization OIT of 1998, relative to the principles and fundamental rights in the work. That is to say: union, right of collective negotiation, right to work free from any discrimination, forced work abolition, prohibition of infantile work .

Introducción

El Tratado de Libre Comercio (TLC), es un instrumento de comercio e inversión con políticas neoliberales, que facilitan la acumulación de capitales, cuyo concepto en si es la estimulación de libre circulación de bienes, servicios e inversiones, con la eliminación de aranceles.

“Un tratado de libre comercio bilateral es un acuerdo comercial preferencial entre dos naciones, en el cual se acuerda la concesión de preferencias arancelarias mutuas y reducción de barreras no arancelarias al comercio entre ambas naciones; por ejemplo, la reducción o eliminación de aranceles a la importación de bienes y servicios provenientes del país socio. Estas preferencias son acordadas a través de procesos de negociación en los cuales se llegan a acuerdos considerados mutuamente beneficiosos.

Adicionalmente, a fin de que el comercio de bienes y servicios se realice de forma eficiente, acorde con los objetivos de desarrollo sostenible de la economía, y, bajo un marco jurídico estable y transparente, los países involucrados también acuerdan reglas de juego para el intercambio comercial entre ambas naciones.”¹

La imagen que pretenden proyectar estos tratados es la de promocionar las condiciones de libre competencia, pero en la práctica lo que en realidad buscan es la protección a los monopolios internacionales, que son tratados como un inversionista nacional, creando una desventaja competitiva, con las empresas nacionales.

Todos los tratados han sido redactados de forma muy parecida, con temas que abarcan compras del sector público, telecomunicaciones, servicios financieros, propiedad intelectual, acceso al mercado, procedimientos aduaneros, sector

¹ <http://www.tlcecusa.gov.ec/files.php?file=sitios.htm>

agropecuario, medidas sanitarias, y lógicamente el tema laboral, materia de la presente tesis.

Un tratado suscrito es un instrumento de comercio de tercera generación, con una cobertura acorde con la Organización Mundial del Comercio que incluye:

Trato Nacional y Acceso de Bienes al Mercado

Esto significa que las partes se comprometen a garantizar la entrada a sus mercados a través de la eliminación gradual del arancel aduanero, con excepción de una lista de productos sensibles, en nuestro caso tales como por ejemplo: atún, bienes usados y remanufacturados, textiles, entre otros.

Sector Agropecuario

Es importante señalar que la definición de sector agropecuario, tiene especial sensibilidad en el proceso de negociación para la firma del TLC, mucho más cuando es en este sector donde se encuentran las mayores trabas y dificultades para consolidar cláusulas tendientes a garantizar una adecuada protección de los productos agrícolas más sensibles de nuestro país.

En este sentido, lo que se discute básicamente en este sector es la eliminación total de barreras no arancelarias, tales como restricción a la importación y a la exportación de cualquier producto agropecuario.

Así, las partes deben comprometerse a que en caso que se afecte la producción y causen daño al comercio entre naciones serán sujetas a investigación de prácticas desleales de comercio.

En referencia a este punto el vocero económico de la Embajada de Estados Unidos en Quito Larry Memmott, indicó que: “La ventaja en la negociación es que las dos naciones tienen sectores agrícolas distintos, es decir, que los productos de Ecuador y

EE.UU. no se asemejan entre sí, por lo que el TLC facilitará e incrementará su comercialización.”²

Sin embargo, hasta la última ronda realizada en Cartagena en septiembre del 2005, nos se ha logrado definir una propuesta en las que las partes se encuentren de acuerdo.

Procedimientos aduaneros

Estos procedimientos hacen mención a la publicación de leyes y reglamentos, a la automatización de los sistemas aduaneros, el que plantea el establecimiento de un sistema de administración de riesgo, el de cooperación, entre otros.

Así mismo, se refiere a la utilización de controles selectivos, sin perjuicio del control físico y documental a que esté facultada cada Parte, de conformidad con la legislación aduanera nacional.

Esto es de gran relevancia ya que la aduana que requerirá este Tratado llevará a cargo una gran responsabilidad ya que deberá reducir el plazo del despacho de mercaderías de 14 días que es actualmente a cerca de 48 horas como es la petición de EE.UU. Además deberá encargarse de llevar a cabo sistemas de administraciones que concentre los controles en mercaderías de alto riesgo, agilite las de bajo riesgo y lleve a cabo un elevado control del origen de la mercadería. Es decir se encargará de verificar si una mercancía es beneficiaria del tratado de acuerdo a lo negociado en las mesas de *Acceso a Mercados* y la de *Reglas de Origen*.³

Medidas sanitarias y fitosanitarios

Cada parte podrá aplicar cualquier medida sanitaria y fitosanitario, necesaria para la protección de la vida.

² Entrevista en el Informativo al día el 4 de Enero del 2005. Multimedios 106 [aldiario@rusfq.com]

³ Informe de la quinta ronda de negociaciones del TLC. Ministerio de Comercio Exterior del Ecuador. <http://www.tlc.gov.ec/libreria/archivos/Informes%20de%20las%20Rondas%20de%20Negociación/A5I52393.doc>

Prácticas desleales de comercio

Las Partes rechazan toda anti práctica leal de comercio internacional

Medidas de salvaguardia

Las Partes conservan sus derechos y obligaciones para aplicar medidas de salvaguardia, de carácter bilateral o global. La salvaguardia bilateral solo podrá adaptarse cuando sea estrictamente necesario para contrarrestar la amenaza o el daño grave y la medida será de tipo arancelaria, pudiendo aplicarse por un período de cuatro años. Bajo ciertas condiciones se puede aplicar por segunda vez.

Inversiones

En este capítulo se discute todo aquello relacionado a deuda pública, foro definitivo y excluyente en el mecanismo de solución de controversias inversionista-Estado; acuerdos y autorizaciones de inversión y expropiación, así como aspectos relativos a Laudos (apelación vs. revocación, revisión o anulación y Medidas Disconformes, entre otros puntos.

Las partes señalan el trato justo y equitativo a los inversionistas y sus inversiones y gozarán de plena protección y seguridad dentro de cada uno de sus territorios, lo que en nuestro país no es dable ya que como sabemos al gozar de la inestabilidad económica, jurídica y política en la que vivimos no podríamos hablar de una garantía en este sentido, entonces en la práctica deberíamos suponer que la estabilidad se basaría en las condiciones impuestas por Estados Unidos.

Telecomunicaciones

Telecomunicaciones, como sector específico de actividad económica y como medio de prestación de servicio para otras actividades económicas, se aplica a las medidas que adopte o mantenga una Parte, relacionadas con la prestación de servicio públicos de Telecomunicaciones, como en nuestro caso que si bien es público, en el tema de las telecomunicaciones móviles ha sido concesionado actualmente a tres operadoras,

en el caso de las más antiguas capital Español y Mexicano, y la nueva operadora con capital ecuatoriano pero administrada por una compañía Suiza.

Entrada Temporal de Personas de Negocios

Lo que se busca es facilitar la entrada temporal de personas de negocios estableciendo criterios y procedimientos transparentes para tal efecto. El tratado dispone de la protección al trabajo de sus nacionales y el empleo permanente en sus respectivos territorios., así reza el paradigma de estos. Sin embargo qué pasa con los inversionistas que traen su personal de fuera limitando aún más las plazas de trabajo. Actualmente para los inversionistas y trabajadores existe un tipo de visa, que les permite su permanencia e inversión el país, siendo estas: la denominada 9-II, en la que el inversionista debe abrir una póliza en el banco Central por veinte y cinco mil dólares o en cualquier entidad financiera, cuyo título se encarga al mismo Banco Central; la denominada 9-III, en la cual el inversionista ejerce el comercio a través de una persona jurídica constituida en el Ecuador, la cual debe obtener todos los permisos societarios y de comercio correspondientes. Así mismo existe la denominada visa de trabajo 9-V, otorgada al representante legal o Apoderado de una persona jurídica y la denominada 10-IV que es una visa de trabajo bajo relación de dependencia, cuyos requisitos fundamentales son el contrato indefinido de trabajo y el permiso correspondiente de la Cartera de Trabajo y Empleo.

Obstáculos Técnicos al Comercio

Confirman sus derechos y obligaciones vigentes del Acuerdo sobre Obstáculos Técnicos al Comercio de la OMC, de los demás tratados internacionales, de los cuales sean parte, incluidos los tratados sobre salud, ambiente, conservación y protección a los consumidores.

“Los reglamentos técnicos y las normas industriales son importantes, pero varían de un país a otro. Tener demasiadas normas diferentes hace la vida difícil a los productores y los exportadores. Si las normas se establecen arbitrariamente, pueden

utilizarse como pretexto para el proteccionismo. Las normas pueden convertirse en obstáculos al comercio.”⁴

Propiedad Intelectual

Las Partes confirman los derechos y obligaciones vigentes de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo sobre los aspectos de los Derechos de Propiedad intelectual Relacionados con el Comercio (ADPIC).

Solución de Controversias

Para los americanos la solución de controversias es algo remoto a lo que finalmente se puede llegar en caso de que las instancias intermedias no surtan efecto, en cambio para nosotros, siempre que firmamos un contrato o adquirimos un compromiso, lo primero que pensamos es en la controversia que se pueda originar por su interpretación o en su aplicación. En un tratado como el TLC caben diferentes tipos de controversias. Primeramente las que se generen entre los Estados, luego las controversias entre los particulares y los Estados y finalmente entre particulares. El principio general que soporta el sistema de solución promovido por los Estados Unidos es el de cooperación, a través del cual se busca que las partes lleguen mediante consultas a solucionar de manera satisfactoria los asuntos en disputa.

Tres etapas tiene el proceso de solución de controversias entre los Estados: Fase consultiva; Intervención de la Comisión de Libre Comercio; e intervención del Panel Arbitral. La característica predominante es la de que no se produce una solución con carácter vinculante u obligatorio para las partes.

Por tanto se necesitan procedimientos cortos y expeditos; seguridad y estabilidad en los mecanismos acordados; decisiones; ajuste de la legislación interna en las materias en que sea susceptible de aplicación; preparación de árbitros y miembros de las Comisiones.

⁴ http://www.wto.org/spanish/thewto_s/whatis_s/tif_s/agrm4_s.htm#trs

El TLC constituye el segundo acuerdo más grande de libre comercio del mundo, el primero lo ocupa el Espacio Económico Europeo, entrando los dos al mismo tiempo en vigencia.

Con la unión de Canadá, México y Estados Unidos el TLC pasó a englobar a 365 millones de consumidores.

El Tratado de Libre Comercio (TLC) que Estados Unidos propone tanto a Ecuador, Perú y Colombia no solo es un tratado de comercio sino que abarca todos los campos de la vida económica, social y política. Siendo su objetivo el buscar el acceso total y facilitar la entrada a los mercados nacionales de los productos y servicios de las empresas transnacionales estadounidenses consolidando un bloque regional bajo el dominio de Estados Unidos, siendo el principal beneficio para éste el competir con la Unión Europea y los países asiáticos.

Con el TLC, Estados Unidos busca asegurar las inversiones y las ganancias de sus empresas.

Pero lo que se pretende es facilitar su acceso al petróleo y a nuestros recursos naturales, se adueñarán del sistema bancario, de las telecomunicaciones, de la energía eléctrica y de los conocimientos ancestrales de los pueblos indígenas.

El TLC con los Estados Unidos es una buena oportunidad para Ecuador, si garantizamos encontrarnos en condiciones de negociarlo, enfrentarlo y aprovecharlo siendo este el medio para llegar a una consolidación social y económica, pero para negociar con éxito en el exterior, requerimos una agenda mínima interna que concerte a nuestros nacionales.

a) Tratados de Libre Comercio y el tema Laboral

a.1) Antecedentes

La competencia globalizada, entendiéndose a esta como exportación o importación, tiene como sustento la unión de capitales con los precios de mano de obra por cada país, lo que significa que las transnacionales buscan ubicarse donde la mano de obra sea más barata, esto es sueldos, prestaciones, salud, pensiones, entre otras.

Quienes adquieren las importaciones o residen donde se producen sino fuera del país, la única relación que queda entre los exportadores con los asalariados, es la de bajar los costos laborales, por eso podemos hablar que existe una tendencia a desmejorar esas normas o a mantenerlas iguales como ocurrió con el reciente decreto ejecutivo 2166, emitido por el ex Presidente de la República Lucio Gutierrez Borbúa, que reglamenta la prestación de servicios de tercerizadoras, que mantiene la existencia de estas compañías que permiten la no relación directa del trabajador con el empleador, dejando de percibir sus beneficios, más establece la responsabilidad solidaria.

Entonces podríamos hablar de la desaparición de sindicatos, de los contratos colectivos, la consecuencia de sacrificar las condiciones laborales es la baja de producción, y el aumento de desempleo, al reducir el poder adquisitivo de los trabajadores, disminuye la venta de los productores internos que es donde realmente están los compradores de productos nacionales. La razón de lo anotado tiene que ver estrictamente con el concepto mismo de intermediación y tercerización laboral, ya que al ser estos procedimientos aplicables únicamente para trabajo temporal o eventual, la posibilidad de concretar una organización laboral o la firma de un contrato.

Con el ingreso de compañías extranjera muchas nacionales incapaces de cumplir y producir como las compañías que van a ingresar, inevitablemente quebrarán y la consecuencia inmediata será el desempleo.

En cambio la falta de política de empleo y de las medidas económicas necesarias que generen nuevas fuentes de trabajo, tendremos un fenómeno de maquiladores extranjeros que contratarán a su personal bajo sus condiciones.

Las partes entonces deberán reconocer que es inapropiado el comercio o la inversión a través del debilitamiento o reducción de la protección laboral interna, y sujetarse a lo contemplado por la OIT, relativo a los principios Fundamentales del Trabajo

Al incorporarse a la OIT, sus miembros aceptaron los principios y derechos señalados en la Constitución y en la Declaración de Filadelfia, lo que conlleva a un compromiso de los Estados Miembros de respetar y promover los derechos que conocemos como:

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

La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso

La abolición del trabajo infantil

La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Por tanto cuál va a ser el papel de la Organización Internacional del Trabajo para garantizar estos derechos si su función justamente esta en la cooperación técnica, en el asistimiento a los miembros y claro esta la ayuda a estos para crear un entorno favorable de desarrollo económico y social?

En la misma declaración de la OIT, se especifica que las normas de trabajo “no deberían utilizarse con fines comerciales”.

En los últimos años, el incremento de los flujos financieros, la integración de los mercados y la liberalización del comercio han servido para intensificar la competencia entre países e internamente.

El déficit entre importaciones y exportaciones quiere decir que hay una sustitución de producción y de trabajo nacional, la competencia global tiene como sustento la unión de capitales con los precios de la mano de obra, por lo que las trasnacionales siempre buscarán mano de obra barata, es decir donde los costos de salarios, prestaciones, salud y pensiones sea menor. Sin embargo de esto generará mayor empleo lo importante es asegurar las condiciones de los trabajadores que van a desarrollar estas actividades productivas.

Pero la capacidad de compra de esos trabajadores reduce igualmente las ventas de los que producen en el mercado interno.

Por la movilidad del capital en la actual economía globalizada, la internacionalización de la producción ha reducido sustancialmente en algunos casos el contenido y el impacto de la negociación colectiva. La creciente segmentación de los mercados laborales, la reestructuración de la producción resultante, entre otros factores, de las innovaciones tecnológicas y las privatizaciones a gran escala han reducido considerablemente el tamaño de las unidades medias de producción. Los métodos de trabajo más flexibles, el recurso cada vez mayor a la subcontratación y el trabajo a tiempo parcial hacen más difícil que los trabajadores se organicen en defensa de sus propios intereses.

En información encontrada en el Internet se establece que “El crecimiento de la economía no estructurada, más del 80% de todos los nuevos empleos en América Latina y el 93% en África durante los años 90, ha supuesto probablemente un incremento de la proporción de trabajadores que no disfrutaban de ningún tipo de representación colectiva.”⁵

Las mujeres constituyen la mayoría de subcontratadas también como temporales u ocasionales, el trabajo a tiempo parcial y los empleos no estructurados, por tanto concluiríamos que hay más mujeres que hombres en empleos no organizados y no protegidos, por lo que se encuentran en un marco inestable e inseguro, arraigando la pobreza.

⁵ <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/35/voice.htm>

El que las mujeres ejerzan libremente su derecho de afiliación sindical es sumamente importante para conseguir la fuerza de los sindicatos, actualmente en el Ecuador son parte activa de estos, sin embargo se debe garantizar que sigan cumpliendo su rol dentro de este espacio.

Con el TLC funcionará una lógica que debilitará si es que no llega al exterminio de los sindicatos y es el hecho de remplazar la contratación individual por la colectiva, permiten que los asalariados mejoren sus condiciones laborales.

Evidentemente muchas empresas quebrarán con el TLC, las que estén incapacitadas de producir bajo las nuevas reglas, lo que acarreará un mayor número de desempleo, adicional la falta de políticas de empleo y de medidas económicas que estimulen y generen nuevas fuentes de trabajo, se beneficiarán únicamente los maquiladores tema al que ya hicimos referencia , que al contratar justamente eliminarán ese derecho de asociación colectiva.

También dentro de la realidad del Ecuador hay un grupo importante que no se ha considerado y es el campesino, sea este mestizo o indígena, que pueden ser calificados como los excluidos del nuevo siglo, que sin embargo a través de sus bases se organizan para hacerse presente y hoy por hoy debemos considerarlos como una fuerza política.

Y qué pasa con los migrantes que si bien en principio fueron estos campesinos, hoy vemos como la clase media se va del país buscando la estabilidad que no puede encontrar en nuestro país?, pues si nuestra economía crece podemos hablar que regresen quienes se fueron o que ya no emigren más compatriotas a buscar estabilidad en otros países. En este sentido, es sustancial apuntalar nuestro sistema económico y social, la vigencia de los derechos y la igualdad de oportunidades son los únicos elementos que pueden romper con las inequidades marcadas y profundizadas en estos últimos años en nuestro país. Para esto requerimos un sistema jurídico que garantice seguridad jurídica a todos y todas.

a.2) Definiciones Generales

Tanto en el Glosario del Tratado de Libre Comercio que se encuentra en la página de Internet respectiva del Ministerio de Comercio Exterior, como de una recopilación de conceptos que se ha ido publicando en el Diario El Comercio, desde la primera reunión efectuada del TLC, he recopilado la siguiente información:

➤ Acceso a mercados

Es la capacidad de acceso de productos comercializables a un mercado determinado, según las restricciones arancelarias o para-arancelarias vigentes en un país, territorio o grupo de países.

➤ Actividades marítimas

Son aquellas que se efectúan en el mar territorial, zonas adyacentes, suelo y subsuelo pertenecientes a la plataforma continental y en las costas y puertos del país. Estas actividades están relacionadas con la navegación de altura, de cabotaje, de pesca y científica, con buques nacionales y extranjeros, o con la investigación y extracción de los recursos del mar y de la plataforma.

➤ Actividad mercantil

Es aquella que realiza el hombre desde tiempos remotos. No se limita al orden económico, a la conservación y defensa del patrimonio, sino que coloca al individuo como un mero intermediario en la circulación de bienes. Se realiza en toda sociedad con el ánimo de obtener utilidades.

➤ Acuerdo comercial

Convenio, tratado u otro acto vinculante por el cual dos o más naciones se

comprometen a acatar condiciones específicas en su intercambio comercial, lo cual incluye de ordinario concesiones mutuamente benéficas.

➤ **Acuerdo de alcance parcial**

Se trata de acuerdos comerciales que no abarcan todo el universo arancelario ni todas las normas y disciplinas comerciales. Por lo general, estos convenios incluyen un número bajo de países dentro de una agrupación comercial determinada, y opera de manera bilateral aunque pueden tener nóminas de productos comunes a un grupo.

➤ **Acuerdo de complementación económica**

Es el acuerdo entre dos o más países para fomentar, estimular y complementar actividades productivas localizadas en sus territorios, a favor de la facilitación del comercio y el estímulo de inversiones y movimientos de capitales.

➤ **Acuerdo de Integración Subregional Andino**

El 26 de mayo de 1969, Ecuador, Colombia, Bolivia, Chile y Perú crearon el Acuerdo Subregional Andino (Acuerdo de Cartagena). Su idea inicial era promover el desarrollo equilibrado y armónico de los miembros, acelerar su crecimiento mediante la integración económica, facilitar la participación en el proceso de integración y fijar condiciones favorables para crear un mercado común latinoamericano. Para alcanzar esos objetivos se crearon los siguientes mecanismos: a) armonización de políticas económicas y sociales y aproximación de legislaciones nacionales; b) programación Industrial; c) programa de liberación; d) arancel externo común; e) régimen agropecuario; f) asuntos financieros; g) integración física; h) tratamientos preferenciales a favor de Bolivia y de Ecuador.

➤ **Acuerdo de nueva generación**

Son los acuerdos comerciales internacionales surgidos en los años 80. Abarcan un ámbito más amplio que el simple comercio de bienes, incluyendo temas como el comercio de servicios, inversiones, propiedad intelectual y compras estatales, a la vez que incorporan disciplinas complejas en materia de normas de origen, medidas fito y zoosanitarias y medidas antidumping. Un claro ejemplo de este tipo de acuerdos es el TLC.

➤ **Acuerdo general**

Se refiere al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), tanto en la versión de 1947, como en la resultante de la Ronda Uruguay de Negociaciones Comerciales Multilaterales, conocida como GATT/94.

➤ **Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT)**

En 1946, la ONU convocó a la ‘Conferencia Internacional sobre Comercio y Empleo’, donde se pretendía constituir la Organización Internacional del Comercio. La conferencia se efectuó en 1947 en La Habana; pero no hubo acuerdo, salvo la suscripción de actas sobre disciplinas y normas de comercio GATT, que pretendía hacer posible un comercio más libre. A pesar de su carácter provisional, el GATT se constituyó en el único acuerdo multilateral regulador del comercio internacional de mercancías, desde 1948 hasta que nació la OMC, el primero de enero de 1995. Los principios del Éste es parte integrante del Acuerdo sobre la OMC y estableció las disciplinas que afectan al comercio internacional de mercancías. La OMC es la cristalización de los resultados de la Ronda Uruguay y la sucesora del GATT. La OMC abarca el comercio de bienes y servicios y el comercio de ideas, conocido también como propiedad intelectual.

➤ **Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (GATS)**

Acuerdo negociado en la Ronda Uruguay del GATT, que definió el primer conjunto de normas y disciplinas convenidas multilateralmente y aplicables jurídicamente, para perfeccionar y hacer más transparente el comercio de servicios. El alcance del acuerdo se extiende a todos los servicios que son objeto de comercio internacional, sea cual fuere la forma en que se presten.

➤ **Acuerdo multilateral de comercio**

Es un compromiso entre más de dos países, en la práctica su uso se limita a los acuerdos establecidos entre las partes constantes del GATT y a los que hoy son miembros de la OMC.

➤ **Acuerdos complementarios**

Mecanismos auxiliares del programa de liberación del comercio intrazonal, para acelerar el desgravamiento de productos, fomentar inversiones y estimular la complementación entre actividades industriales destinadas a abastecer las necesidades de una Zona de Libre Comercio.

➤ **Adhesión**

Proceso de incorporación a un instrumento legal. En el caso del GATT, la parte contratante en potencia inicia negociaciones de acceso con las otras, para fijar concesiones u obligaciones específicas que deberá asumir antes de que se dé la adhesión.

➤ **Aduanas**

Servicio público ubicado en costas fronteras, aeropuertos, cuya responsabilidad principal consiste en la verificación y valoración de mercancías, aplicar y recaudar derechos e impuestos a las importaciones y exportaciones, y en la administración de

otras leyes y reglamentos que se aplican a la importación, el tránsito y la exportación de bienes.

➤ **Aforo aduanero**

Operación en la que se reconoce mercaderías , su valor, peso, medida, clasificación y determinación de los derechos e impuestos que le son aplicables. Esta diligencia es pública y puede presenciarla toda persona que lo solicite al administrador de aduanas.

➤ **Agricultura orgánica**

Producción a través de un método que evita las utilizaciones agroquímicas sintéticas, priorizando el empleo de insumos de origen orgánico o biológico, así como la aplicación de principios ecológicos como: abono verde; control biológico de plagas y enfermedades; rotación de cultivos; cultivos asociados; clones resistentes; biodiversidad; granjas integrales; pisos ecológicos; descanso de terreno; y otros más.

➤ **Agricultura sostenible**

Para mantener el potencial productivo intacto , esta agricultura permite satisfacer las necesidades crecientes de la población actual y futura.

➤ **Agroindustria**

Se refiere al proceso que va desde la producción, provisión de insumos, procesamiento, transporte como la distribución de productos agropecuarios,

agroindustriales y alimenticios, así como una cadena integrada con interacciones entre los agentes económicos intervinientes.

➤ **Ajuste estructural**



Son una o varias medidas de política —destinadas a reacomodar y adecuar la estructura de producción y empleo de una economía nacional a los cambios en condiciones económicas y comerciales.

Con formato: Con viñetas + Nivel: 1 + Alineación: 0,63 cm + Tabulación después de: 1,27 cm + Sangría: 1,27 cm

➤ **Anti-trust**

Política que tiene por objeto debilitar el poder monopolístico.

➤ **Anuario de sanidad animal**

Es un manual redactado en trabajo conjunto de la Food and Agriculture Organization of the United Nations, en español Organizaiòn de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentaciòn (FAO), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Oficina Internacional de Epizootias (OIE), en este instrumento se describe la incidencia de las enfermedades animales y las medidas emprendidas en cada una de las naciones.

➤ **Apoyo al precio del mercado**

Transferencia a los agricultores que elevan artificialmente los precios internos de los productos agrícolas mediante restricciones a las importaciones de esos mismo productos o subsidios a los productores.

➤ **Arancel aduanero**

Diversos derechos o impuestos que deben pagar en las aduanas las mercancías que se internan en el país o se exportan.

➤ **Arancel externo común**

Tasa arancelaria aplicada por una agrupación regional de países. Como por ejemplo: la Unión Europea permite el libre comercio en la mayoría de productos agrícolas, entre países miembros; pero aplica aranceles externos comunes a muchos productos agrícolas que se importan de “terceros” países o países no miembros; es decir, que cobran una tarifa igual para los productos de terceros países.

➤ **Arancel máximo-mínimo**

Se compone de dos columnas más o menos completas de derechos. El tipo más bajo es aplicable a los países a los cuales se les otorga la Cláusula de Nación más Favorecida y el más elevado a los demás países. Algunas veces el Arancel Máximo-Mínimo se compone de una columna (arancel mínimo). En tales casos los tipos de arancel máximo determinan aplicando un aumento porcentual o un multiplicador a los tipos mínimos.

➤ **Arbitraje**

Proceso por el cual se someten las materias en disputa o controversia, al juicio de una o varias personas señaladas por las partes, sin que haya necesidad de someter el problema a los tribunales correspondientes. Toda desición dictada por un tercero, con autoridad para ello en un asunto determinado. El arbitraje tiene varias características: 1) Es un compromiso de acuerdo entre las partes sobre los problemas que se deben resolver y los detalles del procedimiento a seguir. 2) Los jueces son escogidos por las partes. 3) Sus decisiones se basan en el respeto al Derecho Internacional. 4) Sus decisiones son obligatorias.

➤ **Árbitros**

Juez o persona nombrada por las partes, para decidir una diferencia o un asunto litigioso.

➤ **Área de libre cambio**

Es un acuerdo que se realiza entre dos o más países para eliminar las aduanas y otras barreras al comercio entre sí, permitiendo que cada país mantenga los aranceles frente a terceros países. Está en contraste con la unión aduanera que, en forma similar, mantiene el libre comercio entre países miembros, pero que adoptan, al mismo tiempo, tarifas externas comunes.

➤ **Artículo manufacturado**

Manufacturas destinadas al consumo doméstico, así como los bienes de capital destinados a la demanda final.

➤ **Artículo semimanufacturado**

Es un producto de manufactura, que en la mayoría de los casos debe ser ulteriormente elaborado o incorporado a otro artículo para convertirse en un bien de Capital o de Consumo.

➤ **Balanza comercial**

El superávit o el déficit anual neto del comercio de una nación, basado en la diferencia entre valor total de sus importaciones y exportaciones. La balanza de comercio solo es una parte de los muchos débitos y créditos que componen la balanza de pagos de una nación. Se le da el nombre de balanza de comercio favorable al superávit de las exportaciones sobre las importaciones, mientras que el

de las importaciones sobre las exportaciones se le llama balanza “desfavorable” de comercio.

➤ **Barreras comerciales**

Las que establecen los países, con fines proteccionistas, para controlar y restringir el comercio internacional, especialmente en lo referente a las importaciones.

➤ **Barreras no arancelarias al comercio**

Son las regulaciones que los gobiernos implementan para restringir las importaciones de todos o algunos países, generalmente para proteger a los productores domésticos. Las barreras comerciales no-arancelarias son generalmente más restrictivas que las barreras arancelarias; aunque si éstas últimas son muy altas, constituyen barreras efectivas.

➤ **Bilateral**

Es una la relación entre dos partes, un ejemplo es un acuerdo comercial bilateral entre dos naciones, que obliga a ambos Contrayentes.

➤ **Bilateralismo**

Intercambio de bienes y servicios entre dos países.

➤ **Bloque**

Conjunto de países, unidos generalmente en torno a uno de ellos con carácter hegemónico, con intención de enfrentarse a otro bloque.

➤ **Bloqueo**

Obstáculo impuesto por la fuerza (por ejemplo: usando barcos de guerra, minas o aviación militar) al arribo o escala de buques en determinado puerto o país; también significa asediar. Se pretende con ello cortar las comunicaciones de un puerto o un litoral determinado. Esta forma de agresión es definida en la “Convención para la Definición de la Agresión” (1933). El bloqueo consiste en aislar un país para evitar que reciba suministros que le son vitales. También existe un bloqueo político que es resuelto por la Organización de Estados Americanos, bajo este esquema no se toma en consideración al país bloqueado para ningún acto comercial o de política como tal.

➤ **Carta de crédito**

Instrumento expedido por una corporación financiera o un banco a solicitud de un comprador de mercancía por el cual la corporación o el banco se comprometen a aceptar o pagar letras giradas en su contra por el vendedor. Se rige por los requerimientos establecidos en el instrumento. Es un medio de sustituir el crédito mercantil por el bancario y da también al exportador seguridad de pago, ya que su cobro es ágil y efectivo

➤ **Cartel**

Es una organización contractual entre varias compañías independientes, localizadas en uno o más países, formada con el propósito de regular la compra, producción y

mercadeo de sus productos. Es éste uno de los tipos de asociación que busca alterar el libre juego de las fuerzas del mercado.

➤ **Cash**

Término inglés muy utilizado en las documentaciones del exterior, con el significado de al contado, efectivo inmediato.

➤ **Comerciante**

Profesional dedicado a algunas actividades mercantiles.

➤ **Comercio**

Es la actividad propia y natural del intercambio. Representa la negociación que hacen las personas así como los Estados, comprando, vendiendo o permutando toda clase de bienes y servicios. Hay tres segmentos: nacional (que tiene lugar dentro del territorio aduanero del país), exterior (que se realiza con otros países) e Internacional o mundial.

➤ **Concesión**

Acuerdo de un país o unión aduanera de reducir una tasa arancelaria. Las concesiones generalmente se otorgan sobre una base de reciprocidad.

➤ **Consumidor**

Toda persona natural o jurídica que requiere de una gran variedad de bienes y servicios. El último consumidor representa a la gran masa, que compra exclusivamente los artículos que requiere para su uso personal o el de su familia. El consumidor industrial adquiere materias primas para usarlas en su proceso de transformación.

➤ **Control de riesgos**

La función de reducir, distribuir o evitar la pérdida de valor monetario de bienes y servicios durante el proceso de su comercialización. Estas pérdidas podrían darse a través del deterioro físico, desuso por antigüedad, robos, daños, desperdicios, cambios en la oferta o la demanda, o cambios en el nivel de precios.

➤ **Crisis económica**

Es un estado de agudo malestar y de mal funcionamiento de la economía. Las causas pueden ser muchas y complejas: diferencias de ritmos de los procesos de producción, especulación bursátil, inflación, dominio de ciertos mercados, mala política monetaria o de crédito, inestabilidad política, etc.

➤ **Cuota de arancel**

Arancel que tiene una tasa más baja durante un período especificado, hasta que una cantidad predeterminada haya ingresado al área aduanera. En ese momento se aumenta la tasa.

➤ **Cuota de mercado**

En el comercio internacional se entiende por tal, las partes, en porcentaje, que un país exportador tiene en las importaciones de otro país. Otra definición se refiere a las restricciones de una agencia gubernamental, sobre la cantidad de un producto que se le permite vender a un productor.

➤ **Cuota de ventas**

Meta asignada a una unidad de comercialización para su empleo en relación con la dirección de los esfuerzos de ventas. La cuota se establece para un período determinado y se puede expresar en términos de unidades monetarias o de productos.

➤ **Cuotas de importación y exportación**

Limitaciones gubernamentales sobre el volumen físico de ciertos artículos que pueden ser importados a un país o exportados por él.

➤ **Dependencia económica**

Son las diversas formas de sometimiento o subordinación de una economía nacional a otra más fuerte. Algunas causas de dependencia son: 1. Debilidad de la capacidad interna de producción. 2. Obligación de operar intercambios desiguales mediante la exportación de bienes primarios para importar productos manufacturados. 3. Fluctuaciones de precios de las materias primas y deterioro de los términos de intercambio. 4. Formas de implantación y de operación de los capitales extranjeros. 5. Número reducido de mercados abiertos a exportaciones. 6. Mercado financiero internacional controlado por la economía altamente desarrollada de los países centrales.

➤ **Dependencia externa**

Este término se refiere al fenómeno e implicaciones de orden financiero y político de basar el desarrollo económico en recursos extranjeros. Contra esa política se busca la autonomía nacional en el campo económico, y la autosuficiencia, o sea, el crecimiento autosostenido, con base en el ahorro interno.

➤ **Derecho de exportación**

Son los que gravan las mercancías a su salida del Territorio Nacional. Suelen ser muy reducidos pues no se desea entorpecer indebidamente las exportaciones. Se imponen para aumentar los ingresos de un país. En algunos casos pueden ser el resultado de una medida de protección cuando el país desea desalentar la exportación de un producto del cual haya escasez y se necesita para el abastecimiento local.

➤ **Desarrollo económico**

El verdadero desarrollo implica cambios económicos, sociales y culturales que dan origen al crecimiento. El desarrollo económico exige cambios en las técnicas de producción, en las actitudes sociales y en las instituciones, todo lo cual debe originar el crecimiento.

➤ **Desgravación arancelaria**

Reducción de aranceles entre dos países que han logrado un acuerdo comercial en materia de acceso a mercado. En el TLC entre Ecuador y EEUU, esta desgravación está planteada de dos formas: a) a la firma del Tratado; b) progresivamente en el tiempo. Por ejemplo, lo que se está planteando con el atún ecuatoriano

➤ **Draw back**

Terminología inglesa que significa un sistema de estímulo a la exportación, donde los derechos de importación se pagan a la entrada, pero se devuelven al exportar.

En nuestro sistema tributario está normado en torno a la devolución de impuestos locales en productos exportables.

➤ **Dumping**

Significa la venta de un producto en moneda extranjera, a precios más bajos de aquéllos a que el mismo producto se vende para el consumo doméstico en el país que lo produce. El GATT define el dumping según tres criterios: 1. En los casos en que el precio del producto exportado es inferior al mismo precio en el mercado interno de los países exportadores, es decir cuando se provoca el dumping sin colaboración de los gobiernos. 2. En los casos en que hay precios diferentes para la venta del mismo producto en los mercados diferentes. 3. En los casos en que, en el cálculo del precio, el costo sumado a un margen razonable de ganancia, resulta ser superior al precio.

Es importante señalar que existe ya una tendencia mundial a establecer el concepto de dumping no sólo desde una perspectiva económica sino también desde una visión social, es decir, el dumping social se configura a partir de la no aplicación de la normativa internacional que hace mención a empleo digno (salario justo, no discriminación, erradicación de trabajo infantil y trabajo forzoso). El mejor ejemplo para señalar en este sentido, es lo que en la actualidad sucede en China con su mano de obra.

➤ **Economía de escala**

Es un principio económico aceptado que, a mayor producción se obtenga menores costos, pero la mayor producción sólo tendrá sentido cuando se cuente con mayores mercados y capacidad de consumo.

➤ **Economía de mercado**

Es la economía capitalista o economía de libre empresa.

➤ **Embargo**

Orden gubernamental que prohíbe a sus ciudadanos el comercio con uno o varios países. El embargo puede aplicarse a pocos productos o puede ser total del comercio. Por ejemplo Estados Unidos y Cuba .

➤ **Franquicia**

Licencia exclusiva de venta o de fabricación bajo una patente.

➤ **Fuga de capitales**

Se entiende así al movimiento de capitales hacia fuera de un país. La motivación de la fuga de capitales es el temor de que los valores internos no pueden mantener su precio y estabilidad, ni producir utilidades en la misma forma que sus valores extranjeros. La fuga de capitales es un drenaje a la balanza de pagos de un país.

➤ **Garantía**

Documento en el cual se certifica que el producto está en un almacén de la Bolsa. Este documento consigna las especificaciones del producto (cantidad, peso, calidad, número). Para que las garantías sean aceptables en un contrato futuro, deben ser recibos negociables que cubran los productos depositados en los almacenes, reconocidos por la Bolsa donde se opere.

➤ **Garantía bancaria**

Compromiso que adquiere un banco de garantizar la ejecución de la obligación de su cliente con respecto a un tercero.

➤ **Garantía de crédito de exportación**

Seguro contra el riesgo de incumplimiento en el pago de la deuda (o de parte de ésta) al que está expuesto al exportador asegurado.

➤ **Gravámenes**

El concepto es que agrupa los impuestos arancelarios y también los recargos de índole fiscal, también monetaria o cambiaria que afectan al producto importado.

➤ **Haber extranjero**

Es un bien material-inmaterial o un crédito contra un tercero fuera del país, generalmente en moneda extranjera, y representado o no por títulos.

➤ **Holding**

Empresa que dedica parte de sus fondos a la adquisición de participaciones mayoritarias en otras empresas con el ánimo de controlarlas, dirigir las y obtener resultados de interés común. Los holdings forman grupos de empresas que logran controlar porcentajes importantes dentro de los sectores en que operan.

Estas empresas se convierten en tenedoras de acciones

➤ **Importación**

Operación por la que un producto de origen y procedencia extranjera se dedica al consumo interior de un territorio aduanero, previo el pago de los derechos de aduana, de los impuestos sobre la cifra de negocios y del pago del importe de divisas extranjeras o en divisas nacionales transferibles. En el lenguaje corriente, el término importar significa: traer, introducir en un país productos o mercancías extranjeras. No obstante, es muy importante considerar el elemento básico que forma parte de la importación; la dedicación al consumo.

➤ **Importación temporal**

Con arreglo a este régimen se permite la importación de mercancías, presentando solamente una garantía sobre los derechos debidos. Esto, siempre que esas mercancías estén destinadas a la exportación luego de una transformación o en la misma forma que fueron importadas. Es decir, su permanencia en el país es temporal

➤ **Impuestos indirectos**

Los impuestos indirectos pueden trasladarse fácilmente a otras personas, tales como los consumidores en los impuestos a las ventas, y otros impuestos recargados sobre la producción o la distribución de bienes.

➤ **Impuesto sobre las exportaciones**

En los países cuyo ingreso tributario deriva en gran parte de las exportaciones, se grava con un impuesto a la renta, las exportaciones de productos. Muchos países subdesarrollados utilizan los impuestos sobre las exportaciones, porque tienen algunas ventajas: una consiste en que el costo de recaudación es menor que el del impuesto a la renta. La otra consiste en que, si hay gran cantidad de productores, lo que es especialmente cierto en el caso de los productos agrícolas, es más fácil recaudar el impuesto derivado de estos productos. Más aún, el impuesto recaudado en forma de impuesto a las exportaciones asegura más estabilidad para el Fisco. Pese a estas circunstancias, el hecho de que muchos productores hayan comenzado a elaborar materias primas o a producir bienes elaborados o semielaborados ha llevado a varios gobiernos a abandonar esta forma de tributación.

Esto se debe a que los gobiernos gravan a menudo las materias primas, pero no los productos elaborados o semi-elaborados. Por ejemplo, en algunos países paga impuestos el tronco en bruto, pero no la madera enchapada o aserrada. Otro aspecto importante del impuesto sobre las exportaciones es que se lo puede usar como

medida anti-inflacionaria, lo cual tiene especial importancia para los productores de materias primas. Puede aplicárselo cuando suban los precios externos y en la medida que lo hagan. De esa manera, dicho impuesto puede anular el aumento del poder adquisitivo, siempre que la suma recaudada no vuelva al mercado.

➤ **Inflación**

Crisis o desequilibrio de tipo financiero que consiste en una superabundancia de los medios de pago, en relación con el volumen de bienes y servicios que se ofrece en un momento dado. Una sustancial alza en el nivel general de precios es su manifestación externa más visible. Así tipificado, el fenómeno, se constituye en una inflación de demanda, al volcarse sobre el mercado una solicitud de bienes y servicios, o lo que es lo mismo, una oferta monetaria exagerada. A la inflación también se llega por el camino del aumento en los costos que se constituye en la llamada, en idénticos términos, inflación de costos.

➤ **Integración económica**

Término amplio que se refiere a la reducción de barreras económicas entre dos o más países, con el fin de unir sectores o industrias, como si pertenecieran a un solo país, en lugar de pertenecer a dos o más.

➤ **Inversión extranjera**

La que hacen los nacionales en países diferentes del propio, mediante la adquisición de activos de cualquier índole, tales como depósitos bancarios, letras, valores industriales, propiedad raíz y participación de empresas, etc.

➤ **Inversión extranjera directa**

Aportes provenientes del exterior, propiedad de personas naturales o empresas extranjeras, al capital de una empresa, en monedas libremente convertibles, maquinaria o equipos, con derecho a la reexportación de un valor y a la transferencia de utilidades al exterior. Se consideran como inversión extranjera directa las inversiones en moneda nacional provenientes de recursos con derechos de ser remitidos al exterior.

➤ **Inversionista extranjera**

Propietario de una inversión extranjera. También se considera inversionistas extranjeros a aquellas personas naturales o jurídicas extranjeras, propietarias de inversiones provenientes del exterior, que no tengan derecho al reembolso de su valor y al giro de utilidades al exterior.

➤ **Inversionista nacional**

En el Estado, las personas naturales nacionales, las personas jurídicas nacionales que tengan fin de lucro. Se consideran también inversionistas nacionales las personas naturales extranjeras con residencia ininterrumpida en el país receptor no inferior a un año, que renuncien ante el organismo nacional competente el derecho de reexportar el capital y de transferir sus utilidades hacia el mercado exterior.

➤ **Inversión productiva**

Fenómeno monetario por medio del cual se obtiene beneficios con un margen de riesgo estrecho. Este tipo de inversión crea trabajo, produce salarios y utilidades y es factor clave para el desarrollo económico y social de un país.

➤ **Joint venture**

Terminología inglesa. Son empresas creadas por aportaciones de dos o tres sociedades, pudiendo estas aportaciones efectuarse en patentes, conocimiento (know how) o asistencia técnica. Es decir, es la relación que se establece entre personas jurídicas o naturales con miras a constituir una alianza estratégica que complemente las acciones que estas vayan a realizar en algún sector del mercado económico.

➤ **Know how**

Es una terminología inglesa. Es la existencia de una actividad resultante de cierta técnica de fabricación de bienes o de organización de servicios, capaz o no de ser patentada, pero que no ha sido objeto de ninguna forma de publicación como patente o como materia de orden científico. Una definición más simple es: saber cómo hacer una cosa.

➤ **Legislación internacional**

Convenciones y tratados multilaterales, destinados a codificar, modificar e iniciar las reglas legales que seguirán los estados en sus relaciones mutuas. La legislación internacional solo puede lograrse mediante un tratado de promulgación de leyes; porque, como función de la soberanía, los estados insisten en que sólo su consentimiento puede obligarlos.

➤ **Licencia de importación**

Es una medida de carácter administrativo por medio de la cual se controla las importaciones que realiza un país.

➤ **Lista de excepciones**

Con la idea de proteger a las industrias de los países andinos, el Acuerdo de Cartagena autorizó elaborar una lista de productos para exceptuarlos del programa de liberación, esa lista se conoce como “Lista de Excepciones” con carácter temporal.

➤ **Mercado**

En las épocas antiguas se denominó así al lugar físico donde se encontraban los vendedores y los compradores. Hoy, con el desarrollo de las comunicaciones, el término se amplió considerablemente. Hoy puede decirse que el mercado no tiene fronteras ni delimitación física o de lugar, y lo conforma el conjunto de circunstancias, medios y elementos que acercan la oferta y la demanda.

➤ **Mercado común**

Es una forma de integración económica que elimina todas las barreras internas al comercio. También armoniza las políticas comerciales frente al resto del mundo y permite la libre movilidad de la mano de obra y el capital entre los países miembros.

➤ **MERCOSUR**

El 26 de marzo de 1991, en Asunción, Paraguay, se firmó el Tratado de Asunción, que dio vida al Mercado Común del Sur, que incluye a Brasil, Argentina, Paraguay y Uruguay.

➤ **Normalización técnica**

Es una técnica en la cuál se formulan y aplican reglas con el propósito de establecer orden en una actividad específica, para beneficio y con la cooperación de los interesados y en particular para la obtención de una economía óptima de conjunto en relación con los diseños de máquinas, construcciones y otros ramos de la tecnología.

➤ **Normas de origen**

Son normas y especificaciones con apego a las cuales habrá de calificar el origen (país) de las mercancías transables internacionalmente. Como criterios para establecer el origen de un producto se aplican los mecanismos de: 1) Valor Agregado, que es el valor porcentual que se agrega a una mercancía en función de la transformación que esta tenga, confiriéndole individualidad caracterizada; y, 2) la Transformación Sustancial y Salto Arancelario; en este caso, el producto obtenido se considera que ha sufrido una transformación suficiente si corresponde a una partida, en una nomenclatura sistemática de mercancías, diferente de la aplicable a cada uno de los productos utilizados en su fabricación. Las normas de origen son conceptos que se aplican a la mayoría de acuerdos bilaterales y multilaterales firmados también por el Ecuador.

➤ **Patente**

Es el derecho de propiedad y uso exclusivo de una invención, mediante garantía y protección de dicho derecho por parte del gobierno local. Esta patente de invención se concede a toda persona que pretenda establecer o que haya establecido una industria de su invención, o que perfeccione alguna máquina, o aparato mecánico, combinación de materias o método de procedimiento útil, de aplicación en las industrias, artes o ciencias.

➤ **Política exterior**

Estrategia o programa que planea la actividad de un Estado, frente a otros estados o entidades internacionales, y está encaminado a alcanzar metas específicas, definidas en términos de los intereses nacionales. Puede ser consecuencia de una iniciativa del Gobierno, o bien una reacción a las iniciativas emprendidas por otros estados. Consta de un proceso dinámico de aplicación de interpretaciones relativamente fijas de los intereses nacionales a los factores de situación del medio internacional que suplen fluctuaciones para desarrollar un programa de actividades.

➤ **Preferencias Arancelarias Bilaterales**

Las que se pactan entre dos países y hacen mención a bienes o servicios

➤ **Preferencias arancelarias horizontales**

Cuando se aplican con carácter de reciprocidad y, en consecuencia, todos los países participantes son beneficiados y a la vez otorgantes de preferencias.

➤ **Proteccionismo**

Es una medida estratégica que tiende a proteger la economía nacional de un país contra los peligros que pudieran derivarse de una total libertad de importaciones. En particular, el proteccionismo persigue el fomento interno de la producción protegiéndola contra la competencia extranjera. Comprende el uso de aranceles, cuotas, licencias, controles de cambio y otros mecanismos, para reducir o eliminar las importaciones, y para aumentar el costo al consumidor de productos extranjeros que compiten con los de producción nacional.

➤ **Regalía**

Es el pago que se hace al dueño de una marca, de una patente de fabricación o también de un modelo industrial, al autor o dueño de una obra literaria, musical o artística o al que desarrolla un procedimiento o fórmula especial de fabricación o producción (know how), por el privilegio de poder utilizar y/o explotar en determinadas condiciones esa música, patente, producción intelectual o procedimiento.

➤ **Régimen de prohibida importación**

Normas que prohíben la importación de mercancías incluidas temporalmente en las correspondientes listas.

➤ **Reimportación**

Este concepto se relaciona directamente con la importación de las mercancías exportadas anteriormente desde el mismo país.

➤ **Seguro**

Contrato por el cual el propietario de una mercancía hace soportar a un tercero (el asegurador) todos los riesgos relacionados en una operación determinada, mediante el pago de una prima.

➤ **Seguro de crédito a las exportaciones**

Tiene por misión cubrir los riesgos excepcionales relacionados con el comercio exterior que, por cualquier circunstancia, no pueden ser cubiertos por las compañías de seguros privadas. Las modalidades de pólizas más usuales son: por rescisión del contrato, a partir de la expedición; créditos financieros vinculados a operaciones de

exportación; pre - financiación de exportaciones, prospección de mercados y asistencia a ferias, elevación de costos y diferencias de cambios.

➤ **Subsidios**

Ayuda directa o indirecta que ofrecen los gobierno a sus empresas industriales o individuos privados para aumentar su bienestar económico.

➤ **Tarifa aduanera**

Impuesto destinado a proteger la economía nacional y general ingresos fiscales adicionales.

➤ **Términos de comercio**

La relación, a través del tiempo, entre el nivel de precios de exportación y el de importación de un país o región. Si los precios de exportación son mayores que los de importación, se dice que los términos de comercio son “favorables”. Si ocurre lo inverso, se dice que son “desfavorables”. Los términos de comercio se miden dividiendo los índices de los precios de exportación para los índices de los precios de importación. De esa operación se obtienen las proporciones de los precios de exportación.

➤ **Términos de intercambio**

Es un indicador que permite apreciar la ventaja que una economía saca de sus relaciones comerciales con el exterior.

➤ **Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (TLCNA)**

Acuerdo comercial que abarca Canadá, México y EE.UU. Rige desde el 1 de enero de 1994, con un período de transición de 15 años. Las mayores previsiones agrícolas

incluyen: eliminación de barreras no arancelarias -inmediatamente a la implementación, generalmente a través de la conversión de éstas a aranceles; eliminación de tarifas (aranceles), algunos de manera inmediata, la mayoría dentro de 10 años y algunos otros productos sensibles gradualmente a más de 15 años; provisiones de salvaguardias especiales; y reglas de origen para asegurar que México no sirva como una plataforma para exportaciones de terceros países hacia los Estados Unidos.

➤ **Trust Receipt**

Para ingresar los productos a EE.UU., deben ser revisadas por el Food & Drug Administration Department, se requiere documentos de embarque para levantar las mercancías.

➤ **Unión económica**

Conlleva la integración de las economías de uno o más estados, mediante el desarrollo de políticas económicas comunes.

➤ **Zona aduanera**

Territorios habilitados por las autoridades aduaneras, para almacenar mercancías de importación y/o ~~transbordo~~trasbordo, y para la legalización de esas operaciones.

➤ **Zona comercial**

Zona cuyos límites se basan usualmente en el radio de acción económico para la compra o venta de un producto o grupo de productos afines, partiendo de un centro de distribución determinado.

➤ **Zona de libre comercio**

Una región formada por dos o más estados en la que se han eliminado los aranceles y otras barreras de comercio exterior. Una zona de libre comercio va más allá que un sistema preferente, que conserva los aranceles para promocionar cuotas más favorables para sus miembros. Sin embargo, no va hasta donde llega una Unión Aduanera, que además de establecer una tasa de libre comercio, fija aranceles externos comunes, aplicables a todos sus miembros. En un acuerdo de zona de libre comercio, los miembros son absolutamente libres para desarrollar sus políticas individuales de comercio con el resto del mundo.

➤ **Zona de libre intercambio**

Es un conjunto formado por todos los países que han organizado entre ellos la libre circulación de las mercancías producidas sobre sus territorios.

➤ **Zona franca**

Es un establecimiento público con autonomía administrativa, exento del pago de impuestos y cuyo objeto es prestar un servicio público sin ánimo de lucro, autorizado para recibir mercancías en tránsito o de importación como son entre otras: productos, materias primas, envases y demás efectos de comercio, sin excepción de materias explosivas o inflamables, armas, etc., que pueden ser: almacenados, exhibidos, empacados, desempacados, manufacturados, montados, refinados, purificados, transformados y, en general, operar con ellos o manipularlos de alguna forma para exportarlos cualquier país del mundo o introducirlos al país, con destino a ser usados o consumidos en la República.

Sitio indicado para atraer inversión extranjera y fomentar la instalación de industrias exportadoras bajo un régimen aduanero y cambiario especial. Los requisitos exigidos

en la Zona Franca consisten en: llenar el formulario de solicitud que suministra la entidad para el efecto, junto con la Factura Comercial, el Conocimiento de Embarque y el Certificado de pago de fletes. La Zona presta los servicios de vigilancia, seguridad y protección contra incendios y todos los servicios básicos de infraestructura.

b) Los Tratados de Libre Comercio con Estados Unidos y el tema

Laboral

b.1) TLC y México, implicaciones laborales

Proceso Neoliberal:

El 1 de Enero de 2005, se cumplieron 11 años de la entrada en Vigor del Tratado de libre Comercio entre Estados Unidos, Canadá y México.

Atrás vienen veinte años de reestructuración internacional neoliberal, esta ha significado el desmantelamiento de conquistas sociales y particularmente laborales.

La globalización ha venido implicando además cambios en una creciente aprobación neoliberal de las legislaciones laborales con conceptos de la productividad y competitividad. México fue uno de los últimos países latinoamericanos en el proceso de modernización de la legislación laboral.

En el mundo social se ha dado un debate sobre las formas de encarar este proceso de "globalización" sobre las posibilidades de una normatividad supranacional más efectiva. Cláusulas sociales, cartas sociales, reforzamiento de la Organización Internacional del Trabajo, mecanismos laborales regionales supranacionales e incluso la necesidad de un nuevo derecho laboral internacional, son algunas de las cuestiones que se vienen analizando y debatiendo sin encontrar realmente salida para responder al hecho de la cada vez más marcada tendencia a que la normatividad laboral de cada país esté siendo determinada en realidad desde fuera.

México, es parte de este contexto más aún con el TLC, ALCA, Acuerdo México-Europa, etc.

Desde el inicio de los años ochenta México se encuentra en un proceso de introducción del modelo de libre mercado y a la implementación de las reformas

neoliberales dominantes en el sistema mundial. Sus últimos dos Gobiernos han eliminado las barreras a las inversiones extranjeras y al comercio, reduciendo la participación del Estado en la economía y creando una estrategia de promoción de exportaciones considerada como la solución más adecuada a los cruciales problemas de la economía mexicana. Como consolidación de la reestructuración neoliberal, México decidió acceder al Tratado de Libre Comercio junto a Canadá y USA (TLC). Las partes más sensibles de transformación del sistema político tienen que ver con el carácter corporativista de funcionamiento del Estado y la influencia de los sectores dominantes del PRI. (Partido Revolucionario Institucional) El nacionalismo ha desaparecido siendo reemplazado por conceptos como integración económica, productividad, bajos costos, disciplina laboral, diversificación de exportaciones, privatizaciones, libre comercio, etc.

En los últimos años se han venido dando señales del retroceso o el detenimiento del neoliberalismo, de profundización de sus contradicciones, apareciendo su respuesta social. Ahora el poder ya habla de la necesidad de "humanizar" las políticas neoliberales. Podemos hablar ya de una recomposición sindical internacional, a través de una reivindicación de derechos laborales a nivel internacional.

No queda duda de que el sistema corporativo no es tan sólido dando lugar a un proceso de recomposición sindical, En este marco, Zedillo continuo (1994-2000), sin duda, la ofensiva neoliberal: culminar o avanzar en la privatización de las comunicaciones, el transporte, los energéticos, la salud, la educación, etc.; extender la apertura y terminar de subordinar al país a través de los acuerdos de "libre comercio"; impulsar el modelo de subcontratación, etc. , sin embargo, ha dejado en un segundo plano la "modernización" sindical impulsada por Salinas.

La profundización neoliberal llevada por el presidente Carlos Salinas consolidaron reformas y por medio de la privatización de las empresas del Estado y la apertura y regionalización de la economía mexicana (TLC). Las consecuencias políticas y sociales de más de una década de reformas explican en parte, la desarticulación global de la estructura social y del sistema político, que se había apoyado en

relaciones entre Estado y sociedad civil y en un sistema político que identificaba el Estado con el partido.

La dinámica del crecimiento económico mexicano esta sustentada en la reestructuración económica, a través de su fuerza laboral.

La reestructuración productiva en México que involucra el cambio en la organización del trabajo y las relaciones laborales; tiene que ver con que el crédito en México es muy caro volviendo un obstáculo la introducción de tecnología de punta, por tanto la reestructuración se basa necesariamente en la fuerza del trabajo, que es relativamente más barata.

La consolidación de un modelo de desarrollo no es fácil, pues a pesar de que una parte importante se ha modernizado, los niveles salariales continúan muy bajos. Para transmitir el crecimiento de algunas ramas o empresas, principalmente basadas en la exportación, se tendrían que aplicar acciones más enérgicas para que la competitividad se base en mejores condiciones de trabajo que las actuales.

En las actuales condiciones donde la fuerza de trabajo es muy barata y existe una serie de facilidades por parte del gobierno hacia las empresas exportadoras, el TLC ha favorecido la exportación de ciertos segmentos, principalmente la maquila, electrónica, autopartes, textiles y la industria automotriz terminal. Esto repercute sobre el empleo pero no favorece la elevación de los salarios ni mejora sus condiciones de trabajo, lo cual significa que las relaciones laborales hasta ahora no se han visto impactadas de manera positiva por el TLC; la competitividad de una gran parte de las empresas aún descansa en deficientes relaciones laborales, garantizadas por el Estado y por la forma predominante del sindicalismo mexicano.

El desarrollo de las microempresas están dirigidas al mercado interno en condiciones muy precarias, deficientes en niveles de productividad, salario, tecnología, organización del trabajo, etcétera.

Realidad Laboral en México:

El 8 de diciembre de 2003, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en México, entregó a la Función Ejecutiva mexicana el "Diagnóstico sobre la situación de los Derechos Humanos en México".

El texto incluye 32 Recomendaciones la número 23 menciona la necesidad de "integrar de manera efectiva y verificable objetivos sociales a las políticas y decisiones económicas, para ajustarlas al cumplimiento de las obligaciones del Estado en materia de derechos económicos, sociales, culturales y ambientales" Así señala como uno de sus principales instrumentos el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (PIDESC) aprobado en 1966 y puesto en vigor en 1976, introduciendo una nueva forma de ver el desarrollo, basada en los derechos; entre ellos los laborales.

En los diez años de vigencia del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN, mecanismo paralelo al TLC) que se propuso para mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida de los tres países, se recibieron mas de una cincuentena de denuncias sobre violaciones laborales, sin ninguna sanción

“De las 50 denuncias, la mayoría se refiere a violaciones a la libertad sindical; México ha recibido 29 (Dol-INS, trabajo de menores; General Electric, Honeywell, Sony, Sprint y Maxi-Switch, por discriminación sexual; Taesa, De Coster Egg y Aeroméxico por libertad sindical; Hang Young, Itapsa-Chelin y Solec, por incumplimiento de los reglamentos de Higiene y Seguridad. Estados Unidos ha recibido 14 denuncias y Canadá 11. Ninguna ha llegado a nivel de "panel"; única instancia que sanciona comercialmente, sino solo a "consultas ministeriales" entre funcionarios de los países involucrados que emiten recomendaciones.”⁶

La industria maquiladora, pasa por una crisis que abarca decisiones internacionales bilaterales o multilaterales, que tiene afectación regional. Lo más importante en este momento es la crisis generada en el empleo y la consecuente salida o cierre de plantas, sobre todo en la frontera norte de México. Investigaciones afirman que entre

⁶ Revista Futuro, Gloria Tello. No6 Vol 2, 2004

el 15% y 20% de trabajadores en maquila de exportación en América Latina y el Caribe a fines del 2000, se encuentra en la actualidad desempleada.

En el 2001, la industria maquiladora de exportación mexicana, perdió el 17% de su personal, que equivale al despido diario de 609 personas, sin embargo la pérdida de plantas laborales en la maquila es mayor; lo que resulta es el despido de hasta 700 trabajadores. La cantidad de despedidos referencial es por las maquiladoras registradas pero no se tienen datos exactos de las maquilas informales, las cuales existen en gran número.

Por otro lado en la producción se han dado también cambios, por ejemplo muchos empleados trabajan jornadas reducidas, menos días durante la semana o han sido suspendidos temporalmente, muchas empresas han cerrado. El cierre de empresas, por su parte, afecta muchas veces, los otros créditos laborales, las prestaciones de salud y las pensiones.

Estudios realizados en México determinan a relación del proceso de trabajo en las maquilas y el deterioro de la salud de los trabajadores. Se señala que cerca del 50% de las patologías registradas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), están condicionadas por riesgos dentro de las fábricas.

Catalina Denman quien ha realizado una amplia investigación en México sobre la desprotección de la mujer en las maquilas dice: “Adicionalmente se observa un alto índice de problemas de la vista, dermatitis, trastornos circulatorios, renales y musculares, así como frecuentes accidentes en uñas, dedos, manos y pies. Aunque no existe una estadística para medir de manera eficiente el impacto del estrés en obreras de la maquila, la frecuencia con la que se reportan casos de histeria masiva exige que se le considere más detenidamente como problema grave de salud obrera.”⁷

⁷ Denman, Catalina. "Madres y maquiladoras en Nogales Sonora" en Vania, Salles

Mujeres Trabajadoras:

Cuando las mujeres empiezan a trabajar, se les exige buen estado de salud, someterse a pruebas y entrenamientos sin percibir por ello salario. Si son contratadas, firman un contrato de prueba por un mes, que es renovado sólo si se sujetan a los estándares de productividad y disciplina impuestos por la fábrica, dentro de las cuales se incluyen jornadas de diez horas o más, permaneciendo en sus puestos de trabajo sin ausentarse más que dos períodos breves.

De los riesgos más graves en la maquila es la exposición constante a sustancias tóxicas, cuyos daños pueden llegar a ser en algunas circunstancias letales. Hay poca información y estudios sobre las condiciones de salud y seguridad en las maquiladoras

El Estado mexicano ha permitido, la operación con la industria maquiladora de exportación, opere bajo un sistema de excepción, para el caso específico de exposición a tóxicos, a pesar de que se conocen y se sabe que su uso es común en las maquiladoras, no se puede determinar ni el número de trabajadoras afectadas

En las maquiladoras de la frontera norte se exige el certificado por embarazo como condición para obtener un trabajo y el hostigamiento sexual en el trabajo En algunos casos, si una mujer queda embarazada poco después de empezar un trabajo en la maquiladora, puede ser maltratada y forzada a dejar su puesto de trabajo por dicha causa.

El hostigamiento sexual en el trabajo es una violación a los derechos, este hecho en México, viola el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, fracción VI, que establece que son obligaciones de los patrones: " No Maltratar a los trabajadores de palabra o de obra."

A pesar de que en México la participación femenina en la actividad económica ha crecido sustancialmente, en el caso de la frontera norte, esta participación en los mercados laborales resultan diferentes debido al mayor grado de urbanización, mayor

nivel de escolaridad, alta migración, etc.; y en general, a las distintas características socioeconómicas de la población que posibilitan una mayor inserción femenina en el mercado laboral

Las maquiladoras, o fabricas de procesamiento para la exportación, a lo largo de la frontera de Estados Unidos de América con México, aportan a México 500.000 puestos de trabajo. Al menos la mitad son mujeres con salarios suficientes para mantenerse a sí mismas y a sus familias.

El trato discriminatorio en las empresas del sector de maquiladoras está destinado a las mujeres, violando así normas internacionales de derechos humanos y de derechos del trabajador. El Gobierno mexicano, a pesar de su obligación jurídica internacional y nacional de garantizar la protección de estas trabajadoras, no ha hecho lo suficiente para garantizar las no las violaciones de los derechos al trato no discriminatorio y a la intimidad de la mujer. Violándose así incluso el derecho de las mujeres a decidir cuántos hijos desean tener y cuándo hacerlo.

De hecho, los funcionarios mexicanos responsables de comprobar el cumplimiento y la aplicación de la Ley Federal del Trabajo de México que prohíbe la discriminación sexual condenan inconsistentemente este tipo de prácticas discriminatorias; se consideran incapaces de aplicar la ley

En base a un informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, se estableció la necesidad de aprobar la tipificación del delito de hostigamiento sexual en la legislación mexicana.

Derechos Colectivos:

Graves y violentas experiencias han pasado las organizaciones y grupos que se deciden a luchar por el Contrato colectivo; en estos casos la empresa detecta quienes están al frente de la organización y los despiden.

Como ejemplo tenemos la empresa Duro en Río Bravo, Tamaulipas; donde los trabajadores fueron duramente reprimidos y despedidos; la empresa, sindicato y

autoridades actuaron conjuntamente en contra de la demanda planteada por la base trabajadora, que demandaba tener su propio sindicato.

Los trabajadores de Duro ensamblaban bolsas de regalo para exportación para las corporaciones de Banana Republic y Hallmark en Estados Unidos. Ellos durante dos años han llevado una lucha por la libertad sindical, obteniendo el primer registro de sindicato democrático legalmente establecido en Tamaulipas. En las elecciones por el contrato colectivo en Marzo del 2001 se les negó el derecho al voto secreto y fueron objeto de una intensa represión. Recientemente, el registro de su sindicato fue ilegalmente robado por los del sindicato contendiente.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) habla y determina la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, Asimismo en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 357 señala: "...los trabajadores tienen derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa".

Así se mantiene inseguridad e incertidumbre laboral, abusos y desgastes, la lucha por la reivindicación de los derechos en el trabajo; constituye una nueva opción en el ámbito de las maquiladoras; trabajadoras y trabajadores, como sujetos emergentes, de manera espontánea u organizada van incorporando a su identidad el sentido de lucha, de cambio y transformación de sus condiciones de vida.

Al igual que en otras experiencias neoliberales de América Latina, los no beneficiarios de las reformas y en particular los desempleados resultantes del proceso de privatización de la economía son temporalmente compensados desde 1989 con el Programa Nacional de Solidaridad (PRONASOL). La financiación de dicho programa proviene de la venta de las empresas estatales y paraestatales como la telefónica TELMEX y otras 1.000 empresas privatizadas o en vías de privatización.

A los ocho años de su creación hubo 2.6 millones de nuevos indigentes, más de la mitad del país vivía ya en la pobreza. El Banco Mundial promovió fervientemente la formación de Fondos y planes similares en el continente. Lo lamentable del caso es

que por una lado se implementan políticas de corte "social" y por el otro se obliga a cumplir metas macroeconómicas que lastiman a la sociedad en general; se tiene entonces un efecto bien neutralizado. Los organismos internacionales obligan a reducir el papel del Estado, a dar prioridad a políticas monetarias y a abrir las economías.

Migración:

Otro tema sumamente importante es la Migración de mexicanos a los Estados Unidos, que llevo a que en 1997, se haga una Declaración Presidencial Conjunta sobre Migración, con la que se dio inicio al Estudio Binacional sobre Migración..

En la última década el siglo XX se presentó una acelerada interdependencia económica, contemplándose la integración económica como un desarrollo para frenar las migraciones.

A pesar de la inestabilidad política iniciada con el alzamiento de Chiapas, que culminó con el asesinato del candidato presidencial del PRI y de la alarma que ello creó en sus contrapartes canadiense y norteamericana, los restantes países de América Latina consideran el TLC como la materialización neoliberal del ideal bolivariano que entenderíamos como la recompensa justa a la liberalización de la economías y a las drásticas privatizaciones.

La angustia frente a la posibilidad de que las inversiones norteamericanas se desvíen a otras regiones, frente al peligro creciente de una conducta proteccionista de la economía norteamericana y la ampliación a otros miembros fuera de la región.

Desde la óptica de los Estados Unidos la ampliación futura del TLC se ve dificultada por el alto coste político que el Gobierno de Clinton debió pagar por la aprobación del Congreso, por la dificultades proteccionistas que crea respecto de los mercados asiáticos y por el hecho de que el 75% de las exportaciones de EEUU tienen un destino que no es el mercado de Canadá y México.

La oposición de EEUU a la aprobación parte del Congreso de los acuerdos del TLC fue conformada por el movimiento sindical, los movimientos de protección y defensa del medio ambiente, campesinos y organizaciones de consumidores, que aglutinaron sus fuerzas en la *Citizens Trade Campaign* que dijo representar cerca de 40 millones de norteamericanos que manifestaban su disconformidad con los acuerdos formulados por el presidente Bush. Los argumentos centrales de la oposición al TLC fueron los bajos costes de la mano de obra mexicana y la insuficiente normativa respecto de la protección del medio ambiente que desplazaría el mercado de trabajo hacia México. Ello quedaba estadísticamente demostrado con el hecho que el salario mínimo por hora en EEUU corresponde a cuatro dólares y en México a 68 centavos.

El salario medio industrial equivale en los Estados Unidos a 14,83 dólares y en México a 1,85.

La ausencia de negociaciones migratorias entre Estados Unidos Y México, y la experiencia tan negativa del control migratorio por parte de la potencia mundial, no han controlado el flujo migratorio ente estos dos países.

Por esto lo conveniente para ellos es llegar a un entendimiento, sobre el proyecto de real integración en el largo plazo, negociando para solucionar el tema migratorio laboral.

b.2) TLC y Centro América (CAFTA), Implicaciones Laborales

Se vuelve indispensable entender que un Tratado de Libre Comercio no implica únicamente un acuerdo sobre aranceles. En este sentido, el TLC abarca todas áreas que componen la vida cotidiana tanto social como económica de los Estados que lo puedan firmar.

En este sentido y reiterando lo señalado en hojas anteriores, uno de los aspectos centrales en un TLC es el que tiene relación con los asuntos laborales y por ende con el derecho al trabajo, ya que, supuestamente es indispensable que se cumplan, en dichos Acuerdos o Tratados, las normas internacionales dictadas por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) para los derechos sindicales, trabajo de niños, salarios mínimos, trabajo forzoso, horas extras, etc

Ahora nos referiremos específicamente al Acuerdo de Libre Comercio (CAFTA, siglas en inglés) y haremos un especial énfasis en todos los aspectos laborales.

Así, son cinco países de Centroamérica (Costa Rica, El Salvador, Nicaragua, Guatemala y Honduras) los que han firmado el Acuerdo de Libre Comercio con Estados Unidos, más República Dominicana que lo puede firmar en poco tiempo más y México que lo firmó ya (NAFTA) en la década pasada.

Desde una lectura económica inicialmente, más que jurídica, lo que se pretende es incrementar el comercio entre los siete países, frente a las versiones, que este ascendió a unos treinta mil millones de dólares en el 2003. Estados Unidos exporta más a Centroamérica que a Rusia, India e Indonesia juntas.

El CAFTA promulga la erradicación de la pobreza, el desarrollo económico y una alianza estratégica entre estados para competir contra China en lo que a textiles se refiere. Lo lamentable de estos enunciados es que solamente se encuentran como

tales, meros principios declarativos que, como lo veremos más adelante, no se reflejan en los documentos mismos que regulan este Acuerdo.

Pero, si este Tratado tiene serios cuestionamientos por varios sectores en Centroamérica, no es menos lo que viene sucediendo al interior mismo de Estados Unidos. “Así, tres influyentes legisladores demócratas y miembros de una comisión de la Cámara de Representantes que supervisa asuntos comerciales dijeron el jueves que el CAFTA está “en un tren de medianoche sin destino alguno”. “Con el acuerdo CAFTA que va a ser firmado mañana, el gobierno de Bush demuestra que no es serio en su propósito de aumentar el comercio con América Central. Si fuera serio habría trabajado con el Congreso, con demócratas y republicanos, para implementar un acuerdo bipartidista”⁸

Aunque podría entenderse como un asunto de contradicciones políticas y doctrinarias, más que de beneficios y perjuicios mismos, el CAFTA, es criticado también por las centrales sindicales obreras de Estados Unidos. A propósito de esto, Linda Chávez Thompson, señaló que el CAFTA sería “un desastre” para los trabajadores de Estados Unidos y Centroamérica. “Al tiempo que esas corporaciones (multinacionales) explotan a nuestros hermanos y hermanas centroamericanos, empujarán a los trabajadores estadounidenses a recibir un mal salario en lugar de un buen salario, y empujará los mal pagados al desempleo”,⁹ en clara alusión a los emigrantes ilegales de todo el mundo y sobre todo de Latinoamérica que se encuentran en los EEUU.

Es evidente, como especificaremos, que el CAFTA, no ha tomado en cuenta las disparidades en desarrollo y recursos entre Estados Unidos, Centroamérica y la región en general. Un Acuerdo en “igualdad de condiciones”, un Acuerdo entre “economías iguales”, un Tratado entre “Estados similares”, he ahí uno de los aspectos nefastos, desde nuestra perspectiva.

⁸ Charles Rangel, Sandy Levin y Xavier Becerra, afirmación dada un día antes de la firma del CAFTA en Estados Unidos.

⁹ De la poderosa asociación sindical norteamericana AFL-CIO

El Banco Mundial, en su informe del 2003, señaló que "El país latinoamericano más equitativo en el ingreso es más desigual que el país más desigual de Europa del Este".

El propio John Kerry¹⁰, expresó sus reservas en torno a los tratados de libre comercio, ya que a su criterio, EEUU mismo necesitaría mayores protecciones para los derechos laborales y el medio ambiente

Muchos analistas han manifestado que el Acuerdo de Libre Comercio de Centroamérica es inseparable del Plan Puebla Panamá en la estrategia hemisférica de EE.UU, justamente "para consolidar su dominación regional política y económica. Inversiones en gran escala previstas bajo el Plan Puebla Panamá implican la vinculación de México con Panamá a través de América Central. El CAFTA es también un paso necesario hacia la creación de un Área de Libre Comercio de las Américas (...)"¹¹.

Por otra parte, la Organización Oxfam manifestaba que "El DR-CAFTA no debe ser ratificado por los Congresos de los países centroamericanos y Estados Unidos porque no favorece la reducción de la pobreza. Como principio, ningún Acuerdo Bilateral o Regional debe vulnerar las garantías mínimas para el desarrollo acordadas por la OMC. Hasta que no se hayan prohibido las prácticas de dumping en la exportación de productos agrícolas, los tratados bilaterales suponen un riesgo demasiado elevado. Por esta razón, Oxfam se opone a acuerdos de liberalización que mantengan el desequilibrio del dumping. Oxfam cree en la necesidad de un esquema de integración alternativo que propicie el desarrollo y la reducción de la pobreza"¹²

Este planteamiento, debe ser analizado, necesariamente desde una perspectiva jurídica, ya que es ahí donde se pueden generar las verdaderas garantías y protecciones para los sectores que se pudieren ver más afectados, en este caso, los agricultores y los empleados en general.

¹⁰ Candidato presidencial por el Partido Demócrata, para las elecciones de 2004 en EEUU

¹¹ Toni Solo. *El cepo del CAFTA Los elementos básicos de la extorsión del "libre comercio"*. <http://www.rebelion.org/economia/031029solo.htm>, 29 de oct 2003.

¹² Oxfam Internacional, *El arroz se quemó en el DR-CAFTA, Informe Oxfam*, Noviembre 2004

Así, el desarrollo mismo y la reducción de la pobreza requieren de un marco jurídico mínimo, si es que estos se convierten en objetivo real y transparente de un Acuerdo o Tratado de Libre Comercio. Desde esta perspectiva, estas negociaciones, tienen como primer elemento los derechos consagrados en las Constituciones y en los diversos tratados internacionales?, Es o ha sido punto de partida obligatorio el análisis de estos principios, como criterios inamovibles de proceso de negociación y de posterior ratificación?. De lo visto hasta el momento, podemos afirmar categóricamente que esto no es así.

El ejemplo más evidente en los Estados centroamericanos es lo que sucede con el trabajo infantil, es decir, mientras más “protección” se pretende generar para erradicar y prohibir el trabajo de menores, más mecanismos de explotación y de clandestinidad se provocan. Lo que sucede en el sector agrícola, en esta materia, no nos permite mentir.

Pero si esta lectura del DR-CAFTA, es crítico, no menos resulta ser en el que se establece que “El Tratado de Libre Comercio puede aumentar la vulnerabilidad de la región centroamericana, donde el 60% de los pobres vive en zonas rurales (10 millones de habitantes) y 6.7 millones de personas no pueden cubrir sus necesidades alimentarias. Si agregamos a la República Dominicana, la cifra de personas desnutridas en los países que firmaron el Tratado de Libre Comercio alcanza los 8.8 millones de personas, más del 21 por ciento de la población total. Resulta especialmente alarmante que durante la década de los noventa, la cifra creciera en términos absolutos y relativos, demostrando que la liberación comercial acelerada y política agropecuaria empeoraron los problemas de inseguridad alimentaria”

Efectivamente, si el índice de pobreza ha aumentado debido a la liberación comercial, es indiscutible que esto ha tenido una repercusión directa en los derechos laborales en estos países. A mayor liberación comercial, mayor flexibilidad laboral y por ende, mayor inseguridad laboral. Un análisis que puede aparecer como simplista, pero que sin embargo, está reflejado por las condiciones mismas de las naciones y nacionales de los países centroamericanos.

Ya entrando en materia, es decir, iniciando un análisis específico de los temas laborales, existen criterios definitivamente antagónicos al respecto y sobre los cuales, también nosotros daremos el nuestro.

Para este efecto, analizaremos el capítulo Laboral del CAFTA y su articulado:

“ Artículo 16.1: Declaración de Compromisos Compartidos

1. Las Partes reafirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 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 (1998)* (Declaración de la OIT)¹. Cada Parte procurará asegurar que tales principios laborales y los derechos laborales internacionalmente reconocidos establecidos en el Artículo 16.8, sean reconocidos y protegidos por su legislación.

El desarrollo solamente de la presentación ya es ambiguo y no garantiza específicamente el respeto y el cumplimiento de los compromisos asumidos con la Organización Internacional del Trabajo y los Convenios ratificados.

La “voluntad” será a nivel interno, pero de ninguna manera entre las partes existirá garantía de que esto suceda.

En nuestra opinión existe una primera muestra de la incongruencia jurídica del Acuerdo como tal.

2. Las Partes afirman pleno respeto por sus Constituciones. Reconociendo el derecho de cada Parte de establecer sus propias normas laborales consecuentemente, de adoptar o modificar su legislación laboral, cada Parte procurará garantizar que sus leyes establezcan normas laborales consistentes con los derechos laborales internacionalmente reconocidos, establecidos en el Artículo 16.8, y procurará mejorar dichas normas en tal sentido

Nuevamente, se deja en libertad a cada parte para respetar su Constitución y no el respeto bilateral .que se requiere. Adicionalmente, las normas laborales como tal no garantizan ningún tipo de compromiso mutuo para regular los sistemas armónicamente, profundizando las asimetrías.

Artículo 16.2: Aplicación de la Legislación Laboral

1. (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 Partes, después de la fecha de entrada en vigor de este Tratado. (b) Cada Parte mantiene el derecho de ejercer su discrecionalidad respecto de asuntos indagatorios, acciones ante tribunales, de regulación y observancia de las normas, y de tomar decisiones relativas a la asignación de recursos destinados a la fiscalización de otros asuntos laborales a los que se haya asignado una mayor prioridad. En consecuencia, las Partes entienden que una Parte está cumpliendo con el subpárrafo (a), cuando un curso de acción o inacción refleje un ejercicio razonable de tal discrecionalidad o derive de una decisión adoptada de buena fe respecto de la asignación de recursos.

Existe una ~~sobreposición~~sobre posición de criterios legales, mientras en el literal a podemos leer, sin ninguna interpretación y entender que los procesos que se han hincado en materia laboral previo a la firma del tratado no se alteran así tuvieran relación con el mismo. Sin embargo, el literal b, de manera expresa, da amplio campo de acción a la “discrecionalidad” para efectos de nuevos procedimientos que pudieran incluir serias violaciones a los derechos de los trabajadores, nuevamente la pregunta que nos planteamos, caminas hacia algún objetivo o simplemente vamos hacia el abismo?

2. Las Partes reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada en su legislación laboral interna. En consecuencia, cada Parte procurará asegurar que no

dejará sin efecto o derogará, ni ofrecerá dejar sin efecto o derogar dicha legislación de una manera que debilite o reduzca su adhesión a los derechos laborales internacionalmente reconocidos señalados en el Artículo 16.8, como una forma de incentivar el comercio con otra Parte, o como un incentivo para el establecimiento, adquisición, expansión o retención de una inversión en su territorio

He aquí una de las trampas jurídicas, a la lectura, nos damos cuenta de la supuesta protección de los derechos laborales que se manifiesta en el Tratado, sin embargo, las reformas laborales se han exigido que se las realice antes de la firma y ratificación del Acuerdo, entonces acudimos a un escenario sumamente crítico, a decir: flexibilización laboral y limitación de derechos laborales, ,previo a la entrada en vigor del CAFTA,.

3. Ninguna disposición en este Capítulo se interpretará en el sentido de facultar a las autoridades de una Parte para realizar actividades orientadas a hacer cumplir la legislación laboral en el territorio de la otra Parte.

Nueva limitación a los derechos laborales y sobre todo para los migrantes, que menciona hasta ahora el CAFTA, en materia laboral o en cualquier otra materia en trono a los millones de migrantes explotados en EEUU, la respuesta es aterradoramente simple: absolutamente nada..

Ahora entramos a un capítulo en el cual debemos tener muy cuenta los criterios para establecer garantías judiciales, pero veamos como nos llevamos nuevas sorpresas y decepciones:

Artículo 16.3: Garantías Procesales e Información Pública

1. Cada Parte garantizará que las personas con un interés jurídicamente reconocido conforme a su legislación, tengan en un determinado asunto adecuado acceso a los tribunales para el cumplimiento de la legislación laboral de la Parte. Dichos tribunales podrán incluir tribunales administrativos, judiciales, cuasi judiciales o de trabajo, según esté previsto en la legislación interna de la Parte.

La regulación tiene relación con cualquier persona y el Estado parte, lo obvio y razonable hubiese sido que si el empleador se encontraba inmerso en su ejercicio comercial o productivo en el marco del Tratado y se encontraba en territorio de la otra parte realizando sus actividades, pueda acceder a los mecanismos de protección de dicho Estado, sin que pueda generarse una expectativa de inseguridad jurídica por procesos que podrían ser revisados posteriormente.

2. Cada Parte garantizará que los procedimientos ante dichos tribunales para el cumplimiento de su legislación laboral sean justos, equitativos y transparentes, y con este fin, cada Parte asegurará que: (a) dichos procedimientos cumplan con el debido proceso legal; (b) cualquier audiencia en dichos procedimientos sea abierta al público, excepto en los casos en que la administración de justicia requiera lo contrario; (c) las partes que intervienen en dichos procedimientos tengan el derecho de apoyar o defender sus posiciones respectivas, incluyendo la presentación de información o pruebas; y (d) dichos procedimientos no impliquen costos o plazos irrazonables, o demoras injustificadas.

A partir del análisis de este numeral podemos entender que los enunciados son más constantes que las obligaciones mismas, mientras señalamos al debido proceso y a las garantías judiciales, conforme rezan de varios tratados que ha firmado el país, vemos que estos no contienen cláusulas de sanciones de ningún tipo para el incumplimiento de estos enunciados.

3. Cada Parte dispondrá que las resoluciones finales sobre el fondo del caso en tales procedimientos: (a) se formulen por escrito, y señalen las razones en las que se basan las resoluciones; (b) se hagan disponibles, sin demora indebida, a las partes en el procedimiento y, de acuerdo con su legislación, al público; y (c) se basen en información o pruebas respecto de las cuales se haya dado a las partes la oportunidad de ser oídas.

Considero que existen cláusulas “relleno” en el documento del CAFTA, ya que estos principios hubiesen sido simplemente redactado en el marco de los tratados multilaterales firmados por los dos países.

4. Cada Parte dispondrá, según corresponda, que las partes que intervienen en tales procedimientos tengan el derecho de solicitar la revisión y, cuando proceda, la modificación de las resoluciones finales emitidas en tales procedimientos.

El derecho a apelar o revisar fallos, debe estar enmarcado en la legislación nacional que el Ecuador posee, es aquí donde debemos tener mucho cuidado con los procesos que se pudieren crear para interpretar lo que corresponde a revisión de fallos, ya que correríamos el riesgo, de en cualquier momento, vernos inmersos en revisiones o apelaciones que puedan sucederse, de decisiones judiciales o administrativas internas en los Estados Unidos.

5. Cada Parte garantizará que los tribunales que realizan o revisan tales procedimientos sean imparciales e independientes, y que no tengan ningún interés sustancial en el resultado del asunto.

Tomando en cuenta los principios internacionales que rigen la independencia de los jueces, es absolutamente necesario que esta se de en el marco de una relación mínimamente simétrica. No podemos, ni siquiera, en elementales situaciones, realizar una comparación entre la situación del poder judicial en EEUU y en Centroamérica, peor aún con Ecuador

6. Cada Parte dispondrá que las partes en tales procedimientos puedan ejercer acciones para hacer efectivos sus derechos según su legislación laboral. Tales acciones podrán comprender medidas como órdenes, multas, sanciones, o cierres temporales de los lugares de trabajo, según lo disponga la legislación de la Parte.

La realidad de Centroamérica y EEUU es diametralmente diferente, la gran pregunta frente a esta disposición es: son comparables los procesos de sanciones, multas o cierres temporales en EEUU, Centroamérica y Ecuador, la respuesta es obvia y nos

marca otra razón para por lo menos dudar de los beneficios que traerá un acuerdo comercial impuesto.

7. Cada Parte promoverá el conocimiento público de su legislación laboral, incluso mediante: (a) la garantía de la disponibilidad de la información pública con respecto a su legislación laboral y los procedimientos para su aplicación; y (b) la promoción de la educación al público con respecto a su legislación laboral.

Los compromisos que los Estados de Centroamérica y República Dominicana han adquirido son sumamente peligrosos, mientras en EEUU existe una cultura propia y de muchas décadas de educación laboral, en nuestros países esta es si no inexistente por lo menos desarticulada y dispersa de los procesos democráticos que vivimos. ¿Que sanciones o a qué interpretaciones están sujetas estas disposiciones?

8. Para mayor certeza, las resoluciones o los asuntos pendientes de resolución emanadas de los tribunales administrativos, cuasi judiciales, judiciales o de trabajo de cada Parte, así como otros procedimientos relacionados, no serán objeto de revisión ni podrán ser reabiertos en virtud de las disposiciones de este Capítulo.

Con relación a la revisión de procesos y causas, cabe la pena resaltar que en el CAFTA sólo se habla que no estarán sujetos a revisión aquellos procesos pendientes de resolución, entendiendo que todos los que se inicien posterior a la firma y ratificación del tratado podrán ser observados o revisados, situación inaplicable e inadmisibles.

Por otra parte, en el CAFTA se crea una instancia llamada Consejo de Asuntos Laborales que tiene como objeto supervisar la implementación y revisar el avance de acuerdo solo y exclusivamente con relación al capítulo laboral, incluyendo las actividades del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades establecidos. Esta instancia se deberá reunir en público, de manera general.

Uno de los aspectos más críticos que se dan en el CAFTA y se está negociando en nuestro país es el tema de las consultas laborales cooperativas que no es otra cosa que aquellas dudas que se tuvieren sobre la interpretación o aplicación del Tratado, es decir, el tratado como tal, en materia laboral, puede ser, modificado por esta instancia. El por qué de mi afirmación es evidente, la Comisión o las partes está en la posibilidad de resolver consultas en cualquier sentido en el marco del capítulo laboral, lo cual puede generar nuevas presiones y nuevas formas de generar acciones de sometimiento a los Estados contrapartes que, podrían ser muy similares a lo que hoy vivimos con el tema de la inmunidad de los soldados norteamericanos y la Corte Penal Internacional.

En este sentido, en el CAFTA, se aprecia claramente lo aseverado anteriormente:

“Si las Partes consultantes no logran resolver el asunto (...), una Parte consultante podrá solicitar la convocatoria del Consejo para considerar el asunto, para lo cual entregará una solicitud escrita a los puntos de contacto de cada una de las Partes.

(...) Si el asunto se refiere a si una Parte está cumpliendo con sus obligaciones (...), y las Partes consultantes no han logrado resolverlo dentro de los 60 días siguientes a la entrega de una solicitud de consultas (...), la Parte reclamante podrá solicitar la realización de consultas (...), o una reunión de la Comisión (...). El Consejo podrá, según sea apropiado, proveer información a la Comisión sobre las consultas sostenidas en la materia.

Pero, claro, este capítulo no esta sujeto a solución de controversias en el marco de las disposiciones generales del tratado, sino única y exclusivamente si estas hacen mención a lo que señala el Artículo 16.2.1(a).

En la medida que vamos entendiendo y desarrollando el CAFTA, nos vamos encontrando con elementos de juicio que refuerzan nuestras afirmaciones anteriores.

Por otra parte, en el CAFTA se señala que: “En los casos en que las Partes consultantes acuerden que un asunto que surja bajo este Capítulo, podría ser manejado de manera más apropiada en el ámbito de otro acuerdo del que sean parte las Partes consultantes, remitirán el asunto para realizar las acciones que procedan conforme a dicho acuerdo”.

Por otra parte, se crean en el CAFTA, los árbitros laborales, es decir, cada Estado se compromete a que mantendrán una lista de hasta 28 individuos que cuenten con las aptitudes y la disposición necesarias para desempeñarse como árbitros en controversias que surjan. Dejando a voluntad de las partes que:

Siguiendo con el análisis del CAFTA y los árbitros laborales se establece lo siguiente: “ A menos que las Partes acuerden otra cosa, no más de tres integrantes de la lista serán nacionales de cada Parte, y no más de siete integrantes de la lista serán seleccionados de entre individuos que no sean nacionales de ninguna de las Partes.

Los integrantes de la lista de árbitros laborales serán designados por consenso, y podrán ser reelectos. Una vez establecida, la lista de árbitros permanecerá vigente por un mínimo de tres años, y seguirá en vigor hasta que las Partes constituyan una nueva lista. Las Partes podrán designar un reemplazo para cuando un miembro de la lista de árbitros no esté disponible para ejercer su función. Los integrantes de la lista deberán: (a) tener conocimientos especializados o experiencia en derecho laboral o en su aplicación, comercio internacional o solución de controversias derivadas de acuerdos internacionales; (b) ser elegidos estrictamente en función de su objetividad, confiabilidad y buen juicio; (c) ser independientes, no estar vinculados con las Partes y no recibir instrucciones de las mismas; y (d) cumplir con el código de conducta que establezca la Comisión”

En realidad y desde mi perspectiva, el Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, República Dominicana y EEUU se concreta, en la práctica en las definiciones que se realizan en cada uno de los capítulos y el capítulo laboral no es la excepción, así, se señala, que para este capítulo se deberán tener en cuenta las siguientes definiciones:

Legislación laboral

Significa leyes o regulaciones de una Parte, o disposiciones de las mismas, que estén directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos: (a) el derecho de asociación; (b) el derecho de organizarse y negociar colectivamente; (c) la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio; (d) una edad mínima para el empleo de niños, y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil; y e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.

Para mayor certeza, el establecimiento de normas y niveles por cada una de las Partes respecto de salarios mínimos no estará sujeto a obligaciones en virtud de este Capítulo. Las Obligación es contraída por cada Parte conforme a este Capítulo se refieren a la aplicación efectiva del nivel del salario mínimo general establecido por esa Parte.

Leyes o Regulaciones

Significa: (a) para Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua, leyes de su órgano legislativo o regulaciones promulgadas conforme a un acto de su órgano legislativo que se ejecutan mediante acción del órgano ejecutivo; y (b) para los Estados Unidos, leyes del Congreso o regulaciones promulgadas conforme a leyes del Congreso que se pueden hacer cumplir mediante acción del gobierno federal.

Llama la atención que nada se diga sobre migrantes, así como llama la atención que nada se diga sobre la responsabilidad social de las empresas o personas jurídicas que pudieren llegar a cada uno de los Estados.

El tratado se completa con los anexos que, es, desde mi entender el núcleo mismo de la operatividad del TLC:

“Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades

Organización y Funciones Principales

1. El Consejo de Asuntos Laborales, trabajando a través del punto de contacto de cada Parte, coordinará las actividades del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades.

Los puntos de contacto deberán reunirse dentro de los seis meses siguientes a la fecha de entrada en vigor de este Tratado, y posteriormente, tan a menudo como lo consideren necesario.

2. Los puntos de contacto, conjuntamente con representantes de otras entidades y ministerios correspondientes, deberán cooperar para: (a) establecer prioridades, con un particular énfasis en los temas identificados en el párrafo 3 de este Anexo, para las actividades de cooperación y desarrollo de capacidades en materia laboral; (b) desarrollar actividades de cooperación y desarrollo de capacidades específicas de acuerdo con dichas prioridades; (c) intercambiar información con respecto a la legislación laboral y prácticas de cada Parte, incluyendo mejores prácticas, así como maneras para fortalecerlas; y (d) buscar el apoyo, según corresponda, de organizaciones internacionales, tales como la Organización Internacional del Trabajo, el Banco Interamericano de Desarrollo, el Banco Mundial, y la Organización de los Estados Americanos, para avanzar en los compromisos comunes sobre asuntos laborales.

Prioridades de Cooperación y Desarrollo de Capacidades

3. El Mecanismo podrá iniciar actividades de cooperación bilateral o regional en temas laborales, que podrán incluir, pero no limitándose a: (a) derechos fundamentales y su efectiva aplicación: legislación y su implementación relacionada 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); (b) peores formas de trabajo infantil: legislación y su implementación relacionada con el cumplimiento de la Convención 182 de la OIT; (c) administración laboral: capacidad institucional de las administraciones laborales y tribunales, especialmente en materia de capacitación y la profesionalización de los recursos humanos, incluyendo la carrera en el servicio civil; (d) 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 de trabajo, y ayudar a asegurar el cumplimiento de las legislaciones en materia laboral; (e) resolución alterna de conflictos: iniciativas destinadas a establecer mecanismos alternativos de resolución de conflictos en materia laboral; (f) relaciones laborales: formas de cooperación y resolución de conflictos para asegurar relaciones laborales productivas entre los trabajadores, empleadores y gobiernos; (g) condiciones en el 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 del empleo; (h) trabajadores migrantes: divulgación de información referente a los derechos de los trabajadores migrantes en el territorio de cada una de las Partes; (i) programas de asistencia social: desarrollo de recursos humanos y capacitación del trabajador, así como otros programas; (j) estadísticas laborales: desarrollo de métodos para que las Partes generen estadísticas del mercado laboral comparables, de una manera oportuna; (k) oportunidades de empleo: promoción de nuevas oportunidades de empleo y la modernización de la mano de obra; (l) género: temas de género incluyendo la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación; y (m) 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.

Implementación de las Actividades de Cooperación

4. De conformidad con el Mecanismo, las Partes podrán cooperar en asuntos laborales a través de cualquier forma que consideren apropiada, incluyendo, pero no limitándose a: (a) programas de asistencia técnica, incluyendo el otorgamiento de recursos humanos, técnicos y materiales, según corresponda; (b) intercambio de

delegaciones oficiales, profesionales y especialistas, incluyendo a través de visitas de estudio y otros intercambios técnicos; (c) intercambio de información sobre estándares, regulaciones, procedimientos y mejores prácticas, incluyendo publicaciones y monografías pertinentes; (d) conferencias conjuntas, seminarios, talleres, reuniones, sesiones de capacitación y programas de divulgación y educación; (e) proyectos o presentaciones en conjunto; y (f) proyectos de investigación, estudios e informes conjuntos, incluyendo la participación de especialistas independientes con experiencia reconocida.

Participación Pública

5. Al identificar las áreas de cooperación en materia laboral y desarrollo de capacidades, y al desarrollar estas actividades de cooperación, cada Parte considerará los puntos de vista de sus respectivos representantes de trabajadores y empleadores, así como los de otros miembros del público. ”

Aspectos Laborales

A manera de conclusión con relación al CAFTA, El Salvador¹³, señala, entre los objetivos del TLC, la creación de nuevas oportunidades de empleo, la mejora de las condiciones laborales y los niveles de vida de los trabajadores salvadoreños y la creación de oportunidades para el desarrollo económico y social del país y el respeto irrestricto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Como hemos podido leer, el criterio explicativo dista mucho de la realidad y se encasilla en una suerte de narración de una fábula.

No hemos encontrado, específicamente ni de modo general, una norma, en el Tratado que garantice los derechos laborales en el marco del mismo, simple y absurdamente, deja eso a la discrecionalidad de cada Estado firmante, situación por demás notoria y sobre todo, criticable.

¹³ Tratado de Libre Comercio, documento explicativo. <http://168.243.143.169/archivos/0/51.pdf>

No puede haber doble discurso, cuando a la luz de Tratado, la protección y vigencia de los derechos laborales, en el CAFTA serán una quimera.

La reafirmación frente a las obligaciones para con la OIT, son un simple saludo a la bandera, ya que solo obligan al Estado parte del Tratado que a ratificado convenios de la OIT, sin embargo, el Estado fuerte, los Estados Unidos, queda a salvo de estas disposiciones.

Se acentúa la asimetría al no existir un proceso de homologación de beneficios y derechos laborales. Es decir, cada Estado, puede hacer lo que le convenga, sin importar las desigualdades que se creen, con relación al otro Estado parte.

Al hablara de soberanía y respeto a la Constitución, solamente lo hacemos desde una perspectiva de principios, más en ningún momento se establecen responsabilidades reales y específicas.

El criterio mismo de trabajo forzoso (mucho de lo que hacen los inmigrantes ilegales en EEUU), supuestamente está normado, sin embargo, no hay nada que efectivamente afecte a los Estados Unidos, pero si a los Estados de Centroamérica.

El tema de trabajo infantil, nuestro entender es el que se regula efectiva y eficazmente, ahora, el tema central es que papel juega el control y el monitoreo y obviamente las sanciones?

b.3) TLC y Chile, Implicaciones Laborales

El 11 de Diciembre de 2002, Chile firma el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, entre los dos países únicamente negocian 7 millones de dólares y el 80% de las exportaciones chilenas van a otros destinos, esto no obsta de la posibilidad de liberarse de las fronteras comerciales, para Estados Unidos significa aliarse con una de las económicas de Suramérica y para Chile un impulso de política exterior.

Estados Unidos busca con este tratado consolidar su imagen ante Brasil y Venezuela, demostrándoles la posibilidad de aplicar un área de Libre Comercio, así el comercio Norteamericano ante la solidez chilena, concentran más recursos que les permite impulsar el manejo de los países del Sur.

Con la desgravación aduanera sucede algo distinto al resto de países pues las industrias nacionales tradicionales como las de vino, minería, marisco, carnes, textiles, etc, han salido beneficiadas, sin embargo las pequeñas y medianas empresas, del sector agrícola tradicional y las que se dedican al mercado interno tienen que competir con los bajos precios de las importaciones norteamericanas, sintiéndose especialmente en las industrias de trigo y azúcar. Chile ha sido uno de los países que

ha perfeccionado su sistema de seguridad social a través de los fondos de pensión, pero este esquema va perdiendo su espacio con la homologación legal. Otro tema importante que se ha dado en la ejecución del tratado es el ingreso de nuevas inversiones que dinamizan la competencia.

En cuanto al enfoque de La experiencia del NAFTA ha demostrado cómo los derechos laborales más básicos y los intereses de las trabajadoras han sido erosionados por estos acuerdos de libre comercio, ausencia de amparo legal, limitación de la acción gremial, condiciones insalubres de trabajo, trabajo infantil. El principio a ejecutarse es la aplicación nacional de la ley nacional, lo que significa que se mantiene la anacrónica y lesiva legislación antilaboral chilena,

En lo relativo a lo Laboral, el Convenio establece el crear nuevas oportunidades de empleo para mejorar la calidad de vida, a través del desarrollo de compromisos laborales protegiendo los derechos fundamentales de los trabajadores.

Ambas partes se comprometieron a asumir los principios y derechos fundamentales de los trabajadores internacionalmente reconocidos, se reconoce el derecho de cada parte a establecer sus propias normas legales pero también habla de la posibilidad de adoptar o modificar la legislación vigente laboral

Las partes reconocieron que cada parte tiene el derecho de ejercer su discrecionalidad respecto a observancia de las normas, tanto Chile como USA reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada en su legislación laboral interna.

Ninguna disposición de este capítulo se interpretará en el sentido de facultar a las autoridades de una Parte para realizar actividades orientadas a hacer cumplir la legislación laboral en el territorio de la otra Parte.

Se estableció la creación de un Consejo de Asuntos Laborales, este establecerá su propio programa y procedimientos de trabajo y podrá, llevar a cabo sus tareas,

establecer grupos de trabajo gubernamentales o grupos de expertos y realizar consultas con organizaciones no gubernamentales o con personas naturales, incluidos expertos independientes, o solicitar asesorías de tales organizaciones o personas.

Dentro de los seis meses siguientes a la fecha de entrada en vigor de este Tratado, se determinó que se establecerán y mantendrán una lista de hasta 12 individuos que cuenten con las aptitudes y la disposición necesarias para desempeñarse como árbitros en controversias que surjan.

Aún es muy pronto para determinar las consecuencias en Chile por un tratado que aparentemente es uno de los mejores logrados en beneficio de ambas partes, aunque sus consecuencias económicas las que hemos hecho referencia, definitivamente involucra al trabajador que es separado de su empleo para abaratar costos y en los casos de quiebra de otros sectores productivos también significa el desempleo.

En materia laboral, el Tratado impone a los estados contratantes la obligación de reconocer y asegurar legalmente los derechos laborales fundamentales reconocidos por la OIT y expresamente señalados en el Tratado: derecho a la asociación, derecho a organizarse y negociar colectivamente, la no discriminación en el empleo y la ocupación, prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, una edad mínima para el empleo de niños y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil y condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.

Asimismo, los estados contratantes se comprometen a asegurar que no dejarán sin efecto ni derogarán, ni ofrecerán dejar sin efecto o derogar, la legislación interna de una manera que debilite o reduzca su adhesión a los derechos laborales arriba señalados; ni para incentivar el comercio con la otra parte ni como estímulo para la inversión. Con esto, puede hablarse de un efecto garantizador del Tratado de libre comercio sobre el actual estándar de derechos fundamentales vigente en Chile: El Tratado ~~prohíbe~~prohíbe cualquier regresión de los derechos fundamentales ya reconocidos legalmente; estos derechos laborales constituyen un conjunto inalienable

que legitima el intercambio comercial con Estados Unidos, y su reducción o incumplimiento exponen al estado chileno a violentar lo pactado en el Tratado.

Estas cláusulas laborales del Tratado otorgan una nueva perspectiva jurídica para valorar las opiniones que en nuestro país abogan por una reducción de las normas protectoras sobre el trabajo asalariado, como recurso para promover el empleo, la inversión y el crecimiento económico: tales medidas, de ser implementadas, supondrían el riesgo de infringir lo acordado en el Tratado de libre comercio con Estados Unidos.

Pero las obligaciones en materia laboral para los estados contratantes son también, y sobre todo, administrativas: Chile y Estados Unidos se comprometen a no dejar de aplicar efectivamente la legislación interna, a través de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio entre las partes, desde la entrada en vigor del Tratado.

La aplicación efectiva de las leyes del trabajo es una obligación que el estado chileno ha contraído con su contraparte del Tratado. Así, parte importante del legítimo intercambio comercial está constituido por una efectiva fiscalización pública de la aplicación de todas las leyes laborales sin distinción. Dicho más directamente, el Tratado previene casos en que una determinada actividad económica orientada al comercio con Estados Unidos o una empresa específica exportadora, puedan explotar sus negocios con la posibilidad cierta de eludir las normas laborales, debido a una acción u omisión reiterada del órgano público responsable de la fiscalización, o contando con que pueden sortear la fiscalización con la complicidad del órgano fiscalizador o mediante acuerdos para relajar el cumplimiento de las normas, y redundando todo ello en una ventaja comercial.

La importancia prioritaria que el Tratado le asigna a la función pública fiscalizadora está reafirmada con la inclusión en el capítulo laboral de un anexo especial, que establece un mecanismo de cooperación laboral para la aplicación efectiva de los derechos laborales y eventualmente la activación, en su caso, de un procedimiento de controversias que puede llevar a corregir una débil acción fiscalizadora, a la

aplicación de una contribución monetaria al estado que no observó su obligación de fiscalizar o incluso, en caso de no pago, a la aplicación de sanciones comerciales.

Con estas disposiciones del Tratado claramente se releva la función pública fiscalizadora del estado para garantizar el cumplimiento eficaz de las normas laborales. El futuro éxito comercial del país está íntimamente ligado a esta garantía estatal de cumplimiento de las normas.

c) El TLC, Ecuador, Colombia, Perú y Estados Unidos y el Tema Laboral

Al empezar las negociaciones para la firma del TLC entre Ecuador, Colombia y Perú con los Estados Unidos, su primer objetivo fue el establecer los temas a negociar, planteándose 16 temas para 14 mesas; sin embargo en el transcurso de la misma en vista de la relación de los temas estas mesas se han disminuido y su participación se ha ampliado ya que cada una tiene relación al resto.

Al establecerse la importancia de romper con barreras comerciales, los Estados están siempre procurando formar parte de estos avances; es así como en los últimos años y Estados Unidos es el ~~líder~~ líder firmando ya tratados con cinco países de Centroamérica, República Dominicana, Australia, Marruecos y Bahrein.

En poco tiempo empezarán las negociaciones con Tailandia y con las cinco naciones de la Unión Aduanera del África Meridional (SACU). Todos estos tratados se sumarán a los ya logrados con Israel, Canadá, México, Jordania, Chile y Singapur.

Al firmar un tratado en este caso comercial, estamos hablando de la culminación de un proceso, en el que participan los países a través de sus delegados quienes

indiscutiblemente apoyan su trabajo en especialistas por tema, que serán los asesores en las distintas áreas.

En nuestro caso, hasta antes del 20 de Abril, la delegada del ex Presidente de la República Lucio Gutiérrez era la Ministra de Comercio Exterior, Ivonne Baki, recayendo en ella la responsabilidad directa del contenido de este tratado.

Sin embargo con los cambios políticos suscitados y ante la renuncia de la Comisión Negociadora que se encontraba en Lima, el retomar del tema y su enfoque aún no lo tenemos claro.

Ecuador no es un gran negociador históricamente hablando, faltando incluso preparación por parte de los negociadores en la transmisión de información que llega a la sociedad en general, creando dudas en la población pues los negociadores ecuatorianos finalmente aceptaron las cláusulas de confidencialidad impuestas por Estados Unidos, a inicios del proceso de negociación del TLC, en Cartagena, Colombia.

Los temas a tratarse y que se han venido tratando desde la primera mesa que fue el 18 de Mayo de 2004 en Cartagena Colombia; sin embargo en la práctica estos al no ser realmente informados a la población como hemos comentado no sabemos cuál es su estado real, limitándonos únicamente al ideal de los temas a continuación detallados:

Acceso a mercados

Se busca que Ecuador pueda comercializar libre de aranceles en Estados Unidos, a cambio Ecuador, permite a Estados Unidos la venta de sus productos siempre que no afecten al producto nacional, acordándose así los plazos para la desgravación peor debido a lo sensible del tema, algunos sectores pueden ser excluidos de la negociación.

Agricultura

Productos agrícolas para exportar sin arancel alguno, también se trata el tema de los subsidios agrícolas en Estados Unidos. Igualmente se busca que las medidas sanitarias, relacionadas con la prevención y control de las enfermedades de las plantas y animales, se apliquen de manera que no se conviertan en discriminatorias y afecten las exportaciones del país.

Servicios

Se busca eliminar las trabas al comercio de servicios que puedan tener los países en sus respectivas leyes. Entre los sectores que contamos son bancos, telecomunicaciones, médicos, etc.

Inversión

A través de normas justas se trata de promover el capital extranjero, necesario para nuestro desarrollo.

Salvaguardias

La creación de un instrumento de verdadero apoyo y protección al sector productivo que podría verse afectado por las importaciones Norteamericanas. Lo referente a subsidios se trata de evitar el financiamiento de los países a sectores haciéndolos más competitivos ante los países con menos recursos.

Políticas de competencia

A través de los tratados se debe crear mecanismos para contrarrestar prácticas anticompetitivas que puedan afectar al comercio, evitando el monopolio por ejemplo.

Propiedad intelectual

Se trata de establecer niveles de protección razonables para que los dueños de las marcas, trabajos intelectuales o los productores de bienes o servicios, tengan los incentivos de producir en el país y ser protegidos en los mercados internacionales. Se negocian también limitaciones y excepciones con el fin de salvaguardar el

derecho de los ciudadanos a acceder a medicamentos y otros productos a precios asequibles.

Solución de diferencias

Este capítulo crea los mecanismos para resolver las diferencias que surjan entre los países integrantes del Tratado de Libre Comercio (TLC), relativas a su aplicación o a su interpretación, o cuando se considere que una medida adoptada es o puede ser incompatible con las obligaciones derivadas del Tratado.

En este tema se consagra el procedimiento de consultas entre las partes con el fin de alcanzar soluciones mutuamente satisfactorias de cualquier asunto que se considere pudiese afectar el funcionamiento del TLC.

Compras del sector público

La meta es crear un solo mercado de contratación pública desde los bienes y servicios hasta la misma contratación de obras públicas.

Así las partes se comprometen en garantizar la participación de proveedores en igualdad de condiciones en sus compras gubernamentales

En esta mesa se establecen las normas de contratación de las entidades públicas, incluyendo, por ejemplo, los montos a partir de los cuales debe convocarse a una licitación.

Laboral

Materia de esta tesis, el capítulo laboral busca garantizar la implantación y cumplimiento de la legislación laboral propia de cada país y asegurar altos estándares de protección laboral por cada parte.

Se deben prohibir expresamente las reducciones o debilitaciones de la normativa laboral reconocida internacionalmente, respetando los derechos fundamentales del trabajador e incluso la cooperación en materia, por ejemplo, de trabajo infantil.

Ambiental

Se busca la implementación y cumplimiento de la legislación ambiental propia y asegurar altos estándares de protección ambiental entre las partes.

Medidas sanitarias y fitosanitarias

El objetivo de esta mesa es la protección de la vida y la salud de las personas, de los animales y de los vegetales en el territorio de los países que participan en el Tratado. Planteándose fórmulas y procedimientos para evitar que las medidas sanitarias y fitosanitarias se utilicen como una barrera al comercio.

Servicios financieros

Se analizan las medidas que una de las partes adopta con relación a bancos, seguros, valores, inversionistas e inversiones en las instituciones financieras, así como el comercio transfronterizo de servicios financieros, se establece el principio de que a los inversionistas se les permita establecer una institución financiera en el territorio de la otra parte, mediante cualquier modalidad que la legislación lo permita. Las partes pueden mantener ciertas reservas a estos principios según sus prioridades locales.

Cooperación técnica

A través del diseño de mecanismos para la cooperación que permitan obtener el mayor beneficio del proceso de liberalización comercial a través de organismos multilaterales, y el crecimiento de oportunidades de negocios para otros países.

Normas de origen

Reglas para determinar el origen de un bien estas reglas garantizan que las preferencias que se consiguen en el acuerdo se concedan solo a los bienes originarios de los países beneficiarios del tratado, y no a terceros.

Procedimientos aduaneros

La promoción de un funcionamiento eficiente aduanero a través de una administración que facilite el comercio exterior.

El TLC, hablando económicamente se entendería como marco de acción global por el cual los países involucrados se comprometen a cumplir con reglas comerciales y legales generadas por el acuerdo.

Para el Gobierno de Lucio Gutiérrez, era prioritario la firma del TLC, pero los movimientos sociales cuestionaron duramente el proceso, por el alto costo que tendrá para nuestro país, igualmente hoy por hoy existe gran movilización de la sociedad para tratar de impedir su renegociación, sin embargo el Presidente Palacios en la primera rueda de prensa luego de su posesión como mandatario de los ecuatorianos, declaró la importancia de firmar un Tratado de Libre Comercio, pero con lineamientos beneficios para el Ecuador, es decir continuaremos en el proceso, pero a partir de un irrestricto respeto a la soberanía nacional.

c.1) Implicaciones Laborales Específicas

La Limitación en Latinoamérica sobre su mercado es el consumidor interno además, de la competencia que actualmente es Asia, donde la mano de obra es la más barata del mundo, por tanto sus productos rompen cualquier mercado.

Con la Firma del TLC, las empresas que tienen opciones se verán obligadas a reducir su mano de obra, puesto que actualmente la estructura del mercado laboral es un fenómeno que obliga mundialmente a las compañías a la disminución de sus costos laborales, y así convertirse en competitivos, tendiendo a mantener un mínimo de trabajadores fijos, y a su vez aparecen los subcontratistas (o maquilas) que contratan por hora, obra, es así que no se puede hablar de estabilidad laboral.

En Cali el 8 de Abril del 2004 El Consejo Consultivo Laboral Andino, manifestaron sus consideraciones a la firma del Tratado de Libre Comercio entre las que podemos mencionar:

“ 1. Que los TLC son parte de las tácticas empleadas por el Gobierno de Estados Unidos y las corporaciones transnacionales, en el desarrollo de su plan estratégico de cooptar a los países de América Latina para fortalecer su

propio bloque de negociación, con el objeto de enfrentar las negociaciones que en el marco global se realizaran con la Unión Europea, China, India, Japón y MERCOSUR. Se inscriben igualmente en este plan estratégico el ALCA, el Plan Colombia, el Plan Puebla-Panamá y la Iniciativa Andina, entre otros, para su propio beneficio.

2. Para llevar a cabo este proyecto, les es imprescindible romper los procesos de integración y desarrollo económicos y sociales, subregionales y regionales, y esto se comprueba en las imposiciones que enmarcan estas "negociaciones", como son el establecimiento de políticas neoliberales de profundización del "libre mercado", mediante la flexibilización y desregulación en las relaciones laborales, la apertura sin condicionamientos a las inversiones extranjeras con libre movilidad de capitales, el control a las compras e inversiones del estado, y sobre la propiedad intelectual. Negándose, por otra parte, a discutir temas vitales para nuestros pueblos como las migraciones laborales, la seguridad social, la deuda externa y la eliminación de sus medidas proteccionistas.

3. Que los TLC no son procesos de integración, sino la profundización de los procesos de globalización neoliberal, que en sus resultados han generado efectos devastadores en nuestros países que se manifiestan en: una mayor exclusión social, un incremento en las brechas en la distribución del ingreso, la destrucción del medio ambiente, una pobre incorporación de progreso técnico y de desarrollo de capital social, un incremento del desempleo y subempleo, una pérdida de los derechos laborales y sociales y una crisis recurrente de nuestras economías.

El análisis del TLC firmado entre México, Estados Unidos y Canadá, evidencia que sus resultados han significado un debilitamiento de: la

economía mexicana, su estructura productiva y el incremento de la exclusión social.

4. Que los gobiernos de los países andinos que han aceptado iniciar negociaciones de Tratados de Libre Comercio bilaterales con Estados Unidos, lejos de impulsar los procesos de integración latinoamericanos se muestran sumisos y proclives a las imposiciones del imperio, prestándose a políticas de desintegración, violando los pactos y acuerdos suscritos dentro de la CAN, como el aprobado en Marzo de 2003, de intensificar negociaciones con terceros países desde una posición comunitaria, concomitante a la integración física de Sur América. “

En conclusión acordaron rechazar cualquier tratado a firmarse con los Estados Unidos.

A través de un sin número de mecanismos , en más de media década se han impuesto procesos de privatización y globalización de la economía siendo La Organización Mundial del Comercio (OMC) el instrumento más importante para llevar adelante estas políticas.

A pesar de esto la OMC para la sociedad civil y gran parte de los gobiernos de los países en desarrollo es una de las organizaciones sin transparencia, que margina a los países menos desarrollados para favorecer los intereses de los países ricos.

Es desde 1995 que Estados Unidos al considerar que las negociaciones de la OMC no se concretaban rápidamente, empieza a impulsar negociaciones para **formar áreas de libre comercio regionales**.

La primera de estas negociaciones es el Area de Libre Comercio de las Américas (ALCA) en 1994., la misma que en base a los programas económicos del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial en América Latina durante la década de los noventa, han facilitado el camino para su ejecución.

Con formato: Sangría: Izquierda: 0 cm, Sangría francesa: 0,95 cm, Derecha: 0,53 cm

En el 2003 se realizó la reunión ministerial que negociaba el ALCA, en Miami, aquí la sociedad civil a través de movilizaciones y protestas logro reducir el espacio de maniobra de Estados Unidos, Brasil defendió condiciones para su industria y agricultura, imposibilitando llegar a un acuerdo.

Ante este panorama, EEUU, avanza con otros acuerdos regionales de libre comercio **bilaterales**. Ya ha firmado tratados con México y Chile, y está negociando más aceleradamente el Tratado de Libre Comercio de América Central (CAFTA). De esta manera, se van realizando tratados paralelos que tienen el mismo formato y características de un ALCA funcional a Washington.

Actualmente son muy numerosos los procesos de negociación por lo que es fácil hacer referencia a todos, considerando además que generalmente se llevan a cabo en forma secreta.

Sin embargo, del conocimiento de los acuerdos ya terminados se pueden analizar los objetivos y contenidos reales de los mismos.

Será importante entonces, en este entorno que llevan las implicaciones laborales respectivas hablar de un punto tan importante como es el de la migración de nuestros compatriotas a diferentes países incluyendo evidentemente los Estados Unidos.

Al no existir oportunidades de empleo y la presencia de pobreza en especial en las áreas rurales , se crean las condiciones para la migración , económicamente los impactos de la migración se consideran positivos pero a nivel humano es un costo muy elevado, pues paralelamente hablamos de aumentar la capacidad de compra del país por la presencia de divisas, y claro esta en el hogar el envío de remesas permite salir de pobreza extrema en que viven esas familias, bajando así los niveles de pobreza extrema, sin embargo no salen en su mayoría de la condición de pobres ya que lo que ayudan las remesas es a que la canasta básica alcance pero no a salir de esa condición.

Cuando hablamos de consecuencias de la globalización, también debemos considerar a la migración, que sin ser la solución ayuda a los hogares pobres del Ecuador.

La migración de prostitución y trabajo son formas de subsistencia el tráfico ilegal o legal de los trabajadores incluyendo las trabajadoras sexuales son un valor económico creciente. Las mujeres están mayoritariamente en la parte del tráfico ilegal como legal, los mismos que son facilitadas justamente por este sistema globalizado en que nos vemos obligatoriamente involucrados.

Otros temas que se deben considerar y que se han desarrollado y desarrollaran en esta tesis son la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del Derecho de Negociación Colectiva , la eliminación de cualquier forma de trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil, la eliminación de cualquier tipo de discriminación en relación al empleo, así como las garantías a los derechos en general de los trabajadores, también demos indicar temas de preocupación ciudadana como las garantías en relación a su seguridad social y en general a los beneficio de los trabajadores.

c.2) Tercerización

Dentro del marco legal ecuatoriano se contempla la existencia de la figura de un tercer contratista, que interviene, utilizando mano de obra contratada por él, para construir o realizar una obra, o prestar un servicio a favor de un contratante o beneficiario.

Nuestra ley prevé también que la participación de un contratista no debe servir para privar al trabajador de sus derechos consagrados en la propia Constitución y el Código del Trabajo, como la participación en las utilidades obtenidas no solo por el contratista sino por el contratante, cobertura frente a los riesgos de trabajo, pago de una remuneración acorde a su categoría sectorial, acceso a beneficios y prestaciones de la seguridad social a través de la conocida responsabilidad solidaria.

El uso de la tercerizadora tiene su auge desde hace pocos años, cuando era parte de

la política gerencial moderna. El empresario subcontrata con la finalidad de hacer operativo el manejo de nómina, ahorrar espacio y tiempo en la administración del recurso humano, disminuir la conflictividad interrelacional, reducir la obligación del contratante a la emisión de un cheque, disponer de personal con oportunidad y debida selección, ahorrar los costos de capacitación y dedicar su esfuerzo a labores propias de su objeto social.

La tercerización es una alternativa válida para las empresas que buscan una optimización del tiempo y de sus recursos materiales, humanos e infraestructurales, a cambio de no administrar su propia nómina. No debe utilizarse a la tercerización en el sentido que limite o disminuye la obligación de entregar el 15% de utilidades a los trabajadores. La diferencia está en el número de personas que las recibirán.

El Tratado de Libre Comercio, presiona para que exista una contracción basada en la flexibilidad para prescindir del empleado. Sin embargo, esta flexibilización no se puede entender, interpretar o aplicar a partir de un proceso que vulnere derechos consagrados en tratados internacionales y sobre todo en aquellos que se encuentren en vigencia entre los países firmantes.

Desde esta perspectiva se vuelve inconcebible y hasta absurdo diría yo que el Ecuador haya generado un Reglamento para la tercerización e intermediación laboral que contraviene, en gran medida derechos constitucionales y fundamentales de los trabajadores.

Así, en el marco de la negociación del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos el 14 de Octubre de 2004, en un hecho desde mi perspectiva muy dudoso se expide el reglamento 2165 para “regularizar la contratación a través de la tercerización e intermediación laboral”

En este sentido, si bien se habla de desvincular a las empresas tercerizadoras de las empresas usuarias, sin embargo se establecen porcentajes exageradamente arbitrarios para los márgenes de personal tercerizado o contratado a través de intermediación

laboral. Es decir la inclusión de este porcentaje determina que la empresa no solo puede tercerizar o contratar por intermediación laboral aquellos servicios que no componen el giro específico de un negocio o actividad productiva sino que toda la cadena de producción o del objeto mismo del negocio también puede ser incluida en los procesos de tercerización o de contratación por intermediación laboral.

Esto, a partir de lo que se pretende en un Tratado de Libre Comercio o desde lo que se aspira en la implantación de una actividad económica, resulta inapropiado, ilógico y por supuesto debía haberse establecido previo una reforma legal en la estructura jurídica de nuestro sistema de constitución de compañías. El por qué de mi afirmación, es obvio, la tercerización y la intermediación laboral son actividades comerciales de servicio de personal que no están sujetas a riesgos materiales, es decir no existe la posibilidad de perder la inversión en torno al giro del negocio como tal, por lo tanto si una persona jurídica terceriza el giro de su negocio, esto implica la ruptura de la esencia misma de una actividad de producción o servicio.

Para mayor claridad de todo lo expuesto, me permito hacer un análisis al texto legal que regula la ~~Tercerizacion~~Tercerización, vigente en el Ecuador desde el mes de Octubre del 2004.

De manera muy especial el Decreto inicia con consideraciones en torno a la protección universal que requieren los derechos laborales, tomando en cuenta aspecto tales como:

“Que los derechos laborales y sociales deben ser garantizados por el Estado de Derecho;

Que el numeral 3 del artículo 23 de la Constitución Política de la República establece que todas las personas deben ser consideradas iguales ante la ley y gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación de ninguna índole;

Que el numeral 11 del artículo 35 de la Carta Magna establece la responsabilidad laboral solidaria de la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediarios (...)”

En este sentido, la primera percepción que podríamos tener es que nos estamos aproximando a la expedición de una norma regulatoria acorde a los derechos señalados y a los tratados internacionales vigentes en el Ecuador, ya que, de igual manera se cita el artículo 41 del Código del Trabajo, el cual señala “la igual solidaridad, acumulativa y electiva que se imputará a los intermediarios que contraten personal para que presten servicios en labores habituales a un empleador (...)”

Creando lo que hoy conocemos como “NORMAS QUE DEBEN OBSERVARSE EN LA PRESTACION DE SERVICIOS DE INTERMEDIACION LABORAL CONOCIDA COMO TERCERIZACION”

En este sentido, se establecen en dicho reglamento, que las prestaciones admitidas mediante este sistema son exclusivamente aquellas que tienen relación con la prestación de servicios temporales, complementarios y de duración indefinida, debiendo entenderse que la relación laboral directa del contratado en las modalidades indicadas es con la intermediaria laboral o tercerizadora.

Es decir, rompe ya esta norma con el principio de responsabilidad solidaria establecido en la Constitución y en los tratados internacionales vigentes en el país, en virtud que, deja abierta la interpretación que pudieran dar tanto las autoridades del trabajo como los jueces laborales al término “relación laboral directa”, ya que se entendería que son las tercerizadoras o intermediadoras laborales, las que única y exclusivamente, de forma efectiva, mantienen la relación con los trabajadores que fuesen contratados bajo esta modalidad.

Por otra parte, el reglamento, establece un objeto exclusivo, mediante el cual se deben constituir estas personas jurídicas, esto es deben ser prestados por sociedades que tengan como objeto exclusivo la prestación de estos servicios.

Sin embargo, siendo el sector agrícola el más vulnerable y el menos protegido, se deja a salvo, es decir, quedan en posibilidad de ser “tercerizados”, que para mí no es otra cosa que un mecanismo moderno de esclavitud en la que, se quiebra la voluntad de la Constitución que garantiza los derechos laborales y específicamente un trabajo digno. De lo que hemos visto anteriormente, parecería que en materia laboral este no es el objetivo del TLC, no es objetivo de este tratado la precarización del trabajo y las condiciones de los trabajadores y, esta norma o disposición a todas luces inconstitucional, tiende a esto.

Este reglamento que, sin dudas nace de una exigencia de blindar los derechos laborales para la negociación y firma del TLC, tiene una de cal y otra de arena, así, se prohíbe la vinculación entre empresas de intermediación laboral o tercerización

con las empresas usuarias y define que entender por estas últimas, señalando: “empresa usuaria es la persona natural o jurídica que utilice los servicios de las sociedades de provisión de servicios de intermediación laboral o tercerización”

De igual forma, el reglamento señala la obligación de celebrar un contrato escrito, pero lo que nos imaginamos o por lo menos podríamos creer es que debería existir un contrato escrito entre el trabajador contratado y la empresa de intermediación laboral o tercerizadora, para sorpresa mía, por lo menos, de lo que se habla es del contrato escrito que debe celebrar la usuaria de los servicios con la intermediadora o tercerizadora, situación que, nuevamente provoca serias dudas sobre el verdadero objetivo de este reglamento. Naciendo la siguiente pregunta: fue creado para precautelar derechos de los ciudadanos y ciudadanas ecuatorianas o fue creado para maquillar una práctica permanente de violación de derechos laborales y “cumplir” con exigencias que nacían del proceso de negociación en el TLC?, ya encontraremos varias respuestas posteriormente.

Así mismo, se garantiza, el derecho a la libre asociación, sin embargo, la norma no hace otra cosa que ratificar lo establecido en la Constitución y en los Tratados Internacionales y de ninguna manera, reglamenta u operativiza esta libre asociación en la prestación de servicios de intermediación laboral o tercerización, veamos que dice la disposición:

“PROTECCION DE LOS DERECHOS COLECTIVOS.- El Estado garantiza el derecho de libre organización de los trabajadores de las

sociedades de servicios de intermediación laboral o tercerizadoras y su libre desenvolvimiento conforme a la ley (...)”

Por otra parte, repite, nuevamente, disposiciones consagradas ya en la legislación tributaria del país, en trono a la responsabilidad de las personas jurídicas y la retención del impuesto a la renta a sus trabajadores o empleados, nuevamente debo reiterar que a mi entender, este reglamento pretende generar una expectativa positiva sobre la contraparte en la negociación del tratado de libre comercio.

Por otra parte el reglamento define lo que debemos entender como sociedades de servicios temporales, esto es: “Las sociedades de servicios temporales de tercerización son las que asignan trabajadores a una empresa o persona natural usuaria para cumplir las labores de naturaleza eventual, ocasional, de temporada o por horas, labores definidas en el artículo 17 del Código de Trabajo”

Sin embargo, la disposición es ambigua y genera más inseguridades que certezas, ya que en realidad y desde mi perspectiva, la definición de temporalidad debe estar dada justamente por la inclusión de criterios de complementariedad en las labores que deben realizar los trabajadores contratados por intermediación o tercerización, es decir, esta complementariedad debe entenderse como la necesidad de una persona jurídica o natural llamada usuaria para contratar mediante este sistema para labores que no sean el giro del negocio o que se requieran para cubrir la ~~sobredemandasobre demanda~~ que se pudiera presentar de bienes o servicios ya sea por temporadas altas o por requerimientos extraordinarios. Si la disposición, hubiese sido expresada así, por

supuesto que generaría más seguridad para la contraparte en el TLC y para quienes habitamos nuestro país.

Se hace una diferenciación entre temporalidad y ~~complementariedad~~complementariedad que, justifica mi crítica anterior, es decir, no se habla de suplementariedad, lo cual hubiese sido lo adecuado, en virtud que, desde mi óptica, la tercerización e intermediación no son sino mecanismos para facilitarlos procesos de desarrollo productivo, teniendo como marco la vigencia de los derechos ciudadanos.

Pero, para entender mejor mis aseveraciones, miremos, como se define a los servicios complementarios:

“Las sociedades de servicios de tercerización complementarios son las que brindan servicios permanentes u ocasionales en actividades no vinculadas a la actividad principal de la empresa usuaria a través de la asignación de sus trabajadores. Están incluidas las que prestan servicios que requieren de un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados”

La pregunta que nace inmediatamente es: ~~qué~~qué servicios que no pudieran estar vinculados a la actividad principal de una empresa son aquellos que requieren un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados?. Nuevamente la norma es ambigua y poco clara, confunde y puede ser utilizada para

vulnerar derechos laborales, lo cual, reitero, desde mi óptica y por lo menos en el capítulo laboral, en la negociación del TLC no es la intención ni en el objetivo final.

Esta afirmación se complementa cuando revisamos la definición que se hace de actividad principal:

“Constituye actividad principal de la empresa usuaria todas las tareas, procesos o funciones cuya realización es sustancial al giro del negocio o contribuyen de forma decisiva a la producción de los bienes o a la prestación de servicios que ésta realiza y sin cuya ejecución se afectaría el normal desarrollo de sus actividades”

Ambiguamente el reglamento señala cuales pueden ser consideradas actividades complementarias, esto es: las de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otros servicios de apoyo, pero incluye el término “entre otras”, lo cual deja abierta la posibilidad que, mediante una interpretación cualquiera, se entienda a cualquier otra actividad entre estas “entre otras”, lo cual jurídicamente y en virtud de lo establecido en nuestra Constitución es nuevamente inaceptable.

Pero si hasta aquí nos hemos llenado de dudas e incertidumbres y que seguramente en la negociación del TLC generarán desconfianzas inclusive, lo que puede generar la contratación por tiempo indefinido es simplemente lacerante.

El reglamento señala una contratación y definición por tiempo indefinido entre la empresa o persona usuaria y la tercerizadora y/o intermediadora, cuando lo que se debía regular es la situación entre trabajadores y las personas jurídicas que los contratan, nuevamente el reglamento, en mi apreciación, hace daño a nuestro sistema legal y lo que es más, violenta hasta nuestro propio Estado Social de Derecho, ya que confunde los derechos laborales con actos jurídicos eminentemente mercantiles y societarios.

Si bien mi posición es crítica, sumamente crítica, considero hacer evidente la intencionalidad de este reglamento, es decir, este no es documento jurídico que beneficia en modo alguno al TLC, sino más bien, lo complica, lo incomoda, ya que así mismo se señala que los empujados o trabajadores tercerizados no excederán del 75% de la totalidad de los trabajadores de la empresa usuaria.

Pregunto nuevamente, que pretende el reglamento?, si estos servicios no se pueden presentar sobre el objeto principal de la empresa, entonces como se habla de un porcentaje de hasta el 75% tercerizados?, una nueva contradicción con lo que pretende el TLC en materia laboral.

Para concluir en este tema específico, habla de una responsabilidad de la empresa tercerizadora frente al pago de los beneficios laborales de los trabajadores, pero desvincula la responsabilidad solidaria que deben tener las empresas usuarias, frente

a los trabajadores y deja esta responsabilidad laboral como una mera responsabilidad mercantil o civil entre la usuaria y la tercerizadora como tal, veamos:

“La sociedad de servicios de tercerización será responsable del pago de todos los beneficios legales que corresponda a sus trabajadores y requerirá a la empresa usuaria los valores correspondientes”.

La contradicción manifiesta del reglamento entre cada una de las disposiciones señaladas hace más creciente la inseguridad jurídica, derecho fundamental consagrado en nuestra Constitución, cuando señala que:

“(..) la empresa usuaria en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio, será solidariamente responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales que correspondan a los trabajadores tercerizados con relación a las empresas de intermediación laboral. La responsabilidad laboral implicará el cumplimiento de las obligaciones y beneficios legales contenidos en el Código del Trabajo y en la Ley General de Seguridad Social”

Disposición confusa porque combina lo que son tercerizadoras con intermediadoras laborales, lo cual, sin duda, en nuestro medio y en una simple apreciación de nuestra realidad, será utilizado para, sin duda alguna, burlar la ley y la Constitución.

Por otra parte, no se especifica en que casos la usuaria incurrirá en esta responsabilidad solidaria, lo cual también desdice del propósito del reglamento con su relación en la negociación del TLC.

En cuanto a la remuneración, lo que se hace simplemente es “extender” un derecho consagrado en la Constitución y no se establecen sanciones específicas en caso de incumplimiento.

Existen disposiciones de “relleno”, que simplemente detallan la parte formal de registro de las empresas sometidas a este reglamento y en la parte pertinente de sanciones, es demasiado general y evidente. Ya que no se detalla por ejemplo cuales son los casos de gravedad específica que podrían determinar el cierre definitivo de una de estas empresas.

Este reglamento, debilita más, desde mi perspectiva, la negociación del TLC y es que se incluye un capítulo específico para la subcontratación para obras y servicios bajo cuenta y riesgo de las sociedades intermediarias cuyos trabajadores estén bajo su exclusiva dependencia, señalando que:

“Constituyen elementos típicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes el equipamiento propio, la inversión de capital y la forma de retribución por la obra o servicio”

Nuevamente “entre otros”, debilita nuestra institucionalidad jurídica y por ende debilitará, en virtud de las definiciones que se van dando en el TLC.

Tal vez uno de los dos o tres criterios acertados que se manejan en este reglamento tiene que ver con la prohibición expresa para que socios, gerentes, representantes legales o administradores de sociedades de servicios de intermediación laboral o tercerizadoras las personas que sean socios, gerentes, representantes legales o administradores de las empresas usuarias que las contraten o que tengan un cliente único.

El Tratado de Libre Comercio, más allá de los riesgos que puede representar para el país, en virtud de las diferencias asimétricas tanto comerciales como legales que tenemos con Estados Unidos, en todo caso debe volverse una oportunidad en materia laboral no de proteger a los trabajadores en sí sino de garantizar la vigencia de los derechos laborales y en el aspecto específico de las tercerizadoras, definitivamente, el mecanismo no es el reglamento, seguramente debe ser una ley consensuada entre los diferentes actores sociales.

c.3.) Flexibilidad Laboral

El siglo XIX se caracterizó por instaurar y pregonar la convicción en el progreso ilimitado, tanto material como espiritual o moral. El siglo XX en cambio lo refuto a un fabuloso progreso material, tecnológico y científico que si ocurrió sumado al acelerado aumento de las desigualdades sociales, en especial en las zonas menos desarrolladas del mundo.

Por esto es indispensable que la normativa laboral tome las necesidades empresariales para adaptarse a los cambios de los procesos productivos. Es así que se vuelve indispensable la posibilidad de contar con alternativas para la organización del trabajo y que esta sea previsible y puedan ser mantenidas en el tiempo.

La realidad de las empresas es la dificultad de presupuestar de manera fija e invariable no sólo la dotación del personal necesario para organizar el trabajo, sino también el tiempo que éste deberá dedicar a la prestación efectiva de sus servicios. A esto se debe considerar el avance tecnológico que involucra un alto costo, obligando a organizar el trabajo de forma que justifique la inversión realizada.

Este fenómeno de la flexibilidad laboral obedece a la idea, de que, al relativizar el carácter tutelar del derecho del trabajo es posible asegurar un mejor comportamiento del empleo desde una perspectiva macroeconómica. Por lo que el fondo de la flexibilidad laboral supone que al mejorar la productividad se provoca una mejor condición de empleo, incentivando, además, la generación de nuevos puestos de trabajo.

Resumiendo la flexibilidad laboral es la exigencia que algunos sectores formulan al Legislativo para que éste adecue las leyes del trabajo, haciéndolas acordes a los modernos sistemas macroeconómicos.

Por ejemplo en Alemania la legislación laboral permite diversas modalidades de contratos de aprendizaje; lo que incentiva la contratación porque reduce los costos, pero implica una menor remuneración para los trabajadores jóvenes.

En Chile existen normas que sugieren flexibilidad en la ley chilena son, entre otras, las referidas a la regulación legal del trabajo a jornada parcial; la disminución del salario mínimo para incentivar la contratación de grupos específicos (tercera edad, discapacidad, etc); el establecimiento de un rango de tope máximo para pagar sólo algunos meses como indemnización por años servidos, entre otras. Aunque a generalidad en este país no existe normativa de flexibilidad, por lo que se han,

creando figuras que, en la práctica, han permitido la existencia de graves vulneraciones a los derechos del empleado y que, por regla general, no están permitidas en la ley.

La flexibilidad laboral en la Unión Europea ha admitido diversas categorías, siendo las importantes la fórmula de la flexibilidad de costos salariales, la flexibilidad numérica y la flexibilidad funcional.

Entendemos como *flexibilidad de costos salariales* a la relación con los mecanismos que otorga la ley para que el empleador pueda reducir costos de producción, a través de la reducción en las remuneraciones y otras prestaciones laborales. Así, por ejemplo, se han creado distintos contratos de trabajo que no responden al contrato tradicional que nosotros conocemos. Básicamente nos referimos a contratos que flexibilizan las exigencias de jornada diaria, descanso semanal, sueldo mínimo, etc. Por regla general, se ha ocupado este tipo de contratos para atraer mano de obra joven por cortos períodos de tiempo

En cambio, *flexibilidad numérica*, se refiere a la posibilidad legal de reducir la cantidad de trabajadores a ocupar en el proceso productivo. Puede ser *interna* (apunta a la reducción de la jornada de trabajo) o *externa* (relacionada con la reducción del número de trabajadores).

En el caso de la flexibilidad interna, la más importante es legislación alemana, la ley ha permitido la existencia del trabajo “*sin jornada*” (o por producto), o bien, con el uso de una jornada cuyo inicio y término es definido por el propio trabajador. También existe la posibilidad de que el trabajador mensualmente determine como cumplirá la totalidad de la jornada mensual. Existe también la posibilidad de compartir un trabajo, esto es, que dos o más personas sean titulares de un cargo, ejerciéndolo indistintamente de acuerdo a sus tiempos.

La flexibilidad numérica externa, en cambio se refiere a la posibilidad de que en ciertos periodos del año (principalmente en épocas de baja producción o crisis económicas), los empleadores puedan prescindir de algunos trabajadores, sin tener

que pagar altas sumas de dinero por concepto de indemnización. Para ello, en países europeos se han creado los llamados “*contratos de solidaridad*”, en virtud de los cuales, los trabajadores acceden a suspender el contrato de trabajo en ciertos períodos pero el empleador conserva la obligación de seguir pagando los costos de seguridad social

La *flexibilidad funcional*, que no es más que la disminución de los costos en el proceso productivo. Este tipo de flexibilidad puede ser *interna o externa*

Interna que se la puede analizar desde tres puntos de vista:

Flexibilidad interna en materia de jornada de trabajo: Toma la posibilidad de realizar modificaciones convencionales al horario de ingreso y salida del trabajo; la facultad del trabajador de hacer un cómputo anual de las horas a trabajar

Flexibilidad interna en materia de suspensión de la relación laboral: Se relaciona con la protección del empleo evitando despidos masivos durante crisis económicas. En Italia, por ejemplo, se ha planteado la posibilidad de suspender la relación con algunos trabajadores y contratar temporalmente a otros, mejores calificados, con el objeto de sacar rápidamente a la empresa de la crisis económica que vive.

Flexibilidad interna en materia de ~~polifuncionalidad~~ **poli funcionalidad**: Esta se da a través de la contratación de un trabajador para que ejerza varias funciones, incentivando la capacitación y el estudio de nuevas carreras profesionales; se refiere también a la ~~polifuncionalidad~~ **poli funcionalidad** geográfica, es decir, la posibilidad de que el trabajador realice funciones en distintas regiones donde existan sucursales de la empresa, evitando así la contratación de nuevos trabajadores.

En lo relativo a la flexibilidad externa, lo que se busca es normativas que faciliten , por ejemplo la figura del despido sin expresión de causa y el despido masivo por necesidades de la empresa, o la jubilación anticipada.

La flexibilización laboral es un instrumento ideado por las empresas para aumentar su productividad a costa de los derechos de los trabajadores, quienes se verían sus derechos muy afectados por esta práctica.

Debilita el derecho a la sindicalización, y en su lugar refuerza la tendencia ya existente en el país de estimular la creación de asociaciones solidarias que no promueven ni presionan por mejoras en los estándares de los derechos laborales".

Los efectos de las jornadas de 12 horas que exige la flexibilización constituyen un enorme problema para la salud integral de las mujeres pues a diferencia de los hombres la totalidad de ellas, además de la jornada laboral, deben llegar a sus casas a encargarse de sus familias y los oficios domésticos.

c.4) Protección del Derecho Sindical

El sindicalismo, tuvo sus orígenes en la revolución Industrial, cuando la máquina sustituye al trabajo manual, y la industria reemplaza la producción artesanal. Con la introducción de la máquina, las ganancias para los industriales son enormes, estas obtenidas a consecuencia del proletariado, su fatiga, insuficiencia alimentaria, disciplina excedida, y salario reducido quedando sin importancia alguna la higiene, la seguridad, salud.

Los trabajos duros y humillantes e destinaban a mujeres y niños siendo el operario esclavo de la máquina y desvalorizándose el trabajo del hombre

El estado se convierte en opositor, por lo que los trabajadores al ser una fuerza ven la necesidad de asociarse, en defensa de sus intereses laborales.

La revolución industrial, se da en 1775 y unos años después, en 1789 tenemos la Revolución Francesa, que reivindicaría los derechos del hombre, paradójicamente se supone que el hombre al ser libre no debe agruparse, pues atenta a la libertad en general, por lo que en 1791 la Declaración de los Derechos del Hombre y la ley Chapalier sanciona a todos aquellos que constituyen asociaciones de artesanos, obreros o jornaleros, lo que acarrea también movimientos clandestinos.

A inicios del siglo XIX, estos movimientos comienzan a expresarse en diversas formas, que en un principio se manifestó en forma de huelga con características de motín, La última etapa se concreta con la formación de sociedades resistentes, con objetivos de imponer por coacción moral o física al resto de los trabajadores culminando con la auténtica aparición del sindicalismo.

Así, en el año 1824 se deroga la ley que prohibía la asociación sindical y en 1825 se reconoce el derecho de huelga a los trabajadores. La lucha de los trabajadores continúa y en 1871 en Inglaterra, se promulgan disposiciones que permiten la constitución de asociaciones profesionales y en Francia en el año de 1879, se constituye la Federación de Trabajadores Socialistas y en 1884, se reconoce expresamente la legalidad de los sindicatos con diversas limitaciones.

Para Bottai, jurista liberal, el concepto de sindicato, es el que continuación detallado:

"La unión de varias personas que, perteneciendo a la misma categoría, se unen con el fin de desenvolver colectivamente una acción jurídica para la tutela de sus intereses y de los de la categoría"

De la definición contenida en nuestro ordenamiento jurídico, sobre el concepto de SINDICATO, se pueden extraer varias características

Uno de los objetivos del derecho laboral justamente es la búsqueda de balance entre los derechos e intereses de los trabajadores y de los empleadores, sin embargo es determinante para el comercio la presencia de obstrucciones como paros sindicales, sin embargo de lo que creemos dentro de Estados Unidos en California, Michigan y Arizona han aprobado normas protectoras del derecho de asociación para quienes laboran en agricultura., y el 16 de Septiembre de 2004, después de 6 años de conflicto en la Mt. Olive Pickle Company, el conflicto terminó con la sindicalización de 8.000 trabajadores agrícolas en Carolina del Norte (casi todos inmigrantes latinoamericanos).

Sin embargo EE.UU. no ha ratificado los convenios No. 87 sobre Libertad Sindical y Protección al Derecho de Sindicalización de 1948; ni el No. 98 sobre Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva de 1949, ni el No. 11 sobre Derechos de Asociación y de Coalición de los Trabajadores Agrícolas y además su legislación laboral permite la contratación de esquiroles y la des-colectivización de quienes trabajan en labores agrícolas, lo que nos levanta una serie de inquietudes frente a la implementación de la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, en la que se reconocen precisamente como fundamentales, tanto el Derecho de Asociación Sindical como el Derecho de Negociación Colectiva.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical"

El Contrato, de la naturaleza que fuere, es el acuerdo de voluntades, que tiene por objeto crear, modificar o extinguir obligaciones, el contrato colectivo de trabajo, ha sido adulterado con las modificaciones de la Ley, particularmente en el sector público, en donde hace falta transitar por una serie de filtros, en los que se va

quedando la esencia, para rematar en productos impuestos, y no en acuerdos. Ni que decir del contrato colectivo en el sector privado, este pasó a ser simbólica cifra, ante su casi inexistencia.

Los contratos colectivos, desde la óptica de un empresario cuerdo, deben ser los instrumentos que le permitan sacar adelante su planes y programas de producción. Los contratos colectivos celebrados con justicia, sirven incluso, para sostener amistosas relaciones durante su duración, consecuencia claro de su cabal aplicación.

Nuestra Constitución, auspicia, promueve y respeta la propiedad cuando esta cumple función social, esto es, el respeto a los principios e instituciones incluidos en el mismo instrumento supremo de nuestra legalidad, por lo que, tan respetable es el sacrosanto principio de la propiedad privada como las declaraciones y principios en que se sustentan los derechos a la organización sindical, la contratación colectiva y la reclamación, incluida la satanizada huelga.

¿Hasta qué punto tiene verdadera voluntad de implementar la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, en la que se reconocen precisamente como fundamentales, tanto el Derecho de Asociación Sindical como el Derecho de Negociación Colectiva ¿ No constituye esto una especie de dumping social del primer mundo que se debe considerar en las negociaciones del TLC?.

La preocupación del movimiento sindical no se refiere exclusivamente al capítulo laboral sino al Tratado en su conjunto porque afecta la producción industrial y agraria, la prestación de servicios públicos, la capacidad del Estado para orientar el desarrollo económico y todos estos asuntos tienen implicaciones sobre el empleo, la soberanía nacional, el desarrollo productivo y social, temas vitales para el interés de la nación.

Nuestro Código de trabajo contempla la libertad de Asociación en el artículo 447, como un derecho tanto de trabajadores como de empleadores; sin ninguna necesidad

de autorización previa, y la única forma de suspenderlas o disolverlas es a través de un procedimiento judicial, esto se refiere a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003-13 que reformó el código de trabajo en este sentido se sujetará al procedimiento oral previsto en el artículo 587 de esta reforma

El Estado es quien debe proteger a toda clase de trabajadores, y la ley determina:

“Art. 448.- Protección del Estado.- Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines:

- 1.- La capacitación profesional;*
- 2.- La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo;*
- 3.- El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y,*
- 4.- Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la ¹⁴defensa de los intereses de su clase.”*

Claro esta la misma ley determina ciertos requisitos como que no pueden ser menos de treinta, el acta con la que se constituyeron, acta de la directiva provisional, copia de los estatutos, nomina de la directiva y de los miembros, se supone que en un plazo no mayor a treinta días se ordenará su registro, caso contrario quedará de hecho reconocida la personería jurídica del sindicato o asociación profesional. Sin embargo también se establece la posibilidad de que exista una negativa por parte del Ministro de Trabajo si los estatutos violaren disposiciones de la Constitución y Leyes.

Es una obligación de las autoridades de trabajo auspiciar y fomentar la asociación de trabajadores, especialmente las sindicales, si lo establece la misma Ley Laboral.

El derecho por el que pueden asociarse, es en realidad la mejor forma de promover y defender sus intereses profesionales es importante destacar que este derecho no es

¹⁴ Código de Trabajo Ecuatoriano, Art. 448

solo para los trabajadores sino también para los empleadores, sin importar el sector o la actividad

Este derecho esta asociado a la libertad de expresión y por ende una base de la democracia, por eso es importante garantizar el cumplimiento de este derecho estableciendo garantías jurídicas.

c.5) Prestación de Beneficios del trabajador

Nuestro código de trabajo establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, así mismo la Constitución Política determina que los derechos de los trabajadores son derechos humanos que están internacionalmente reconocidos.

Así la mesa laboral negocia al momento elementos esenciales en materia de derechos de los trabajadores debiendo señalar que estos hacen relación especialmente al derecho de asociación, al derecho de organización y negociación colectiva, las

condiciones mínimas de salario que tienen que ver con lo que conocemos como trabajo digno y su aplicación en materia de salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud ocupacional.

Pero también se están fortaleciendo aquellos temas que tienen relación con la eliminación de discriminación en materia de empleo y ocupación y el Ecuador ha insistido aunque conocemos que con poco éxito el tema referente a los derechos laborales de los trabajadores migrantes.

La vigencia de estos derechos no se debe en estricto a una negociación que parta de ideas o aspiraciones de las partes, estos derechos en realidad son tomados en cuenta especialmente porque se encuentran consagrados en los diferentes convenios Internacionales firmados y ratificados con la Organización Internacional del trabajo.

Así entre estos, podemos enumerar:

Convenio 11, acerca del derecho a la asociación de los trabajadores agrícolas, publicado en el registro Oficial 99, del 22 de enero de 1969.

Convenio 87, de libertad sindical, publicado en el registro oficial 135, del 29 de mayo de 1967.

Convenio 98, sobre Sindicalización y contratación colectiva, publicado en el registro oficial 923, del 19 de noviembre de 1959.

Convenio 141, que norma la organización de trabajadores rurales, publicado en el registro oficial 634, del 21 de julio de 1978.

En lo que respecta a condiciones para un trabajo digno y su aplicación en materia salarial, salud ocupacional, horas de trabajo y seguridad, podemos señalar los siguientes convenios:

Convenio 105, abolición de trabajos forzados, publicado en el registro oficial 159, de 17 de mayo de 1962.

Acuerdo 26, métodos de fijación de salarios mínimos, publicado en el registro oficial 675, del 25 de noviembre de 1954.

Convenio 121, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, publicado en el registro oficial 592, del 23 de mayo de 1978.

Convenio 130, asistencia medica y prestaciones por enfermedad, publicado en el registro oficial 593, del 25 de mayo de 1978.

En cuanto a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, indicamos los siguientes convenios:

Convenio 169, desarrollo de los pueblos indígenas y tribales, publicado en el registro oficial 366, del 29 de junio de 2004.

Convenio 118, acerca de la igualdad de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social, publicado en el registro oficial 63, del 17 de mayo de 1972.

Convenio 111, discriminación en materia de empleo, publicado en el registro oficial 219, del 30 de julio de 1962.

Señalo además la existencia del convenio 97, sobre trabajadores migrantes, publicado en registro oficial 588, del 17 de mayo de 1978.

La pregunta qué cabe es: por qué Ecuador se ve obligado exclusivamente a cumplir con los convenios Internacionales y por qué Estados Unidos ni siquiera ha tomado en cuenta los derechos de los migrantes ecuatorianos trabajadores en su país.

c.6) Trabajo Infantil

Evidentemente existe una relación estrecha y directa entre trabajo infantil y pobreza, pues esa mano de obra es gente sin recursos.

La pobreza , así como las tradiciones culturales, prejuicios frente a distintos grupos étnicos, la discriminación sexual e incluso la misma falta de acceso a educación han existido desde siempre, pero hoy estamos hablando de un mundo totalmente globalizado, factor que definitivamente contribuye al incremento de esta forma de

trabajo, debido a la competencia global que busca que la producción sea más baja, como por ejemplo las maquilas de las que ya hemos hecho referencia en este documento, donde en México son la única forma de vida en las fronteras.

La OIT define al trabajo infantil como:

“ aquel trabajo físico, social, o moralmente perjudicial o dañino para el niño que interfiere en su escolarización, privándolo de asistir a la escuela, obligando a abandonarla prematuramente o exigiendo que intente combinar la asistencia a la escuela con largas jornadas de trabajo. ”¹⁵

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia es una organización de la ONU que estudia y trata de solucionar los problemas de la infancia mundial, tratando de que se respeten los derechos de Niños y Jóvenes sin distinción alguna.

Los niños siempre han participado de diferentes formas en las actividades económicas familiares,

Modernamente la actividad económica se traslado a la ciudad y no se quedo en el campo sin contar con instrumentos que hicieran efectivos sus derechos pues tampoco las Instituciones ni leyes estuvieron adaptadas para esto.

Ante salarios bajos de muchas familias o el mismo desempleo los menores se ven en necesidad de trabajar, sin importar las condiciones, pues la explotación infantil es consecuencia de la pobreza.

Otro factor importante es la formación de hogares donde existe un número elevado de hijos que no permite a los padres mantenerlos, así como muchos padres lastimosamente han visto un negocio para su usufructo el que sus hijos trabajen.

UNICEF desarrollo un esquema para determinar si el trabajo infantil es inapropiado como por ejemplo:

¹⁵ Comisión Nacional de Acción a favor de la Infancia. México . Programa Nacional de Acción a favor de la infancia. Evaluación 1990-2000. México

Es con dedicación exclusiva a una edad demasiado temprana.
Se pasan demasiadas horas trabajando.
El trabajo provoca estrés físico, social o psicológico indebido.
Se trabaja y se vive en la calle en malas condiciones.
El salario es inadecuado.
El niño tiene que asumir demasiada responsabilidad.
El trabajo impide el acceso a la escolarización.
El trabajo mina la dignidad y autoestima del niño (como el esclavismo y la explotación sexual).
Impide conseguir un pleno desarrollo social y psicológico.

También hace una diferencia de tipos de niños que trabajan: los que trabajan en familias campesinas o artesanas , trabajan para las mismas y por la pobreza se necesita de la mano de obra infantil, el niño trabaja algunas horas y estudia o hay casos en los que trabaja todo el tiempo, pero no se entiende como explotación sino miseria.

Los que son explotados por un patrón externo como una multinacional por ejemplo La Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL) ha llegado a la conclusión de que un año menos de educación básica equivale a un 10% menos de ingresos en la vida adulta, justificando así que los niños que se encuentran en edad de educación básica se dediquen completamente a esta actividad

El trabajo infantil en muchos países es un tema de preocupación, es así que preocupados por esto, la misma OIT hizo una encuesta donde se destacan algunas cifras

De ciento ochenta millones de niños de 5 a 17 años (73% del total de niños trabajadores) están ocupados en las peores formas de trabajo en las que se consideran

el trabajo peligroso, esta alarmante cifra es el equivalente a 1 de cada 8 niños en el mundo.

Dos tercios de ciento setenta y un millones de niños son menores de 15 años que trabajan en condiciones peligrosas que atentan a su salud.

Sesenta y siete millones de niños de 5 a 14 años están en trabajos no peligrosos que tampoco los deberían realizar por su edad; ciento once millones trabajan en condiciones de riesgo. Entre los niños de 15 a 17 años, unos 59 millones están ocupados en trabajos peligrosos, que es el 42 por ciento de los niños trabajadores de esa edad.

La China es un ejemplo de país con bajo índice de trabajo infantil en las últimas décadas, pues tomaron una decisión política importante que todos los niños debían estudiar y tomaron las medidas necesarias para que esto ocurra, otro ejemplo es la India, en su estado de Kerala donde prácticamente no existe el trabajo infantil, con lo que se concluye que este puede existir si es aceptado como parte de la vida e un Estado.

En Brasil durante los años 80 se vivieron cambios agrícolas, pues avanzó la exportación y se concentró en pocas manos la tenencia de empresas dedicadas a esta rama, los trabajadores de plantas y pequeños agricultores se juntaron en un grupo que se denominó “bóias frias” , estos tuvieron que emplear a sus hijos pues sus salarios disminuyeron considerablemente, hoy podemos encontrarlos en los mismos oficios .

Al sureste de Asia conocemos que la pobreza llega a tal punto que se vende a las hijas mujeres para que se dediquen a la prostitución, apareciendo así lo que se denomina como el turismo sexual.

Hay un número de burdeles que aparecieron en la guerra de Vietnam o se sitúan alrededor de bases militares norteamericanas, se estima que existen más de un millón y medio de niños de distinto sexo involucrados.

Ecuador es uno de los países con más alta tasa de trabajo infantil toda la región Andina, se calcula una cifra de dos millones de niños trabajadores, casi 100.000 trabajan en plantaciones florícolas químicas, minas, bananeras.

El 4 de Octubre del 2004, el Departamento de Trabajo de Estados Unidos como parte del plan para la firma del TLC donó tres millones de dólares para combatir el trabajo infantil a través de un convenio administrado por “Catholic Relief Services” para que trabaje con organizaciones afines, esta es una Organización católica que trabaja en el Ecuador desde 1955, procurando y promoviendo el mejorar la calidad de vida.

No podemos negar que al menos en los discursos políticos en nuestro país los últimos años se ha contemplado el tema de erradicar el trabajo infantil, sin embargo no fue hasta la presidencia del Ingeniero Lucio Gutierrez, en que tomó fuerza el tema, puesto que el Gobierno Americano pidió concretamente un análisis de este tema para la firma del Tratado de Libre Comercio.

El entonces Ministro de Trabajo Raúl Izurieta empezó entonces varios proyectos para ejecutarlos a través del Comité Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil, que depende directamente del Ministerio, que no se concreto sino hasta que el Ministro Galo Chiriboga emprendió una fuerte campaña en este sentido, como por ejemplo la implementación del Plan Nacional para erradicación del Trabajo Infantil así como la evaluación y la contratación de Inspectoras e Inspectores Nacionales para erradicación del Trabajo Infantil.

El objetivo de las autoridades es el inicio de campañas de sensibilización con miras a dar cumplimiento a los convenios de la OIT , que han sido ratificados por el Ecuador y que tienen relación con la erradicación del Trabajo Infantil.

Si se llega a la eliminación del trabajo infantil, estamos dando a los menores la

oportunidad de desarrollarse plenamente, sin importar su condición ni sexo, y este es el principio a regir tanto en una economía formal como en el mercado informal que es donde se presenta una variedad de trabajos inaceptables e intolerables de trabajo infantil.

CONCLUSIONES:

Con formato: Fuente: 13 pto, Negrita

El antecedente inmediato de los Tratados de Libre Comercio, es el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio conocido como el GATT, de ahí que el nuevo modelo de apertura comercial o de libre comercio, se empieza a desarrollar a partir de los años noventa, teniendo como fundamento el artículo XXVI del GATT. En este sentido, se indica que uno de los procedimientos válidos para la apertura

comercial lo es el establecimiento de zonas de libre comercio a partir de los tratados bilaterales.

La posición de Estados Unidos en la negociación del TLC se caracteriza por la imposición de políticas neoliberales, mediante la apertura sin condicionamientos a las inversiones extranjeras con libre movimiento de capital, el control de las compras e inversiones del Estado y sobre la propiedad intelectual.

Estados Unidos, por otro lado, soslaya temas vitales como la eliminación de sus medidas proteccionistas (subsidios a la agricultura), las migraciones laborales, la seguridad social, la deuda externa., que son temas que no podemos dejar de lado y sin participación cuando son garantías tanto dentro del tema económico como laboral.

Es justo reconocer que el comercio y las inversiones pueden ser fundamentales para lograr un desarrollo sostenible, reducir la pobreza y satisfacer los derechos básicos de los ciudadanos. Sin embargo, tal como están orientados actualmente no conducen a ninguna de esas metas. Esta contradicción es producto de las reglas injustas que rigen el comercio y la inversión internacional, pues los países ricos y sus grandes empresas definen sus propios términos de integración con la economía global.

Con el fortalecimiento de políticas de reformas neoliberales, el TLC perjudica enormemente a los trabajadores y evidencia que el “libre comercio” es incompatible con los derechos laborales. Pretender hacer compatible el capitalismo de los grandes monopolios, con la garantía de derechos a los trabajadores, es imposible, por cuanto el secreto de la prosperidad de las multinacionales, el aumento de la tasa de ganancia, que es su objetivo central y su razón de ser, radica cada vez más en la consecución de los menores costos laborales posibles, es decir, en la superexplotación del trabajador.

Al incluir el capítulo laboral en los TLC; el gobierno norteamericano busca impedir el denominado “dumping social”, que consiste en la existencia de condiciones laborales desiguales que favorecen a los sectores exportadores, con lo que se

desarrolla una “competencia desleal” basada en precarias condiciones laborales y bajos salarios. Pero su preocupación no es la de garantizar condiciones laborales adecuadas sino asegurarse de que las existentes, por malas que sean, rijan para todos los trabajadores por igual y no beneficien a ningún sector exportador local en detrimento de la ganancia de sus empresas.

Un sector económico importante y el mismo Estado pretenden colocarnos ante una disyuntiva, alegando que el Tratado es inevitable y que debemos negociarlo, indicando que lo mejor es la inclusión de un capítulo laboral. Si nos oponemos a este capítulo, estaríamos en contra de medidas que atenúen los efectos nocivos de la liberalización. Pero si aceptamos el capítulo, estaríamos avalando el Tratado. Ambas opciones son malas, y se pretende que los movimientos de trabajadores escoja alguna de estas aunque esto implique una especie de apoyo condicionado al TLC.

Ya hemos visto en los Tratados que ya están vigentes que el capítulo laboral no es garantía alguna para la protección de los derechos de los trabajadores, no existe condena alguna del gobierno por violar estos derechos en aplicación de estas cláusulas del TLC ni tampoco existe el caso de que un gobierno demande a otro por incumplimiento de lo estipulado; son los organismos de derechos humanos radicados en los diferentes países que han firmado un TLC quienes han podido de alguna manera ser la voz de estas personas a quienes no se respetaron sus derechos no solo los contemplados en el Tratado sino los Derechos Internacionales y Nacionales que les asisten.

Los 28 casos que se han presentado en los diez años de existencia del TLCAN no han pasado de la primera instancia. Las referencias a la protección de los derechos laborales consagrados internacionalmente son una meta que los Estados firmantes se comprometen a tratar de cumplir, y sin embargo existe un deterioro tan evidente en la condiciones laborales de los trabajadores que forman parte del tratado firmado por Estados Unidos, Canadá y México.

El ejemplo más claro del poco interés de los Estados Unidos en relación con los derechos de los trabajadores es que únicamente ha ratificado 18 Convenios de la OIT, y los millones de migrantes indocumentados que trabajan en su territorio no sólo carecen de derechos laborales sino de derechos ciudadanos viéndose obligados a trabajar en la ilegalidad sometidos a las peores condiciones humanas.

Basados en la experiencia de los países Latinoamericanos que ya han firmado un Tratado de Libre Comercio la forma de garantizar los derechos de los trabajadores no es incluir un capítulo laboral en el TLC sino revertir las reformas que los han deteriorado, fortalecer los mecanismos de control y los acuerdos internacionales especializados en el tema.

Lo esencial en un Tratado de Libre Comercio es la competencia entre los grandes capitales para obtener mano de obra barata, lo que nos hace entender mejor el desarrollo de las maquilas en México, Centroamérica y Asia y el constante deterioro de los salarios y las condiciones laborales en todo el mundo. Esto demuestra que el inequitativo libre comercio y los derechos laborales son antagónicos. Según lo que hemos evaluado en esta tesis y en la bibliografía estudiada los resultados de el TLC en México han sido terribles desde la vigencia de este tratado en 1994, pues estadísticamente ha aumentado el índice de pobreza y quebró la pequeña y mediana industria lo que llevó a una pérdida masiva de empleos. Incluso se ha determinado que en el campo el maíz es transgénico importado a precios subsidiados por el gobierno estadounidense, de tal manera que centenares de campesinos del país latinoamericano ya no pueden competir en el mercado del maíz, lo que los ha obligado a abandonar sus tierras.

Debemos tomar en cuenta que dentro de nuestro país también existen áreas donde ya tenemos maquila como la zona de Pintag, donde si bien por lo nuevo del tema y la posibilidad de trabajo que da a los trabajadores de los alrededores no hemos tenido noticias de un irrespeto a derechos laborales; sin embargo no es menos cierto que debemos estar atentos a esta pequeña muestra que se ha desarrollado en los últimos años.

Para lograr la abolición del trabajo infantil sin duda el Estado deberá fijar e imponer edades mínimas de los menores en los diferentes tipos de trabajo, variando en función de las circunstancias del país, pero esta no debería ser menor a la edad de terminación de la escuela, o en casos como el del Ecuador lograr el respeto a las normas ya establecidas en el Código de Trabajo y Tratados Internacionales firmados y ratificados .

El CAFTA y el TLC con Canadá establecen que los estados procurarán que sus leyes garanticen normas laborales consistentes con los derechos laborales internacionalmente reconocidos, buscan garantizar que las personas con un interés jurídicamente reconocido conforme a su legislación, tengan en un determinado asunto adecuado acceso a los tribunales. En ambos tratados no se pretende la homologación de estándares laborales ni la armonización de la legislación laboral entre las Partes. Se resguarda la autonomía del Poder Judicial en cuanto las disposiciones del Tratado.

En materia laboral el TLC con Chile sólo aborda dos grandes áreas la entrada temporal de personas de Negocios y los Servicios Profesionales. Esta temática en los tratados CAFTA y de Canadá se soslaya.

Cuando Costa Rica emprendió sus negociaciones destinadas para la suscripción de Tratados de Libre Comercio, deben involucrar a todos los sectores nacionales. En ese sentido, el TLC tomó en consideración exclusivamente los intereses y posiciones de algunos sectores empresariales, excluyendo - erróneamente - la participación laboral en el acuerdo. Esa omisión ocasionó que los efectos del TLC en el mundo del trabajo no fueran considerados sino como poco relevantes.

El TLC plantea requerimientos específicos en relación con el ordenamiento laboral los cuales requieren de soluciones en el corto y mediano plazo. En esa dirección las modificaciones a efectuarse no sólo deberían de integrar los distintos y variados intereses, sino que deben tener como un objetivo central el establecimiento de nuevas relaciones entre los sujetos laborales.

Cuando el legislativo ratifique el TLC es la oportunidad de abrir el espacio para la discusión respecto a la elaboración y suscripción, de un anexo en materia laboral que evite que el libre comercio entre Ecuador Perú y Colombia con Estados Unidos se vea determinado o influido por el irrespeto de los derechos laborales y sus condiciones. En ese sentido conviene insistir en que desde la perspectiva de las organizaciones de trabajadores, bajo ninguna circunstancia el costo de la mano de obra debe ser considerado como un factor de acceso a la requerida competitividad internacional ya que la competitividad se basa en la calidad de los productos o servicios es decir esta basado en la cadena de productividad y no en la condición sinequanon que tiene un trabajo digno, es decir un salario mínimo.

Es importante señalar que en los diez años de vigencia del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN, mecanismo paralelo al TLC) que se propuso para mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida de los tres países, se recibieron más de cincuenta denuncias sobre violaciones laborales. Sin embargo ninguna de estas ha alcanzado nivel de sanción para los respectivos gobiernos o patrones aludidos en las quejas. La única ventaja ha sido la difusión internacional de dichos abusos. Particular que se debe considerar pues de nada sirve creer que lo que se pacta formalmente en un tratado va a ser cumplido y aplicado, lo que se requiere sin lugar a dudas, es un verdadero sistema de consolidación de los sistemas judiciales, especialmente de nuestro poder judicial, donde, para todos los ciudadanos es evidente la falta desconfianza y la total desaprobación de la gestión en los últimos años-

⋮

RECOMENDACIONES:

Con formato: Fuente: 13 pto, Negrita

Para que los Estados hagan lo que deben hacer se debe proceder a una integración económica regional, con el compromiso de cada uno de los Estados y de la misma sociedad civil, con miras a mejorar las condiciones de vida de la población. Así mismo, es importante reducir las desigualdades existentes en nuestros países.

Es necesario impulsar propuestas como las que se contemplan en la Carta Social de las Américas, donde prevalecen los derechos humanos como compromiso fundamental de los Estados, respetando la dignidad y el valor de la persona humana, y la igualdad de personas y Naciones.

Los Tratados de Libre Comercio deben ir acompañados por reformas institucionales claras, que generen confianza en los inversionistas y por mecanismos que permitan la participación de los sectores económicos, facilitando las transformaciones a las que nos veremos obligados a adaptarnos

Debemos procurar, luego de observar los resultados de la firma con Chile a finales de 2003 y con Centroamérica a comienzos de 2004, que de la firma de un nuevo tratado con Ecuador; Colombia, y Perú se profundicen de manera total, la política de apertura neoliberal y se consolide el papel hegemónico una potencia mundial. Así, una relación comercial entre los países de la subregión suramericana permitirá afrontar mejor la competencia europea, japonesa y china en la disputa por los mercados del mundo-

El Ecuador debe ser un precursor en Derechos Humanos haciendo que el acuerdo de libre comercio contemple el respeto de las normas contenidas en la Declaración de la Organización internacional del Trabajo (OIT) de 1998 relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. A saber: libertad sindical, derecho de negociación colectiva, derecho de trabajar libre de toda discriminación, abolición del trabajo forzado, prohibición del trabajo infantil.

Por otra parte y finalmente, El Ecuador debe aprovechar este proceso para consolidar políticas de Estado en materia laboral como son la concertación social a través del diálogo tripartito entre Estado, trabajadores y empresarios. En este sentido, lo que podamos hacer para fortalecer el Consejo Nacional del Trabajo es prioritario.

Nuestros esfuerzos definitivamente tienen que estar dirigidos a reforzar los espacios que no confrontan a las partes sino que las acercan a establecer condiciones diferentes de negociación frente a los conflictos.

Así, el Consejo Nacional del Trabajo se vuelve el espacio preponderante para tratar no solamente aspectos sensibles que se están negociando en el TLC, sino también todos aquellos que tienen que ver con la estructuración y elaboración de un nuevo Código del Trabajo y no crear más “parches” en reformas que lo único que hacen es distorsionar el mercado laboral y generar una alta inseguridad jurídica que bloquea, de manera dramática, los procesos de integración regional.

Por otra parte, el Ecuador, no puede estar sujeto, en el vaivén político de la última década a una suerte de menoscabo sistemático los derechos tanto de los trabajadores como de los empresarios.

Si con el TLC, mínimamente, podríamos dotar al país de un sistema jurídico en materia laboral que garantice la productividad y la competencia leal, así como la vigencia de los derechos ciudadanos, entonces habríamos dado el paso necesario para construir el desarrollo social y económico que el requerimos y que pedimos y exigimos desde hace ya varias décadas.

Ojalá, es mi anhelo, que los trabajadores vean en la organización sindical y en la negociación colectiva una oportunidad para aportar a este desarrollo y los empresarios generen una responsabilidad social digna del siglo 21, ya sea con el TLC y sin este.

BIBLIOGRAFÍA

Con formato: Fuente: 13 pto,
Negrita, Subrayado

1. Acuerdo de Libre Comercio entre Chile y Estados Unidos, DIRECON, Chile, 2003.

2. ALVAREZ ZARATE, José Manuel. **“La OMC: comentarios jurídico económicos para Colombia, Bogotá-Colombia”**, Universidad Externado de Colombia 1998.

~~3.~~ AMPUDIA RUEDA, Lourdes. **“Localización industrial y reconfiguración económico-especial de Chihuahua, 1980-1999”**; México, 2000

~~4.~~3.

~~5.~~4. ARANA, Carmen. **“Informe sobre las negociaciones en ALCA en materia de propiedad intelectual y la Comunidad Andina”**, Lima- Perú, Secretaría General, 2003.

~~6.~~5. ASUAD SANEN, Normand Eduardo. **“Transformaciones económicas de la ciudad de México y su región en los inicios del siglo XXI: perspectivas y políticas”**, México, 2000.

~~7.~~6. BORGES BITTENCOURT, Libertad. **“Organizações indígenas e organizações pró-índio no Brasil e no México”**, *Estudos Ibero-Americanos*, No. 1, Brasil, 2000.

~~8.~~7. BOSSIO ROTONDO, Crisis y Reestructuración de la Maquila de Exportación, Trabajadores en Línea no. 31. Universidad Obrera de México. México. 2002.

~~8.~~ CAMACHO SANDOVAL Salvador. **“Resistencia sindical a la descentralización educativa. El caso Aguascalientes, 1978-1993”**, Calidoscopio, No 7, enero-junio 2000, México.

~~10.~~

~~11.~~8.

Con formato: Numeración y viñetas

Con formato: Numeración y viñetas

~~12~~.9. Centro IESA del Zulia , “**en Zulia, competitividad para el desarrollo**”, Caracas-Venezuela, Ediciones IESA, 1997.

~~13~~.10. Código de Trabajo Ecuatoriano, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, 2004

~~14~~.11. Constitución Política del Ecuador, Ediciones Legales, Quito Ecuador, 2005

~~12~~.Cooper Jennifer. “**Hostigamiento Sexual y Discriminación. Una Guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral**”. Programa Universitario de Estudios de Género. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 2001.

Con formato: Numeración y viñetas

~~16~~.12. _____

~~17~~.13. Charles Rangel, Sandy Levin y Xavier Becerra, afirmación dada un día antes de la firma del CAFTA en Estados Unidos.

~~18~~.14. Decreto Ejecutivo 2166, Registro Oficial 442 de 14 de Octubre del 2004; NORMAS QUE DEBEN OBSERVARSE EN LA PRESTACION DE SERVICIOS DE INTERMEDIACION LABORAL CONOCIDA COMO TERCERIZACION.

~~19~~.15. Denman, Catalina. “**Madres y maquiladoras en Nogales Sonora**” en Vania, Salles (coord.) *Nuevos textos y renovados pretextos*, Colegio de México, PIEM 1994. México.

~~20~~.16. DE MARIA y CAMPOS, Mauricio. “**Una política de desarrollo industria y fomento empresarial para la próxima década**”, México, 1999.

~~17~~. Departamento Nacional de Planeación “ **Impacto de un ALCA y un TLC: un modelo de equilibrio general**”, presentación Foro ALCA, TLC

Con formato: Numeración y viñetas

Colombia-EEUU.: las opciones de Colombia, IEPRI, Bogotá- Colombia, Universidad Nacional, Octubre 2003.

17.

~~22.~~18. DUSSEL PETERS, Enrique. "**Procesos de industrialización y regionalización en México**", *El Mercado de Valores*, No. 10, México, Octubre 2000.

Con formato: Numerado + Nivel: 1 + Estilo de numeración: 1, 2, 3, ... + Iniciar en: 1 + Alineación: Izquierda + Alineación: 0,63 cm + Tabulación después de: 1,27 cm + Sangría: 1,27 cm

~~23.~~19. Entrevista en el Informativo al día el 4 de Enero del 2005. Multimedios 106 [aldiario@rusfq.com].

~~24.~~20. FERNANDEZ BETANZOS, José. "**Economía informal: ¿falta de empleos alternativos?**", México, 2001.

~~25.~~21. FERNÁNDEZ TABÍO, Luis René. "**El ALCA, las dimensiones económicas y los procesos de integración**". Mayo, 2004

~~26.~~22. Informe de violaciones a los Derechos Humanos Laborales en México durante el año 2003. Centro de Reflexión y Acción Laboral, CEREAL. México. 2004

~~27.~~23. LEGISLACIÓN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL, Tecnos, Madrid, Última edición.

~~28.~~24. LEGISLACIÓN SOCIAL BÁSICA, Cívitas, Madrid, Última edición.

~~29.~~25. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, México, 2004

~~30.~~26. MARCUSE, Robert, "**Diccionario de Términos Financieros & Bancarios**", Ecoe Ediciones, 4ta. edición, Bogotá, 2002.

~~31~~.~~27~~. M. C. PALOMEQUE LOPEZ, **"Derecho Sindical Español"**, Editorial Tecnos, 5ª ed., Madrid, 1994.

~~32~~.~~28~~. MEJIA, Raúl M. **"Agenda de justicia constitucional"**, México, 2000.

~~33~~.~~29~~. México Sin garantías, Discriminación sexual en el sector de maquiladoras de México. Human Rights Watch Women's Project. New York, 1996.

~~34~~.~~30~~. MONARREZ FRAGOSO, Julia E. **"La cultura del feminicidio en Ciudad Juarez, 1993-1999"**, México, 2000.

~~35~~.~~31~~. OJEDA AVILES, **"Compendio de Derecho Sindical"**, Editorial Tecnos, Madrid, última edición.

~~36~~.~~32~~. OSORIO ARCILLA, Cristóbal, **"Diccionario de Comercio Internacional"**, Ecoe Ediciones, 2da. edición, México, 1995.

~~37~~.~~33~~. OSORIO, Jaime. **"La nueva economía exportadora latinoamericana. Estudio sobre Chile y México"**, México 2002.

~~38~~.~~34~~. OROZCO CONTRERAS, Marcela. **"Seis años de TLC, su impacto en México"**.

~~39~~.~~35~~. Oxfam Internacional, *El arroz se quemó en el DR-CAFTA, Informe Oxfam*, Noviembre 2004.

~~40~~.~~36~~. ROMAN GOMEZ, Aida. **"Las corporaciones y clientelas del PRI después del 2 de julio"**, México, 2003.

41.37.____ROZO, Carlos A. y MORENO-BRID, Juan Carlos. "**Teoría y condiciones de la dolarización en México**", *Comercio Exterior*, No. 10, México, Octubre 2000.

42.38.____SIMON Y NAVAS, Diagnóstico de la enseñanza Legal de los Derechos Humanos en Ecuador, Pontifica Universidad Católica del Ecuador, Ecuador.

43.39.____TELLO, Gloria; Revista Futuro, No6 Vol 2, México, 2004.

44.40.____VARIOS AUTORES, Diccionario Multilingüe de Economía y Empresa, Editorial Verbum, 1ra. edición, Madrid, 1994.

45.41.____VARIOS AUTORES, Ecuador Debate, CAAP, Quito-Ecuador, 2004

46.42.____ZOELLICK, Robert. Notificación al congreso de los Estados Unidos de la negociación con los países andinos para un TLC al Dr. DENNOS HATER SPEAKER, USA, 2003.

Páginas de Internet:

www.oit.org/public/spanish/standards/decl/publ/reports/download/report3/toc.pdf

Sitio web del UNHCHR : www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/k2crc_sp.htm

http://www.portafolio.com.co/proy_porta_online/tlc/bib_tlc/ARTICULO-WEB-NOTA_INTERIOR_PORTA-1736895.html

http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071771942004000100004&script=sci_arttext&tlng=es

<http://www.incae.ac.cr/ES/biblioteca/ncminibi/ncjulio2003mini.shtml>

<http://www.rebelion.org/economia/031029solo.htm>

<http://www.tlcecusa.gov.ec/files.php?file=sitios.htm>

<http://www.tlc.gov.ec/libreria/archivos/Informes%20de%20las%20Rondas%20de%20Negociación/A5I52393.doc>

Con formato: Normal (Web),
Izquierda, Interlineado: sencillo

ANEXO 1

REGLAMENTO DE TERCERIZADORAS.

Decreto Ejecutivo 2166, Registro Oficial 442 de 14 de Octubre del 2004.

Lucio Gutiérrez Borbúa

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

Considerando:

Que los derechos laborales y sociales deben ser garantizados por el Estado de Derecho;

Que el numeral 3 del artículo 23 de la Constitución Política de la República establece que todas las personas deben ser consideradas iguales ante la ley y gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación de ninguna índole;

Que el numeral 11 del artículo 35 de la Carta Magna establece la responsabilidad laboral solidaria de la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediarios;

Que el segundo inciso del artículo 41 del Código del Trabajo señala igual solidaridad, acumulativa y electiva que se imputará a los intermediarios que contraten personal para que presten servicios en labores habituales a un empleador por lo que es indispensable la presente reglamentación; y,

En uso de las atribuciones que le confiere el artículo 171, numeral 5 de la Constitución Política de la República del Ecuador.

Decreta:

NORMAS QUE DEBEN OBSERVARSE EN LA PRESTACION DE SERVICIOS DE INTERMEDIACION LABORAL CONOCIDA COMO TERCERIZACION.

Art. 1.- PRESTACIONES ADMITIDAS.- La prestación de servicios de intermediación laboral a través de las sociedades conocidas como tercerizadoras es válida para la contratación de personal para servicios temporales, complementarios y de duración indefinida. Entiéndese que la relación laboral directa del contratado en las modalidades indicadas es con la intermediaria laboral o tercerizadora.

Art. 2.- OBJETO EXCLUSIVO.- Los servicios de tercerización deben ser prestados por sociedades que tengan como objeto exclusivo la prestación de estos servicios. Se exceptúa los servicios de tercerización que se puedan prestar en el sector agrícola rural que podrán ser dados por personas naturales.

La sociedad o persona natural intermediaria laboral no estará vinculada de manera alguna a la empresa usuaria y deberá cumplir el registro exigido en este decreto ejecutivo.

Para efectos de estas normas, empresa usuaria es la persona natural o jurídica que utilice los servicios de las sociedades de provisión de servicios de intermediación laboral o tercerización.

Art. 3.- OBLIGACION DE CONTRATO ESCRITO.- La relación entre la empresa usuaria y la sociedad de servicios de tercerización será obligatoriamente establecida mediante contrato escrito siempre de carácter civil o mercantil.

Art. 4.- PROTECCION DE LOS DERECHOS COLECTIVOS.- El Estado garantiza el derecho de libre organización de los trabajadores de las sociedades de servicios de intermediación laboral o tercerizadoras y su libre desenvolvimiento conforme a la ley.

Art. 5.- La sociedad de intermediación laboral o tercerizadora será responsable ante las autoridades tributarias como agente de retención del impuesto a la renta que causen sus trabajadores tercerizados.

CAPITULO I

SOCIEDADES DE SERVICIOS TEMPORALES

Art. 6.- DEFINICION.- Las sociedades de servicios temporales de tercerización son las que asignan trabajadores a una empresa o persona natural usuaria para cumplir las labores de naturaleza eventual, ocasional, de temporada o por horas, labores definidas en el artículo 17 del Código de Trabajo.

Art. 7.- DIRECCION Y CONTROL.- La sociedad de servicios temporales de tercerización, en forma conjunta con la empresa usuaria, determinará el sistema de dirección, control y supervisión del personal, lo que constará en el respectivo contrato civil o mercantil de prestación de servicios temporales de tercerización.

CAPITULO II

SOCIEDADES DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Art. 8.- DEFINICION.- Las sociedades de servicios de tercerización complementarios son las que brindan servicios permanentes u ocasionales en actividades no vinculadas a la actividad principal de la empresa usuaria a través de la asignación de sus trabajadores. Están incluidas las que prestan servicios que requieren de un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados.

Constituye actividad principal de la empresa usuaria todas las tareas, procesos o funciones cuya realización es sustancial al giro del negocio o contribuyen de forma decisiva a la producción de los bienes o a la prestación de servicios que ésta realiza y sin cuya ejecución se afectaría el normal desarrollo de sus actividades.

Constituyen actividades complementarias, entre otras, las de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otros servicios de apoyo.

CAPITULO III

DE LA CONTRATACION POR TIEMPO INDEFINIDO

Art. 9.- OBLIGACION.- Una empresa usuaria puede contratar a una sociedad de servicios de tercerización, para que ésta le provea de trabajadores por tiempo indefinido, en forma parcial o total, para cumplir su actividad principal.

Los trabajadores tercerizados no excederán del 75% de la totalidad de los trabajadores de la empresa usuaria. Un mínimo del 25% de los trabajadores mantendrán relación de dependencia directa con la empresa usuaria y constarán en el respectivo rol de pagos y planillas del IESS.

La sociedad de servicios de tercerización será responsable del pago de todos los beneficios legales que corresponda a sus trabajadores y requerirá a la empresa usuaria los valores correspondientes.

El honorario que se solicite a la empresa usuaria por parte de la empresa de servicio de tercerización para pagar la remuneración a sus trabajadores, será igual al que efectivamente reciba el trabajador tercerizado, salvo los descuentos legales como aportes personales al IESS, impuesto a la renta u órdenes judiciales.

Art. 10.- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.- En virtud de lo que determina el ordinal 11 del Art. 35 de la Constitución Política de la República, la empresa usuaria en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio, será solidariamente responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales que correspondan a los trabajadores tercerizados con relación a las empresas de intermediación laboral. La responsabilidad laboral implicará el cumplimiento de las obligaciones y beneficios legales contenidos en el Código del Trabajo y en la Ley General de Seguridad Social.

El empleador solidario ejercerá el derecho de repetición para recuperar lo asumido o pagado por éste a nombre de la intermediaria laboral.

CAPITULO IV

DISPOSICIONES COMUNES LAS SOCIEDADES DE SERVICIOS DE INTERMEDIACION LABORAL O TERCERIZADORAS

Art. 11.- EXTENSION DE DERECHOS.- Los trabajadores tercerizados no podrán recibir remuneraciones menores a las fijadas como mínimas básicas unificadas para cada sector. De no existir la remuneración sectorial su remuneración no podrá ser menor a la mínima básica unificada establecida por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

Art. 12.- GARANTIA.- Las sociedades de intermediación laboral o tercerizadoras rendirán a favor de la empresa o persona natural usuaria una garantía suficiente que asegure el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) de sus trabajadores asignados.

Art. 13.- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.- Los trabajadores tercerizados podrán demandar el pago de sus derechos a los empleadores o representantes de la sociedad de intermediación laboral o tercerizadora, en virtud de la solidaridad establecida en el artículo 36 del Código del Trabajo.

Art. 14.- UTILIDADES.- Para el pago de utilidades de los trabajadores tercerizados se estará a lo dispuesto en el Art. 100 del Código del Trabajo, y a las disposiciones legales pertinentes.

Art. 15.- OBLIGACION.- Las empresas usuarias que contraten con sociedades de servicios de intermediación laboral o tercerización están obligadas a solicitar a éstas la constancia de su registro vigente en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, debiendo conservar copia del mismo mientras dure el contrato que las vincule.

Art. 16.- CONTENIDO DEL CONTRATO.- En el contrato de prestación de servicios que celebren las sociedades de servicio de tercerización con las empresas usuarias se incluirá, entre otras cláusulas, las siguientes:

1. Descripción de las labores a realizar por el personal asignado.
2. Indicación si el contrato es para la modalidad de trabajo temporal, complementario o de duración indefinida.
3. Cláusula expresa que establezca el derecho de repetición a favor de la empresa usuaria.
4. Cláusulas acordadas por las partes que no podrán contradecir las normas legales vigentes ni las del presente decreto ejecutivo.

Se agregarán los contratos inscritos de los trabajadores asignados y la garantía de fiel cumplimiento de las obligaciones laborales.

Una copia del contrato debidamente firmado se depositará en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos dentro de los treinta días siguientes al de su firma.

CAPITULO V

REGISTRO DE LAS SOCIEDADES DE SERVICIOS DE INTERMEDIACION LABORAL O TERCERIZADORAS

Art. 17.- CARACTER OBLIGATORIO DEL REGISTRO.- Para iniciar y desarrollar sus actividades, las sociedades de servicios de intermediación laboral o tercerizadoras deben registrarse en el Registro Nacional de Sociedades de Servicios de Intermediación Laboral o Tercerización que se crea mediante el presente decreto ejecutivo a cargo del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

El registro debe realizarse en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos en Quito, o en la Subsecretaría del Ministerio de Guayaquil, o en las direcciones regionales en Cuenca y Ambato, o en las inspectorías de Trabajo Provinciales de conformidad al domicilio de la sociedad a registrarse. Solo se requerirá un registro en el domicilio principal establecido en los estatutos de la Sociedad de Servicios de Tercerización.

Copia de los registros que las autoridades del Trabajo reciban en provincias, se enviarán mensualmente y se guardarán en el Registro Nacional de Sociedades de Servicios de Intermediación Laboral o Tercerizadoras que funciona en Quito en la Dirección de Empleo y Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

Art. 18.- INSCRIPCION EN EL REGISTRO.- Para el registro de las sociedades de provisión de servicios de intermediación laboral o tercerizadoras, éstas deberán presentar la siguiente documentación certificada:

- a.- Copia de la escritura de constitución de la sociedad en la que conste el objeto social exclusivo de servicios de tercerización;
- b.- Copia del registro único de contribuyentes (RUC);
- c.- Nombramiento debidamente registrado del representante legal;
- d.- Cédula de identidad del representante legal;

e.- Número patronal del IESS;

f.- Certificado actualizado de existencia legal emitido por la Superintendencia de Compañías, según el caso;

g.- Escritura de dominio del inmueble a nombre de la sociedad tercerizadora o contrato de arriendo a favor de la sociedad de servicios de tercerización en el que funcionen sus oficinas principales; y,

h.- Recibo del pago en la Oficina del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos donde se registre.

Cumplidos estos requisitos el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos expedirá el certificado de registro cuya duración será de dos años renovables por períodos iguales.

Art. 19.- PERDIDA DE VIGENCIA DEL REGISTRO.- El registro queda sin efecto en los siguientes casos:

1. Vencimiento de su plazo sin que se haya tramitado oportunamente su renovación.
2. Incumplimiento reiterado o de particular gravedad de sus obligaciones determinadas de acuerdo a lo establecido en las leyes del Ecuador y en el presente decreto ejecutivo.
3. Pérdida de uno o varios de los requisitos mencionados en el presente decreto ejecutivo.
4. Solicitud de retiro del registro de la propia sociedad.

En los casos de los numerales 1 y 4, el registro queda sin efecto en forma automática. En los demás numerales se deja sin efecto por resolución expresa y motivada del Ministro de Trabajo y Recursos Humanos, garantizando el derecho a la defensa y al debido proceso que se regularán mediante acuerdo que dictará el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos.

La resolución emitida por el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos podrá ser apelada en el término de tres días de su notificación y de conformidad con lo señalado en el Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva.

CAPITULO VI

DE LA SUBCONTRATACION PARA OBRAS O SERVICIOS

Art. 20.- TAREAS CONTRATADAS POR CUENTA Y RIESGO.- Una empresa usuaria podrá subcontratar la realización de obras o servicios a ser prestados por sociedades intermediarias siempre que éstas asuman las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos y/o materiales, sean responsables por los resultados de sus actividades y cuyos trabajadores estén bajo su exclusiva dependencia.

Constituyen elementos típicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes el equipamiento propio, la inversión de capital y la forma de retribución por la obra o servicio.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 21.- PROHIBICIONES PARA LAS SOCIEDADES DE SERVICIOS DE INTERMEDIACION LABORAL O TERCERIZADORAS.- No podrán ser socios, gerentes, representantes legales o administradores de sociedades de servicios de intermediación laboral o tercerizadoras las personas que sean socios, gerentes, representantes legales o administradores de las empresas usuarias que las contraten o que tengan un cliente único.

En caso de incumplimiento a lo dispuesto en el presente artículo la sociedad de servicios de tercerización perderá su registro en forma inmediata y será clausurada definitivamente.

Eliminada el registro de la sociedad de servicios de tercerización por incumplimiento del presente artículo, la empresa usuaria asumirá la contratación de los trabajadores tercerizados en forma indefinida cumpliendo con todas las obligaciones laborales y del IESS a favor de estos trabajadores.

Art. 22.- PROHIBICION DE COBRO.- Las sociedades de servicios de intermediación laboral o de tercerización reguladas por este decreto ejecutivo, no podrán cobrar valor alguno a los trabajadores por la contratación de sus servicios o ubicación en una empresa usuaria.

Art. 23.- INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES.- El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente decreto ejecutivo será sancionado por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos conforme lo dispone el artículo 626 del Código de Trabajo, por cada trabajador afectado, debiendo adicionalmente ordenar a los infractores la solución inmediata del incumplimiento. La reincidencia podrá ser motivo para la cancelación del registro por resolución del Ministro de Trabajo y Recursos Humanos.

Art. 24.- VERIFICACIONES.- El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos está facultado para practicar todas las verificaciones que aseguren el cumplimiento de las normas establecidas en el presente decreto ejecutivo. Las empresas involucradas, empresa usuaria y sociedad de servicios de tercerización, están obligadas a proporcionar toda la información que se requiera y a permitir las inspecciones que el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos disponga.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos pondrá en vigencia el "Registro Nacional de Sociedades de Servicios de Intermediación Laboral o de Tercerización" dentro de los treinta días siguientes a la vigencia del presente decreto ejecutivo.

SEGUNDA.- Todas las sociedades de servicios de intermediación laboral o de tercerización existentes a la fecha y reguladas por este decreto ejecutivo, deberán proceder a la adecuación legal correspondiente. Todas ellas deberán registrarse obligatoriamente hasta el 31 de octubre del 2005. De no hacerlo perderán su vigencia en forma automática.

Nota: Disposición reformada por Decreto Ejecutivo No. 2424, publicado en Registro Oficial Suplemento 494 de 31 de Diciembre del 2004.

Nota: Disposición reformada por Decreto Ejecutivo No. 352, publicado en Registro Oficial 78 de 9 de Agosto del 2005.

TERCERA.- Las sociedades de servicios de intermediación laboral o de tercerización que se incorporaren a partir de la presente fecha deberán registrarse antes de iniciar su funcionamiento.

CUARTA.- De la ejecución del presente decreto ejecutivo que entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial, encárguese al señor Ministro de Trabajo y Recursos Humanos

ANEXO II2

CONVENIO SOBRE LA PROHIBICIÓN DE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL Y LA ACCION INMEDIATA PARA SU ELIMINACION

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 1999 en su octogésima séptima reunión;

Considerando la necesidad de adoptar nuevos instrumentos para la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, principal prioridad de la acción nacional e internacional, incluidas la cooperación y la asistencia internacionales, como complemento del Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973, que siguen siendo instrumentos fundamentales sobre el trabajo infantil;

Considerando que la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil requiere una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias;

Recordando la resolución sobre la eliminación del trabajo infantil, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 83.ª reunión, celebrada en 1996;

Reconociendo que el trabajo infantil se debe en gran parte a la pobreza, y que la solución a largo plazo radica en un crecimiento económico sostenido conducente al progreso social, en particular a la mitigación de la pobreza y a la educación universal;

Recordando la Convención sobre los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989;

Recordando la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86.^a reunión, celebrada en 1998;

Recordando que algunas de las peores formas de trabajo infantil son objeto de otros instrumentos internacionales, en particular el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y la Convención suplementaria de las Naciones Unidas sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956;

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al trabajo infantil, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y
Después de haber determinado que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha del diez y siete de junio de mil novecientos noventa y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999:

Artículo 1

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, el término «niño» designa a toda persona menor de 18 años.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión «las peores formas de trabajo infantil» abarca:

- a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Artículo 4

1. Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.
2. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, deberá localizar dónde se practican los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo.
3. Deberá examinarse periódicamente y, en caso necesario, revisarse la lista de los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Artículo 5

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberá establecer o designar mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

Artículo 6

1. Todo Miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil.

2. Dichos programas de acción deberán elaborarse y ponerse en práctica en consulta con las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomando en consideración las opiniones de otros grupos interesados, según proceda.

Artículo 7

1. Todo Miembro deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole.

2. Todo Miembro deberá adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de:

- a) impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;
- b) prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social;
- c) asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional;
- d) identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y
- e) tener en cuenta la situación particular de las niñas.

3. Todo Miembro deberá designar la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

Artículo 8

Los Miembros deberán tomar medidas apropiadas para ayudarse recíprocamente a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio por medio de una mayor cooperación y/o asistencia internacionales, incluido el apoyo al desarrollo social y económico, los programas de erradicación de la pobreza y la educación universal.

Artículo 9

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 10

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Entrará en vigor 12 meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará *ipso jure* la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

ANEXO III

CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

Convención (N. 87) sobre la libertad sindical y la protección del trabajo en su trigésima primera reunión Adoptado el 9 de julio de 1948 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su trigésima primera reunión

Entrada en vigor: 4 de julio de 1950, de conformidad con el artículo 15

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión,

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión,

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical",

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante",

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales,

Adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

Parte I

Libertad Sindical

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.
2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.
2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este

Convenio por un Miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10

En el presente Convenio, el término "organización" significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II

Protección del derecho de sindicación

Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Parte III

Disposiciones diversas

Artículo 12

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

a) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) Los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;

d) Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a y b del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b, c o d del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

a) Dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

b) Toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Parte IV

Disposiciones finales

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la

aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

ANEXO IV

Amnistía Internacional

DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

Amnistía Internacional informa a la

Conferencia Internacional del Trabajo

(Ginebra, 4-20 de junio del 2002)

Mayo del 2002 RESUMEN ÍNDICE AI: IOR 42/001/2002/s

DISTR: SC/CO/PG/CC

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se constituyó con el propósito primordial de adoptar normas internacionales que permitieran hacer frente al problema de las condiciones laborales, si bien hoy el mandato normativo de la organización incluye cuestiones de derechos humanos más generales. Amnistía Internacional ha seguido de cerca el trabajo de la OIT y continúa haciéndolo hoy sirviéndose de las oportunidades que ofrece la 90ª Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebrará en Ginebra del 4 al 20 de junio del 2002.

En este informe, Amnistía Internacional expone las cuestiones que preocupan a la organización en cuatro países — **China, Colombia, Mauritania y Myanmar**—, en relación con los ocho Convenios Fundamentales del trabajo. Estos ocho Convenios forman la base de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (la Declaración de la OIT), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 1998. La Declaración de la OIT establece los cuatro principios básicos que todo miembro de la OIT debe respetar: 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.

Amnistía Internacional pide a todos los Estados miembros que aún no lo hayan

hecho, que ratifiquen sin dilación los ocho Convenios Fundamentales a fin de establecer un marco básico para la protección de los derechos laborales y un entorno fundamentado en derechos que favorezca la equidad y el desarrollo. Amnistía Internacional pide asimismo a los Estados miembros que ya han ratificado los Convenios, que exhorten a los demás a unírseles (véase Recomendación 1).

La ratificación en sí misma no es, ni debe ser vista, como nuestro objetivo final: éste es la consecución de un lugar de trabajo donde no se violen los derechos humanos. Amnistía Internacional aprovecha la oportunidad que le ofrece la 90ª Conferencia Internacional del Trabajo para señalar a la comunidad internacional las cuestiones que preocupan a nuestra organización en **China** (véanse Recomendaciones 2-4), **Colombia** (véase Recomendación 5), **Mauritania** (véanse Recomendaciones 6 y 7) y **Myanmar** (véanse Recomendaciones 8-10).

Amnistía Internacional sigue documentando las violaciones de derechos humanos sobre el terreno y pide a las tres partes constituyentes de la Conferencia Internacional del Trabajo que trabajen activamente para conseguir que los derechos fundamentales de la OIT se hagan realidad.

Este texto resume el documento titulado *Los derechos fundamentales en el trabajo. Amnistía Internacional informa a la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, 4-20 de junio del 2002)* (Índice AI: IOR 42/001/2002/s), publicado por Amnistía Internacional en mayo del 2002.

SECRETARIADO INTERNACIONAL, 1 EASTON STREET, LONDRES WC1X
0DW, REINO UNIDO

TRADUCCIÓN DE EDITORIAL AMNISTÍA INTERNACIONAL (EDAI),
ESPAÑA

Mayo del 2002

Índice AI: IOR 42/001/2002/s

Distr: SC/CO/PG/CC

SECRETARIADO INTERNACIONAL, 1 EASTON STREET, LONDRES WC1X
0DW, REINO UNIDO

TRADUCCIÓN DE EDITORIAL AMNISTÍA INTERNACIONAL (EDAI),
ESPAÑA

Público

Amnistía Internacional

DERECHOS FUNDAMENTALES

EN EL TRABAJO

Amnistía Internacional informa a la
Conferencia Internacional del Trabajo
(Ginebra, 4-20 de junio del 2002)

Mayo del 2002

Índice AI: IOR 42/001/2002/s

Distr: SC/CO/PG/CC

SECRETARIADO INTERNACIONAL, 1 EASTON STREET, LONDRES WC1X
0DW, REINO UNIDO

TRADUCCIÓN DE EDITORIAL AMNISTÍA INTERNACIONAL (EDAI),
ESPAÑA

Mayo del 2002

Índice AI: IOR 42/001/2002/s

Distr: SC/CO/PG/CC

SECRETARIADO INTERNACIONAL, 1 EASTON STREET, LONDRES WC1X
0DW, REINO UNIDO

TRADUCCIÓN DE EDITORIAL AMNISTÍA INTERNACIONAL (EDAI),
ESPAÑA

Derechos Fundamentales en el Trabajo

Amnistía Internacional informa

a la Conferencia Internacional del Trabajo
(Ginebra, 4-20 de junio del 2002)

ÍNDICE

1 Introducción	1
2 Normas Fundamentales del Trabajo	3
3 Información sobre países:	
China	5
Colombia	8
Mauritania	12
Myanmar	16

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado e independiente asociado a las Naciones Unidas (ONU). Se estableció en 1919 por el Tratado de Versalles, y estuvo afiliada a la Sociedad de Naciones hasta 1945. En 1946 pasó a ser organismo de la ONU. Su estructura tripartita la hace única entre las organizaciones mundiales al dar igual voz a los representantes de los empleadores y de los trabajadores —los «interlocutores sociales» de la economía— que a los representantes de los gobiernos.

La OIT está constituida por una *Conferencia General* de representantes de sus miembros (cuatro representantes de cada Estado miembro: dos delegados del gobierno, un representante de los empleadores y un representante de los trabajadores), un *Consejo de Administración* de 56 miembros (28 delegados de los gobiernos, 14 representantes de los empleadores y 14 representantes de los trabajadores) y una *Oficina Internacional del Trabajo*, con sede en Ginebra.

Amnistía Internacional ha seguido de cerca el trabajo de la OIT y continúa haciéndolo hoy sirviéndose de las oportunidades que ofrece la 90ª Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebrará en Ginebra del 4 al 20 de junio del 2002.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se constituyó con el propósito primordial de adoptar normas internacionales que permitieran hacer frente al problema de las condiciones laborales de «injusticia, miseria y privaciones». En 1944, el mandato normativo de la organización se amplió para incluir cuestiones de derechos humanos más generales.

Hoy, los cuatro objetivos estratégicos de la OIT son:

- Promover y fomentar la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- Crear mayores oportunidades en materia de empleo para hombres y mujeres a fin de asegurar un empleo decente;
- Realzar la cobertura y eficacia de la protección social para todos;
- Reforzar el tripartismo y el diálogo social.

Amnistía Internacional, un movimiento voluntario mundial, trabaja para prevenir las violaciones de los derechos fundamentales de las personas y comparte así con la OIT muchas preocupaciones.

Estas preocupaciones, que se exponen a lo largo del presente informe, continúan girando en torno a los ocho Convenios Fundamentales. Estos ocho Convenios forman la base de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (la Declaración de la OIT), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 1998. La Declaración de la OIT establece los cuatro principios básicos que todo miembro de la OIT debe respetar: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Convenios 87 y 98); la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (Convenios 29 y 105); la abolición efectiva del trabajo infantil

(Convenios 138 y 182); y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenios 100 y 111). La *Declaración* de la OIT y cada uno de los Convenios fundamentales pretende incidir de forma concreta en las condiciones y prácticas laborales de cada país del mundo. *En el Apéndice I se ofrecen más detalles sobre las disposiciones de estos Convenios.*

Amnistía Internacional pide a todos los Estados miembros que aún no lo hayan hecho, que ratifiquen sin dilación los ocho Convenios Fundamentales a fin de establecer un marco básico para la protección de los derechos laborales y un entorno fundamentado en derechos que favorezca la equidad y el desarrollo. Amnistía Internacional pide asimismo a los Estados miembros que ya han ratificado los Convenios, que exhorten a los demás a unírseles. La lista de las ratificaciones de todos los Estados miembros se adjunta como Apéndice II.

NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

El ímpetu para la Declaración de la OIT partía de la preocupación de la comunidad internacional frente a los procesos de mundialización y las consecuencias sociales de la liberalización del comercio. Esta preocupación no ha desaparecido aún. En ninguna otra parte se ve mejor, en la práctica, la absoluta indivisibilidad de los derechos consagrados en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que en el lugar de trabajo. Los ejemplos que se proporcionan por todo este informe sobre cuestiones laborales dan fe de la forma en que las violaciones de los derechos civiles y políticos empeoran situaciones ya graves de violación de los derechos económicos, sociales y culturales.

La ratificación de todos los Convenios Fundamentales es el primer paso que todo gobierno debe dar para demostrar que está decidido a aplicar los derechos consagrados en estos instrumentos internacionales. Juntos, los Convenios Fundamentales forman un marco básico pero completo con el que un Estado muestra su compromiso y voluntad de proteger a los trabajadores, y ofrece un entorno en el

que pueden prosperar tanto empleadores como trabajadores. Es pues imperativo que los Convenios se consideren como un conjunto, y que los Estados ratifiquen y apliquen cada uno de ellos, pues se apoyan y refuerzan entre sí.

Trabajo forzoso

El Convenio sobre el trabajo forzoso (Convenio 29) de 1939, dispone que se suprima, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. El Convenio define el trabajo forzoso como *«todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente»*. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha manifestado que esto significa la inmediata prohibición y supresión en la práctica. El Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (Convenio 105) de 1957, prohibió el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio como: medio de coerción o de educación políticas o castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o ideológicas; método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; medida de disciplina en el trabajo; castigo por haber participado en huelgas, o medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Pese a la fecha de estos dos Convenios, el trabajo forzoso sigue siendo una cuestión relevante hoy, como pone de manifiesto la situación en Mauritania y Myanmar, que Amnistía Internacional describe más adelante en este informe. Pidiendo que todos los Estados miembros ratifiquen estos dos Convenios Fundamentales, Amnistía Internacional está pidiendo la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Discriminación

El Convenio sobre igualdad de remuneración (Convenio 100) de 1951, estipula igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y espera que los Estados que lo han ratificado promuevan este principio a través de la legislación nacional, del sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación, y de contratos colectivos entre empleadores y

trabajadores. El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), (Convenio 111) de 1958, exige que todo Estado miembro formule y lleve a cabo una política nacional para eliminar cualquier discriminación en la admisión al empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo, y a promover la igualdad de oportunidades y de trato. El Convenio define la discriminación como *«cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación»*.

Según la Constitución de la OIT de 1919, el principio de igualdad de oportunidades y de trato se encuentra entre aquéllos que son de primordial importancia y debe guiar la política de la OIT y las normas establecidas por ley en cada país. La eliminación de todas las formas de discriminación es fundamental para lograr una sociedad justa y equitativa que aproveche de la mejor manera sus recursos humanos y, por tanto, es la base de dos de los Convenios Fundamentales de la OIT, que Amnistía Internacional pide que ratifiquen sin dilación todos los Estados miembros.

Libertad sindical

Además de reconocer el principio básico de la libertad sindical en su Constitución, la OIT ha adoptado dos Convenios que establecen los elementos básicos de la libertad sindical, el derecho de sindicación y la importancia de la negociación colectiva. El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación establece el derecho de todos los trabajadores y empleadores a afiliarse a organizaciones, mientras que el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Convenio 98) de 1949, protege contra la discriminación antisindical y promueve la negociación colectiva.

Como parte de su programa de acción para mayo del 2002, Amnistía Internacional, en asociación con varios sindicatos, se ha centrado en las violaciones del derecho de sindicación en China, información que repetimos aquí para que pueda considerarla la Conferencia Internacional del Trabajo. Es imperativo que China adapte su legislación

según el dictado del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (que el país ratificó en el 2001), instrumento que garantiza el derecho de la persona a formar y a afiliarse a un sindicato de su elección, y que ratifique los dos Convenios de la OIT relacionados con esta cuestión. Amnistía Internacional, en defensa de este derecho fundamental, pide a todos los Estados que no han ratificado aún los Convenios que lo hagan sin dilación, y a los que ya lo han hecho que insten a los demás a unírseles.

Trabajo infantil

El mismo año de su establecimiento, 1919, la OIT adoptó su primer Convenio sobre el trabajo infantil. Desde entonces ha adoptado nueve Convenios sobre la edad mínima para el trabajo y dos de estos Convenios son fundamentales: el Convenio sobre la edad mínima (Convenio 138), de 1973, en virtud del cual un Estado se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. El Convenio no prescribe una edad mínima concreta, prefiriendo más bien alentar a una mejora progresiva y sostenida de las normas. Por el contrario, el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (Convenio 182) de 1999, es aplicable a todas las personas menores de 18 años y pide «medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia». Las «peores formas de trabajo infantil» se definen como «todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños o la servidumbre por deudas; el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución y para cualquier trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.».

Recomendación 1: Amnistía Internacional pide a los Estados miembros que no han ratificado los Convenios Fundamentales, que declaren públicamente su voluntad de

ratificarlos sin dilación. Amnistía Internacional pide a los Estados que ya han ratificado los Convenios, que insten a los demás a hacerlo.

PAÍSES QUE HAY QUE DESTACAR

Nuestro objetivo final no es la ratificación en sí misma, sino lograr un lugar de trabajo en el que no se violen los derechos humanos. Así pues, la ratificación de los Convenios Fundamentales significa que en términos prácticos la OIT debe asistir a los Estados miembros en los esfuerzos que realicen para hacer realidad los principios consagrados en la Declaración de la OIT, procurando ayuda a los miembros para crear un clima propicio al desarrollo económico y social. Con la ratificación de estos Convenios Fundamentales, los Estados miembros expresan el compromiso de mejorar la vida laboral de sus ciudadanos y piden que la propia OIT los apoye en sus esfuerzos.

Amnistía Internacional aprovecha la oportunidad que le brinda la 90ª Conferencia Internacional del Trabajo para señalar ante la comunidad internacional las cuestiones que le preocupan en China, Colombia, Mauritania y Myanmar. Amnistía Internacional continúa documentando las violaciones de los derechos humanos sobre el terreno y pide a las tres partes constituyentes de la CIT que actúen con decisión para garantizar que los derechos fundamentales de la OIT se hacen realidad.

China

En años recientes, China ha ido transformando progresivamente su economía, predominantemente estatal, en una economía de mercado con un floreciente sector privado. Desde la década de 1970, y especialmente en los últimos años, las empresas estatales han ido cerrando, produciendo el desempleo o subempleo de millares de trabajadores cualificados y no cualificados. En ciertas localidades en las que existían industrias tradicionales, como la minería de carbón o la siderurgia, se han producido cierres de empresas estatales de gran importancia, con el consiguiente y considerable incremento en el número de desempleados.

Según las cifras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el año 2000 se produjo el despido de 21,38 millones de trabajadores, mientras que en 2001, según Zhu Zhixin, director del Departamento Nacional de Estadística las empresas estatales despidieron a 5,15 millones de trabajadores. Se cree que las cifras son en realidad mucho más altas.

Las indemnizaciones monetarias que con frecuencia se prometen a los trabajadores desempleados nunca se pagan. Tienen derecho a un subsidio mensual del gobierno local o provincial, o de la propia empresa estatal, pero este subsidio a veces no se paga en absoluto, o se paga con un retraso extraordinario. A veces se exige pago para ir a la escuela y las compañías incrementan de repente el precio de la vivienda para aumentar sus beneficios. Las empresas otras veces no pagan las pensiones que deben o lo hacen sólo parcialmente. En muchos casos, las pensiones son demasiado bajas para cubrir las necesidades más básicas.

Li Jiaqing, de 57 años de edad, fue detenido en agosto del 2000 y posteriormente acusado de «congregar a una multitud para perturbar el orden social». Los cargos se basaron en que había organizado una protesta de los trabajadores de la empresa papelería de Zhengzhou. La fábrica, en la que Li trabajaba como ingeniero jefe, era una empresa estatal que en 1997 se fusionó con una compañía privada. Los trabajadores habían protestado por esta fusión, y al parecer la compañía privada había malversado fondos y bienes de la fábrica de papel. Li organizó un congreso de los trabajadores que elevó una petición al gobierno local exigiendo el pago de los salarios atrasados. No se recibió respuesta y, consiguientemente, los trabajadores ocuparon la fábrica en junio del 2000. La policía intervino después de dos meses de ocupación, y 20 trabajadores, entre ellos Li Jiaqing, fueron detenidos. Según las informaciones, el juicio de Li Jiaqing comenzó el 13 de febrero del 2001 ante el Juzgado Municipal de Zhengzhou, mientras unos 200 trabajadores protestaban a las puertas del juzgado pidiendo que lo pusieran en libertad. No se ha anunciado la sentencia. Li Jiaqing se encuentra recluido en el Centro de Detención Núm. 2 de Zhengzhou.

Además del desempleo, está aumentando también la diferencia entre ricos y pobres. Esto contrasta con las políticas originales del Partido Comunista de China de 1949, y es un hecho que para muchos chinos resulta muy difícil de aceptar. Los trabajadores hacen frente a unas condiciones laborales extremadamente deficientes, con lugares de trabajo insalubres y sin ventilación adecuada. También están expuestos a productos químicos peligrosos o a materiales explosivos sin las salvaguardias necesarias. Los turnos pueden ser de 10 ó 12 horas al día, deduciéndose dinero directamente de sus salarios por concepto de alojamiento y manutención. En algunos casos, las compañías retienen los salarios hasta dos meses, así como las tarjetas de identidad de los trabajadores. En caso de accidente, se pueden deducir del salario del trabajador los gastos médicos incurridos, sin tener en cuenta para nada la causa del accidente. Muchos trabajadores no dan parte de lesiones menores por temor a que paren la cadena de producción y que ello les cree problemas. Según las cifras para China continental una media de 13 trabajadores por día pierden un dedo o un brazo, y cada 4,5 días, uno pierde la vida(1) en la Zona Económica Especial de Shenzhen, en el sur de China.

El desasosiego laboral continúa siendo generalizado en el país: los trabajadores se manifiestan para protestar por los despidos, las condiciones ilegales de trabajo, los atrasos con el pago de salarios, las condiciones de indemnización por despido, la corrupción de los cargos directivos, y el retraso en los pagos de la seguridad social. La respuesta policial ante algunas protestas ha sido recurrir a un exceso de fuerza para reprimirlas, y algunos manifestantes han resultado detenidos.

Los trabajadores del campo petrolífero de Daqing, uno de los mayores de China, de propiedad estatal, han estado llevando a cabo manifestaciones masivas desde el 1º de mayo frente a las oficinas de la Administración Petrolera de Daqing, para protestar por la insuficiente indemnización recibida tras la pérdida de empleos, las inadecuadas prestaciones de seguridad social y el incremento en los pagos al seguro de pensión. Aproximadamente 50.000 trabajadores se unieron a las protestas y el 19 de marzo, cuando la policía paramilitar se enfrentó con los manifestantes, se

registraron varias lesiones. Las demandas de los trabajadores incluían la creación de un sindicato independiente. Se dice que durante las protestas se estableció el «Comité Sindical de Trabajadores Despedidos de Daqing» y que éste opera en la clandestinidad.

En los últimos meses, Amnistía Internacional ha documentado muchas manifestaciones organizadas por grupos de trabajadores despedidos en distintas provincias de China. En algunos casos, los líderes y los organizadores de las protestas han sido detenidos, sin que se sepa todavía su paradero o suerte.

Desde el 11 de marzo del 2002 se han producido vastas manifestaciones en la ciudad de Liaoyang, convocadas por trabajadores que han perdido su empleo, para protestar contra la corrupción, la insuficiente indemnización por pérdida de empleo, y el desempleo. Según las informaciones, 5.000 obreros despedidos de varias fábricas estatales se congregaron frente a las oficinas del gobierno el 11 de marzo, pidiendo la dimisión del presidente del Comité Permanente del Congreso Popular de la localidad. Los trabajadores acusaban a la dirección de las empresas de colusión con los funcionarios gubernamentales para proteger los bienes de las empresas desmanteladas en vez de compensar a los trabajadores, a algunos de los cuales no se les había pagado desde hacía más de 18 meses.

Las protestas escalaron el 18 de marzo del 2002, cuando 30.000 trabajadores de unas 20 fábricas de Liaoyang se congregaron frente a las oficinas del gobierno municipal, pidiendo la puesta en libertad de Yao Fuxin, un dirigente de los trabajadores de la fábrica Ferrozlloy al que la policía había detenido el día anterior. El 20 de marzo, un gran contingente de policía armada fue desplegada para reprimir a los manifestantes, y otros tres líderes —Xiao Yunliang, Pang Qingxiang y Wang Zhaoming—fueron aprehendidos. Yao Fuxin, Xiao Yunliang, Pang Qingxiang y Wang Zhaoming han sido formalmente acusados de «reunión y manifestación ilegales». Varios centenares de trabajadores han estado manifestándose casi a diario desde entonces para pedir la libertad de los cuatro dirigentes de los trabajadores.

Amnistía Internacional ha documentado muchos casos de activistas y otras personas que apoyan a los activistas de los derechos sindicales que han sido encarcelados por sus actividades. Muchos han sido detenidos en el curso o inmediatamente después de las manifestaciones o huelgas, y puestos en libertad tras un breve periodo bajo custodia. Otros, sin embargo, pueden ser acusados formalmente y quedan recluidos por periodos mucho más largos.

Durante los meses de noviembre y diciembre del 2001, se celebraron varias protestas laborales en la provincia de Jilin, y en por lo menos una ocasión los obreros de varias fábricas bloquearon las puertas de las oficinas gubernamentales, gritando consignas que pedían la creación de un sindicato autónomo y se oponían al despido forzoso. Cai Guangye, un médico de 38 años de edad y activista de derechos laborales, ha trabajado activamente para organizar a los trabajadores despedidos en varias fábricas estatales de la provincia de Jilin y apoyar sus reivindicaciones. Según los informes, Cai lleva detenido desde el 21 de diciembre del 2001 a fines de «aislamiento e investigación» y su paradero se desconoce todavía.

El 28 de febrero del 2001, el gobierno chino ratificó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Aunque se acogió como un paso positivo, el gobierno chino formuló una reserva al artículo 8 del Pacto, que garantiza los derechos sindicales, en particular el artículo 8.1 relativo al derecho a la libertad de sindicación. Se informó de que no se consideraba «necesario» firmar el artículo 8 en vista de las disposiciones existentes para estos derechos en el ordenamiento interno de China.

En enero de 1999, Yue Tianxiang, de 47 años de edad, de profesión conductor, que había sido despedido de la Compañía Municipal de Transportes de Tianshui, empresa estatal, creó, junto con Guo Xinmin y Wang Fengshan, el boletín *«El observador de los trabajadores de China»*, con la intención de revelar la mala gestión y presunta corrupción de su antiguo lugar de trabajo. Yue y Guo organizaron además a los trabajadores para que recurrieran a la vía judicial para exigir el pago de los atrasos

salariales: cuando Yue y Guo fueron objeto de despido forzoso en 1995 ya les debían tres meses de salario atrasado. Los dos fueron detenidos en cuanto cursaron una petición al presidente Jiang Zemin, pidiendo la intervención de las autoridades. La petición también fue enviada a las agencias de noticias internacionales. En julio de 1999, Yue fue condenado a 10 años de prisión por «subvertir los poderes del Estado».

La ratificación de los Convenios es el primer paso fundamental que debe dar un Estado para demostrar su compromiso con la defensa de los derechos consagrados en las normas internacionales. Sin embargo, la ratificación por sí sola no impide las violaciones de los derechos humanos. Se precisa un compromiso mucho mayor de parte de los gobiernos para que estas normas se apliquen plena y efectivamente para proteger los derechos humanos. Las autoridades chinas no se han comprometido aún a ratificar los Convenios, mucho menos a ponerlos en práctica.

Recomendación 2: Amnistía Internacional pide a la Conferencia Internacional del Trabajo que inste a las autoridades chinas a ratificar todos los Convenios Fundamentales y a dar cumplimiento a las obligaciones que ha contraído en virtud de la *Declaración de la OIT*.

Recomendación 3: Amnistía Internacional pide a las autoridades chinas que permitan a todos los trabajadores del país el pleno y libre ejercicio de su derecho a la libertad de expresión y de reunión, incluido el derecho a formar sindicatos independientes y a celebrar protestas pacíficas, sin temor a ser detenidos ni torturados.

Recomendación 4: Amnistía Internacional acoge con satisfacción la ratificación del PIDESC pero insta a las autoridades chinas a revisar su ordenamiento interno para hacerlo compatible con el artículo 8.

Colombia

Contra el telón de fondo que ofrece la incesante escalada del ya prolongado conflicto armado de Colombia, los sindicalistas se enfrentan a una crisis de derechos humanos

cada vez más grave. Pese a las reiteradas recomendaciones internacionales, entre las que figura una Declaración de la Presidencia de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU efectuada durante el 58° periodo de sesiones de la Comisión,(2) el gobierno colombiano ha obviado actuar con eficacia para garantizar la seguridad de los sindicalistas. La mayoría de los ataques que se han producido contra los sindicalistas han sido obra de los grupos paramilitares que actúan con el apoyo activo o tácito de las fuerzas militares de Colombia.

El conflicto se usa a menudo para ocultar las violaciones de derechos humanos que se cometen con fines económicos o para proteger intereses económicos. El líder paramilitar Carlos Castaño, declaró en una entrevista publicada el 12 de junio del 2001 en la revista colombiana *Semana* que «los sindicalistas impiden trabajar a la gente. Por eso les matamos.»

Según estimaciones de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), 172 afiliados perdieron la vida en Colombia durante el año 2001 a causa de sus actividades sindicales. En los tres primeros meses del 2002, perdieron la vida 44 activistas sindicales, siete fueron secuestrados, tres «desaparecieron» y cinco sobrevivieron a intentos de asesinato. Muchos otros tuvieron que huir de sus hogares o incluso abandonar el país tras recibir amenazas de muerte.

Entre los sindicalistas más perseguidos figuran los pertenecientes a sindicatos del sector público, las confederaciones sindicales —incluida la CUT— y los sindicatos de sectores estratégicos de la economía nacional, como el petróleo, la minería y la energía.

Sindicatos del sector público

A lo largo de los últimos doce meses, los miembros de sindicatos de salud pública han figurado entre los más atacados. La Asociación Nacional de Trabajadores y Empleados de Hospitales, Clínicas, Consultorios y Entidades dedicadas a procurar la Salud de la Comunidad (ANTHOC), registró asesinatos políticos (22), secuestros

(18) , amenazas de muerte (contra 152 miembros) y huidas forzosas de sus hogares (77 miembros) tras recibir amenazas.

Carmen Pungo, miembro del sindicato ANTHOC, fue asesinada el 2 de septiembre del 2001 por paramilitares respaldados por las fuerzas militares cuando se dirigía a una reunión. La secuestraron cerca de su casa en Tambo, Departamento del Cauca, en el suroeste de Colombia. Su cuerpo, y el de un primo suyo que la acompañaba a la reunión, fueron hallados más tarde ese mismo día por gente de la localidad. También se amenazó a dirigentes de ANTHOC en Barranquilla, en el Departamento norteño de Atlántico. El 17 de agosto del 2001, Gustavo Villanueva recibió amenazas de muerte por escrito en las que lo acusaban de tener vínculos con la guerrilla, y un visitante desconocido dijo a una de sus hijas que lo matarían. Edgar Púa y José Meriño recibieron amenazas de muerte asimismo por escrito en las que se les daba 12 horas para abandonar la ciudad. A raíz de estas amenazas, varios miembros más de ANTHOC en Atlántico huyeron de sus hogares.

Se persigue igualmente a los miembros de los sindicatos de educadores. En el Departamento de Antioquia, por ejemplo, la Asociación de Institutores de Antioquia (ADIDA) documentó que 22 maestros habían sido víctimas de asesinatos políticos, 250 habían recibido amenazas de muerte y 450 se habían visto forzados a huir de sus hogares.

Over Dorado Cardona, dirigente de ADIDA, recibió amenazas de muerte en septiembre del 2001. Según los informes, el 19 de septiembre, cuando se disponía a entrar en su casa, tres hombres armados no identificados dieron el alto a la esposa de Over Dorado. Al parecer acusaron a su esposo de pertenecer a la guerrilla y le entregaron una caja en la que había una nota con una amenaza de muerte. También le dijeron que estaban vigilando a su esposo y conocían todos sus movimientos. Las amenazas de muerte contra Over Dorado se produjeron en unos momentos en que muchos sindicalistas del sector público estaban haciendo campaña contra la decisión del gobierno de privatizar los servicios de salud y educación. Over Dorado se ha opuesto activamente a los planes de privatizar los servicios de educación y ya tuvo

que pedir protección al Ministerio del Interior en una ocasión anterior al recibir amenazas de muerte.

A lo largo de todo el 2001, muchos miembros de los sindicatos de trabajadores municipales y de las empresas de servicios públicos perdieron la vida luchando contra la privatización de los servicios públicos. La mañana del 25 de mayo del 2001, cuando Henry Jiménez Rodríguez se dirigía a su trabajo en Cali, unos pistoleros lo abatieron a disparos efectuados desde una motocicleta. Murió en el acto. El 21 de mayo del 2001, hombres armados no identificados que viajaban en un automóvil dieron muerte a Carlos Eliécer Prado en el distrito La Base, de Cali. Ambas víctimas pertenecían al Sindicato de Trabajadores de las Empresas Municipales de Cali (SINTRAEMCALI), cuyos miembros sufrieron a lo largo del año toda una serie de amenazas y violaciones de derechos humanos debido a la incesante campaña sindical contra la privatización de las compañías de electricidad, agua potable, aguas residuales y telecomunicaciones de Cali. Según informaciones, la mañana del 11 de febrero del 2002, unos hombres que viajaban en motocicleta interceptaron la motocicleta de Julio Galeano, dirigente comunitario y ex miembro del SINTRAEMCALI, en la que llevaba al trabajo a su esposa, Viviana María Villamil. Julio Galeano recibió un disparo en la mandíbula, y seguidamente tres disparos más, que efectuaron contra él cuando se encontraba en el suelo. Murió en el acto. Su esposa huyó del lugar, temiendo por su propia vida. Tanto Julio Galeano como Viviana María Villamil habían participado activamente en la ocupación del edificio del Centro Administrativo Municipal (CAM) de Cali que SINTRAEMCALI realizó durante 36 días (del 25 de diciembre del 2001 al 31 de enero del 2002). La ocupación era parte de la campaña sindical contra la privatización de las compañías de electricidad, agua potable, aguas residuales y telecomunicaciones de Cali.

Confederaciones sindicales

Desde comienzos del 2002, los miembros de confederaciones sindicales, incluida la CUT, se han visto sometidos a graves violaciones de derechos humanos.

Alfredo Zapata Herrera, uno de los dirigentes del sindicato del cemento, afiliado a la CUT, fue secuestrado el 3 de abril cuando regresaba a casa en el autobús de sus empleadores, Cementos El Cairo S.A., en el Departamento de Antioquia. Miembros de las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC), grupo paramilitar respaldado por el ejército, dio el alto al autobús, obligó a bajar de éste a Alfredo Zapata y se lo llevó. El cuerpo sin vida del dirigente sindical fue hallado al día siguiente, cerca del lugar del secuestro, con varias heridas de bala.

Sindicatos de sectores estratégicos

Otros sectores sindicales que están siendo objeto de graves violaciones de derechos humanos son los pertenecientes a los sectores económicos estratégicos, como la minería y el petróleo. Desde hace años, los dirigentes de la Unión Sindical Obrera (USO), el sindicato del petróleo, han sido sometidos a graves violaciones de derechos humanos. El sector petrolero es de importancia estratégica para la economía colombiana, pues constituye su principal producto de exportación. Colombia posee reservas petrolíferas demostradas de 2,6 millones de barriles, y las reservas potenciales son mucho mayores.

Aury Sará Marrugo, presidente de la sección de la USO en Cartagena, y su guardaespaldas, Enrique Arellano, fueron secuestrados el 30 de noviembre del 2001. El secuestro se produjo tras unos 20 días de amenazas telefónicas a los miembros de la USO por toda Colombia. Según parece, miembros de las AUC admitieron haber cometido el secuestro de Aury Sará Marrugo y su guardaespaldas, que dijeron serían sometidos a un juicio paramilitar por presunta pertenencia al Ejército de Liberación Nacional (ELN), el segundo grupo armado de oposición del país. Aury Sará Marrugo y Enrique Arellano fueron hallados muertos el 5 de diciembre en una carretera a las afueras de Cartagena. Les habían disparado varias veces.

El 14 de febrero del 2002, un hombre armado no identificado disparó al parecer contra la tercera planta de las oficinas centrales del Sindicato Nacional de

Trabajadores de la Industria de Alimentos (SINALTRAINAL), de Cali, Departamento de Valle del Cauca, desde el exterior del edificio. El ataque se produjo en unos momentos en que el sindicato estaba preparando una demanda judicial en los Estados Unidos relacionada con presuntas violaciones de los derechos humanos cometidas por paramilitares contra los miembros de SINALTRAINAL que trabajaban en las plantas embotelladoras que emplea la compañía Coca-Cola. Amnistía Internacional ha emitido una Acción Urgente sobre el caso, y pueden consultarla para más información (refª: AMR 23/026/2002/s).

El gobierno colombiano ha tomado algunas medidas para garantizar la seguridad de los sindicalistas, principalmente a través de su Programa de Protección a Testigos y Personas Amenazadas, que administra el Ministerio del Interior. Este Programa ha proporcionado guardaespaldas del Departamento Administrativo de Seguridad (DAS) a algunos de los sindicalistas amenazados, y ha asistido a otros a abandonar el país. Sin embargo, los recursos del Programa son insuficientes, como también lo es la voluntad política de las autoridades para identificar y procesar a los responsables. Las continuas violaciones de los derechos humanos que se cometieron contra los sindicalistas en el año 2001 y siguen cometiéndose en el 2002, son testimonio del fracaso del gobierno a la hora de tomar medidas adecuadas para brindarles protección.

En particular, el gobierno colombiano no ha tomado una acción decisiva para dismantelar a los grupos paramilitares respaldados por el ejército, que son los responsables de la mayoría de las violaciones de derechos humanos que se han cometido contra los sindicalistas, ni para asegurar que los responsables de tales violaciones comparecen ante la justicia. Al no procurar recursos adecuados al Programa de Protección, no tomar todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los sindicalistas, no garantizar investigaciones exhaustivas e imparciales de las violaciones de derechos humanos sufridas por los sindicalistas, y no llevar a los responsables ante la justicia, el gobierno ha acabado creando un clima de impunidad e incrementando los ataques que se perpetran contra los sindicalistas.

Durante la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de junio del 2000, el gobierno colombiano bloqueó varias iniciativas para que la OIT estableciera una misión de investigación para Colombia, que hubiese investigado y vigilado la situación de los derechos humanos que tienen que afrontar los sindicalistas. En su lugar, la CIT decidió nombrar a un representante especial para la cooperación con Colombia, para asistir al país y verificar las medidas tomadas por el gobierno y los sindicatos de trabajadores y de empleadores para aplicar las recomendaciones de la OIT.

Recomendación 5: Amnistía Internacional considera que se necesita recurrir urgentemente al procedimiento de una Comisión de Encuesta, como dispone el artículo 26 de la Constitución de la OIT, para investigar los ataques generalizados y sistemáticos contra los sindicalistas (violaciones de los Convenios 87 y 98, ambos ratificados por Colombia). Amnistía Internacional insta encarecidamente a la Conferencia a iniciar este procedimiento.

Mauritania

En abril del 2001, el joven M'Bareck ould Bilal ould Braïkatt escapó de una situación de presunta esclavitud en Kaédi, dejando tras de sí a tres hermanos menores, Brahim, Boilil y Laghdaf, a una hermana asimismo más joven, Sleima, y a la madre de todos, Kroumania, sordomuda de nacimiento. El joven dijo que no podía soportar los insultos que recibía del hombre que lo había esclavizado ni el trabajo que se le obligaba a realizar de manera implacable. El día antes de su huida se había escapado una cabra del rebaño del que era responsable, y el joven M'Bareck temió que el hombre que lo esclavizaba lo castigaría por ello. Ya le había dado anteriormente, y con frecuencia, palizas con un palo. Al joven M'Bareck se le ha negado todo tipo de educación. Con el apoyo de *SOS Esclaves* (SOS Esclavos), una organización no gubernamental de derechos humanos legal en Mauritania, M'Bareck se dirigió al gobernador regional de Kaédi en busca de protección pero también para pedir ayuda y obtener la liberación de su familia que continuaba presuntamente esclavizada. M'Bareck ould Bilal ould Braïkatt había pasado toda su vida al cuidado de los

animales del hombre que lo había esclavizado. No conocía el concepto de distintos días de la semana. Ni tampoco su propia edad ni la de sus hermanos. Nunca lo habían vacunado. Su madre se ocupaba de los corderos y las cabras, pero también acarrea agua y machacaba el mijo para hacer harina.

La nutrición de la familia era inadecuada: mijo cocido en leche, que la madre de M'Bareck preparaba cada noche para las personas que los habían esclavizado, era la única comida diaria para los esclavos. Se les negaba al parecer el contacto con personas que no fueran sus familiares. Cuando llegaba algún vehículo, se ordenaba a todos los esclavos que se ocultasen. Se les prohibía ir a la ciudad.

La historia que contó M'Bareck ould Bilal ould Braïkatt debía haber provocado una investigación y acción urgente por parte de las autoridades locales. SOS Esclavos acompañó al joven a la reunión con el gobernador de Kaédi, el representante local del gobierno central, para exigir que le brindaran protección. El gobernador se negó a ver al joven en persona, pero prometió a SOS Esclavos que enviaría a la gendarmería para que hablara con las personas que presuntamente lo habían esclavizado. Sin embargo, la investigación de la gendarmería reveló que no había ningún problema de esclavitud. Los hermanos, la hermana y la madre del joven continúan viviendo como esclavos, y el Estado no ha tomado ninguna acción para remediarlo.

El Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (Convenio 182) de 1999, se refiere particularmente a las prácticas que explotan el trabajo infantil con los mismos términos que a la esclavitud. Mauritania no ha ratificado el Convenio 182, pero, como Estado miembro de la OIT, debe respetar de buena fe los principios relacionados con los derechos fundamentales que son objeto de ese Convenio. El Convenio sobre el trabajo forzoso (Convenio 29) de 1930, que Mauritania firmó en 1961, iba destinado en términos más generales a la supresión de todas las formas de trabajo forzoso en el menor tiempo posible. Según el artículo 2.1, «trabajo forzoso u obligatorio» es *«todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente»*.

Esta definición permite una interpretación que extiende su aplicabilidad a la esclavitud y a las prácticas análogas a la esclavitud.

Estos instrumentos internacionales deben ser ratificados y aplicados sin dilación por el gobierno mauritano, para indicar su voluntad de proteger y promover los derechos humanos de todos los ciudadanos mauritanos.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones decidió en junio del 2001 no examinar la aplicación del Convenio 29 por Mauritania, pese a estar previsto que lo hiciera.

La esclavitud en todas sus formas fue abolida en la legislación de Mauritania en 1981 por el gobierno anterior del presidente Mohamed Khouna Ould Haidalla. El actual jefe de Estado era primer ministro en el momento de la abolición. La esclavitud ya había sido abolida en dos ocasiones anteriores: la primera vez como resultado de la colonización francesa(3), y, en 1961, cuando se incorporó la Declaración Universal de Derechos Humanos a la Constitución de Mauritania.

No obstante, la esclavitud y las prácticas análogas a la esclavitud persisten todavía hoy, por lo que se precisa actuar con decisión para eliminar los restantes obstáculos legales que impidan su total erradicación. La ley que abolía la esclavitud no fue seguida de la necesaria legislación para aplicarla, que debería haber tipificado la esclavitud específica e inequívocamente como delito. Pese a la ausencia de disposiciones que criminalicen la esclavitud, existen disposiciones en el código penal que permitirían el recurso a la vía judicial penal contra las personas que participan en la esclavitud o en prácticas análogas a ésta. Sin embargo, en lo referente a aplicación, parece existir un abismo entre los textos legales y la práctica real actual. Para abordar el problema de la esclavitud en todas sus manifestaciones, las autoridades mauritanas necesitarán demostrar la voluntad de perseguir judicialmente a todos los que violen la ley.

Amnistía Internacional insiste en que todas las personas que se sospeche han

cometido abusos contra los derechos humanos, abusos como la esclavitud y las prácticas análogas a ésta, deben ser procesadas, con todas las garantías judiciales debidas y sin recurso a la pena de muerte.

Soueïlem ould Ely, de 30 años de edad, se escapó en noviembre de 1997 del hombre que lo mantenía esclavizado, Khallihenna ould Ahmed ould Heïmâd, en Louteïdatt, Hodh Echarghi, cerca de la frontera con Malí.⁽⁴⁾ Pese a que Soueïlem ould Ely está pidiendo que liberen a su madre, Zaïda mint M'Bareck, y a su hermana mayor, Vatma mint Zaïda, las dos mujeres continúan viviendo como esclavas de Heïmâd ould Heïmâd y de Eydde ould Heïmâd, respectivamente. Y ello a pesar de que, además, en junio de 1998 se informó del caso a la Comisión de Derechos Humanos de Mauritania. Esta Comisión no parece haber tomado ninguna medida al respecto. Soueïlem ould Ely nació y creció entre las tiendas de los hermanos y hermanas del hombre que lo esclavizó. Era el responsable de cuidar a los rebaños, recolectar leña, acarrear agua, machacar el mijo y preparar las comidas, un trabajo constante, que apenas le permitía descansar unas horas. Sólo le dejaban comer lo que quedaba en el fondo de la olla, nunca podía tomar leche y rara vez un poco de té. Al parecer, cada cinco meses le daban un pequeño y fino *boubou*,⁽⁵⁾ que podía ser nuevo o usado, y una vez al año un par de pantalones que ya estaban raídos. No poseía zapatos ni mantas para protegerse del frío. Cuando enfermaba no recibía cuidados y lo acusaban de hacerse el enfermo. Dormía bajo un árbol, pues no tenía tienda, choza ni estera, y cuando llovía buscaba refugio con algunos de los vecinos del hombre que lo mantenía esclavo. Cuando era niño lo golpeaban a menudo, pero este trato cesó al crecer. El hombre que lo mantenía como esclavo siempre lo vigilaba para asegurarse de que estaba trabajando bien. Al parecer no recibió ningún tipo de educación y la persona que lo esclavizó se oponía a que contrajera matrimonio. No le quedó más remedio que huir. Su madre hace labores caseras y también su hermana, de unos 20 años de edad, que además se ocupa del cuidado de los camellos, los corderos y las cabras.

Además de los obstáculos legales a la eliminación de la esclavitud, hay también obstáculos de tipo político pues el gobierno de Mauritania trata de reprimir el debate

sobre la cuestión de la esclavitud y otras prácticas análogas. El gobierno mauritano señala la existencia de la Comisión de Derechos Humanos como prueba de su voluntad política de poner fin a los vestigios de esclavitud, sin embargo el organismo sólo se ocupa de labores de promoción de los derechos humanos y ha declarado que la protección de esos derechos no le corresponde a ella, sino al sistema judicial.(6) Un organismo como la Comisión podría y debería hacer una contribución mucho mayor a la promoción y protección de los derechos humanos.

En 1997, el presidente Ould Taya declaró que los que hablaban de la «cuestión de la esclavitud» no tenían más objetivo que el de dañar la reputación del país, y que formaban, además, parte del grupo que había estado implicado anteriormente en un intento de golpe de Estado.(7) Amnistía Internacional teme que esta negación de los hechos oculta la realidad y pudiera silenciar el debate público sobre todas las formas de esclavitud. Con anterioridad a este discurso, había habido un debate sobre la esclavitud en la prensa mauritana. La violación de los derechos civiles y políticos de los mauritanos está exacerbando las ya lamentables circunstancias en que se encuentra el país a consecuencia de la violación de los derechos económicos, sociales y culturales consagrados en los Pactos Internacionales de 1966.

SOS Esclavos es la única ONG de derechos humanos que ha tomado como punto central de su actuación la esclavitud, pero otras organizaciones, como la Asociación Mauritana de Derechos Humanos (AMDH), también trabajan activamente sobre el tema. Aunque están reconocidas por la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos y otros organismos internacionales de derechos humanos, estas dos ONG, y varias más, continúan siendo ilegales pues el gobierno se niega a reconocerlas oficialmente.

La falta de respuesta del gobierno a las numerosas comunicaciones enviadas por Amnistía Internacional pidiendo un diálogo y la concesión de los visados necesarios para visitar el país, ilustra la complacencia del gobierno frente a la esclavitud y las prácticas asociadas a ésta. Amnistía Internacional considera que Mauritania está obligada a procurar una protección eficaz contra todos los abusos, entre los que

figuran la esclavitud y las prácticas análogas. La inadecuada acción que ha tomado Mauritania para erradicarlos indica la responsabilidad estatal en tales abusos.

Recomendación 6: Amnistía Internacional exhorta a la comunidad internacional a trabajar denodadamente para lograr una verdadera y eficaz abolición de la esclavitud y las prácticas análogas en Mauritania.

En particular, Amnistía Internacional pide a la Conferencia Internacional del Trabajo que:

Recomendación 6a: Aliente al gobierno de Mauritania a afrontar abiertamente la cuestión de la esclavitud y las prácticas análogas a la esclavitud. Es esencial que el gobierno reconozca que tales prácticas continúan siendo un problema en Mauritania, a fin de que puedan ser erradicadas.

Recomendación 6b: Aliente a todos los demás organismos intergubernamentales pertinentes a reconocer abiertamente el verdadero carácter de la sociedad mauritana y las repercusiones de la esclavitud y las prácticas análogas a ésta en su composición social, a fin de garantizar que cualquier recomendación o proyecto que se pongan en práctica asistan en la labor de erradicar estas prácticas de todos los aspectos de la vida mauritana;

Recomendación 6c: Apoye y aliente el trabajo de las organizaciones de la sociedad civil mauritana, y busque formas de colaborar para erradicar la esclavitud y las prácticas análogas a ésta, y asistir en la tarea de rehabilitar a las víctimas;

Recomendación 6d: Garantice que se realiza un estudio para determinar el número de personas sometidas a alguna forma de trabajo explotador o a esclavitud o prácticas análogas, con el objeto de establecer claramente la extensión y naturaleza del problema y determinar formas de resolverlo.

Recomendación 7: Amnistía Internacional insta a la Comisión de Expertos en

Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y a la Conferencia Internacional del Trabajo, a pedir responsabilidades al gobierno de Mauritania por incumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio 29.

Myanmar

Durante los meses de febrero y marzo del 2002, Amnistía Internacional entrevistó a un centenar de refugiados y trabajadores migrantes birmanos de los grupos étnicos Shan, Akha, Lahu, Bama (Burman), Mon, Tavoyan, y Karen en distintas partes de Tailandia. La mayoría de ellos habían sido forzados a trabajar por las fuerzas armadas de Myanmar y, aunque algunos mencionaron una cierta reducción de esta práctica en tiempos recientes, la mayoría contaron a la organización que habían tenido que realizar trabajos forzosos en el último año, algunos en fecha tan reciente como el mismo febrero del 2002.

Amnistía Internacional acoge con satisfacción el acuerdo alcanzado en marzo del 2002 por el gobierno de Myanmar y la OIT, en relación con la presencia de la OIT en el país. Este acuerdo dispone el establecimiento, antes del mes de junio del 2002, de un puesto de enlace residente en Myanmar (véase Recomendación 10, *infra*).

Las formas más comunes de trabajo forzoso documentadas por Amnistía Internacional eran, como de costumbre, trabajos en proyectos de infraestructura, especialmente carreteras, así como trabajos agrícolas en campos confiscados por los militares a los agricultores. Sin embargo, algunos también contaron que los habían obligado a servir de porteadores para los militares, y que a veces les pegaban si no podían llevar la carga o mantener el ritmo de desplazamiento de la columna militar.

Los grupos étnicos Shan, Lahu y Akha indicaron un grado elevado de trabajo forzoso en los municipios del estado centro meridional de Shan afectados por las actividades de contrainsurgencia del Consejo de Estado para la Paz y el Desarrollo.⁽⁸⁾

Un agricultor de 30 años de edad y de etnia Shan, dedicado al cultivo de subsistencia del arroz en el municipio de Namsarng,⁽⁹⁾ en el estado meridional de Shan, contó a Amnistía Internacional que se había producido un incremento del trabajo forzoso en

su zona durante los últimos cuatro años. Aseguró que había trabajado un día por semana para los militares, cavando zanjas en las bases militares o como agricultor en las granjas militares. El día de trabajo forzoso más reciente había sido el 10 de febrero del 2002. Por esas fechas tuvo también que servir de porteador para el ejército. Tenía que transportar carne seca del ganado del pueblo que el ejército de Myanmar había matado para consumo propio. Por lo general tenía que pagar «tasas de porteador» unas dos veces al mes para evitar que se lo llevaran como porteador forzado.

Al preguntárseles si habían oído hablar del Decreto-Ley 1/99,(10) un decreto dictado por el Consejo de Estado para la Paz y el Desarrollo en 1999 que prohíbe el trabajo forzoso, varios de ellos dijeron haber oído hablar de él cuando el jefe del pueblo los congregó y transmitió un mensaje del Consejo de Estado diciendo que no habría más trabajo forzoso. Sin embargo todos ellos dijeron que no se había producido el menor cambio en el trabajo que se los obligaba a realizar.

Además, la población de esta zona del estado de Shan estaba sometida a tasas arbitrarias, que a veces no eran otra cosa que extorsión, como las tasas de porteador y las de seguridad. Se los obligaba a venderle al Consejo de Estado para la Paz y el Desarrollo parte del arroz y otros cultivos a aproximadamente la mitad de su valor real; esta cantidad no variaba según el rendimiento, sino que permanecía fija. Según la jurisprudencia de la OIT que ha creado la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en virtud del Convenio 29, el sistema impositivo debe ser tal que pueda pagarse en efectivo y que cuando se trata de una economía de subsistencia y no de mercado, la exigencia de tasas, no existiendo forma de obtener el dinero, equivale a obligarlos a trabajar para conseguirlo.

Las personas entrevistadas dijeron haber sido sometidas a trabajo forzoso asimismo en algunas zonas del estado de Mon y del sur de Karen así como en algunos municipios de la División Tenasserim. En estas áreas era menor el número de personas que conocían la existencia del Decreto-Ley 1/99 del Consejo de Estado para

la Paz y el Desarrollo, pero algunas sí habían oído hablar de él, a través, por lo general, del jefe del pueblo.

Un agricultor de etnia Mon de 27 años de edad, dedicado al cultivo de la areca, que había llegado a Tailandia a finales de febrero del 2002, dijo que una de las razones por las que había tenido que dejar su pueblo en el municipio de Ye, estado de Mon, era el trabajo forzoso. Con frecuencia tenía que trabajar para el Batallón de Infantería Ligera 299, ubicado en a 13 millas de la ciudad de Ye, reparando el camino entre esta ciudad y Kawza. El último trabajo de este tipo que había realizado había sido en febrero del 2002. Contó que nunca había recibido pago por ese trabajo forzoso, y que la primera vez que tuvo que trabajar para el ejército tenía 17 años. En mayo del 2001, el jefe de su pueblo había reunido a todos los vecinos para informarles de que según el Decreto-Ley 1/99 del Consejo de Estado para la Paz y el Desarrollo ya no habría trabajo forzoso. Sin embargo, no hubo ningún cambio en la cantidad de trabajo forzoso que siguieron haciendo después de esa reunión, y que el Decreto-Ley 1/99 era «todo un chiste en esta región». También había tenido que trabajar en las plantaciones militares de caucho y de areca, y realizar trabajos forzosos como porteador para el ejército.

De la información recabada por Amnistía Internacional en estas zonas del Este se desprende que el Consejo de Estado para la Paz y el Desarrollo no ha hecho un esfuerzo serio por poner fin a la práctica.

Igual que en el pasado, los campesinos de los pueblos próximos a las bases militares seguían teniendo que realizar más trabajos forzosos que los que vivían lejos de las instalaciones militares. Del centenar de personas entrevistadas por Amnistía Internacional ni siquiera una había recibido alguna vez pago por su trabajo. Está claro que el trabajo forzoso impagado de los civiles pertenecientes a minorías étnicas continúa, particularmente en zonas con desplazamientos de un gran número de tropas del Consejo de Estado para la Paz y el Desarrollo. El trabajo forzoso unido a otros factores mencionados anteriormente, continúa generando un gran éxodo de birmanos a Tailandia. Estas prácticas parecen estar enraizadas y ser endémicas en las áreas en

las que el Consejo de Estado para la Paz y el Desarrollo realiza actividades contrainsurgentes, y en otras áreas próximas a instalaciones militares.

El gobierno de Myanmar ha ratificado el Convenio sobre el trabajo forzoso (Convenio 29) de 1939, que exige se elimine, en el plazo más breve posible, el empleo de trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas, y que define el trabajo forzoso como *«todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente»*.

El Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (Convenio 105) de 1957, prohíbe el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio con fines de educación o coerción política. Aunque no es uno de los Convenios ratificados por Myanmar, es uno de los ocho Convenios Fundamentales y como tal, el gobierno de Myanmar está obligado a respetar de buena fe los principios a los que hace referencia este Convenio.

Recomendación 8: A la luz de las continuas infracciones de las normas internacionales del trabajo que son vinculantes para todos los Estados miembros de la OIT, Amnistía Internacional pide que todos los miembros apliquen de inmediato la Resolución adoptada en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT en el 88º periodo de sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo. Los gobiernos, trabajadores y empleadores de todos los Estados miembros deben revisar sus relaciones con Myanmar para asegurarse de que Myanmar no puede aprovecharse de tales relaciones para perpetuar o ampliar el uso del trabajo forzoso.

Recomendación 9: Amnistía Internacional insta encarecidamente a la Conferencia Internacional del Trabajo a pedir responsabilidades al gobierno de Myanmar, en virtud del Convenio 29, e insta asimismo al gobierno de Myanmar a dar cumplimiento de inmediato a las obligaciones contraídas en virtud de esta legislación internacional.

Recomendación 10: Amnistía Internacional insta al gobierno de Myanmar a

colaborar plenamente con el representante de la OIT, permitiéndole, entre otras cosas, un acceso irrestricto a todo el país y a su población.

Los Convenios Fundamentales de la OIT

Convenio 29: Convenio sobre el trabajo forzoso (1930)

Establece la supresión del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. El Convenio designa con el término *trabajo forzoso u obligatorio* «todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente». Se permiten ciertas excepciones, como el servicio militar; el trabajo que forme parte de las obligaciones cívicas normales del ciudadano; cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, con ciertas condiciones; cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, etc; y ciertos pequeños trabajos comunales, que se definen en el Convenio. Éste prescribe sanciones «realmente eficaces» y estrictamente aplicadas a nivel nacional para las personas que exijan ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio.

Convenio 87: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948)

Garantiza el derecho de todos los trabajadores y empleadores a constituir y a afiliarse a organizaciones de su elección sin previa autorización, y establece una serie de garantías para el libre funcionamiento de las organizaciones sin injerencia de las autoridades públicas. Sólo las fuerzas armadas y la policía pueden ser eximidas en virtud de leyes o reglamentos nacionales. Las organizaciones tienen el derecho de constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones. Las organizaciones, federaciones y confederaciones tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Convenio 98: Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)

Garantiza protección a los trabajadores contra todo acto de discriminación antisindical y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra actos de injerencia de unas respecto de las otras, y dispone la adopción de medidas para estimular y fomentar la negociación colectiva. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo, particularmente contra todo acto que tenga por objeto: (1) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; (2) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, y se considerarán actos de injerencia principalmente aquellas medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores. El Convenio requiere que se tomen medidas apropiadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Convenio 100: Convenio sobre la igualdad de remuneración (1951)

Estipula igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. El Convenio define la *igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor* como remuneración establecida sin discriminación en cuanto al sexo. Los Estados que hayan ratificado el Convenio deberán promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Este principio se deberá aplicar sea por medio de: la legislación nacional; de cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la

legislación; contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o una combinación de estos diversos medios. Una de las medidas que se especifican para facilitar la aplicación del Convenio es la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe. El Convenio estipula que los gobiernos deberán colaborar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores a fin de aplicar las disposiciones del Convenio.

Convenio 105: Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (1957)

Prohíbe el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio como: medio de coerción o de educación políticas o castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o ideológicas; método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; medida de disciplina en el trabajo; castigo por haber participado en huelgas, o medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Convenio 111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)

Pide que todo Estado miembro formule y lleve a cabo una política nacional para eliminar cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, y promover la igualdad de oportunidades y de trato. Todo Estado que haya ratificado este Convenio está obligado a derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política, y a promulgar leyes y promover programas educativos que puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Se garantizará la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional y en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una tal autoridad.

Convenio 138: Convenio sobre la edad mínima (1973)

Compromete a los Estados que hayan ratificado el Convenio a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve

progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. Una de las principales medidas que deben adoptarse a este fin es la prohibición de admisión al empleo u ocupación alguna para los niños de edades inferiores a la mínima debidamente fijada. El Convenio estipula una serie de edades mínimas según el tipo de ocupación o empleo. La edad mínima no debe ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar y nunca inferior a los 15 años. Los países cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrán especificar inicialmente una edad mínima de 14 años. Para trabajo peligroso se estipula una edad mínima mayor, no inferior a los 18 años. Para trabajos ligeros, la edad mínima puede fijarse en 13 años, o en 12 si la economía y medios de educación no están suficientemente desarrollados.

Convenio 182: Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (1999)

El Convenio se aplica a todas las personas menores de 18 años y pide *«medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia»*. El Convenio define «las peores formas de trabajo infantil» como: *«todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, y el trabajo que es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños»*. En virtud del Convenio, todo Estado miembro deberá «elaborar y poner en práctica programas de acción» para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil, y «establecer o designar mecanismos apropiados» para vigilar la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al Convenio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Los Estados miembros deberán asimismo *«prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños*

de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social; asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional; identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos, y tener en cuenta la situación particular de las niñas».

ANEXO ~~VI~~6

**LISTA DE RATIFICACIONES DE LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES
DE LA OIT**

Fuente: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo <u>www.ilo.org</u>					
Nombre del Estado Miembro	Núm. de Convenios ratificados	Trabajo Forzoso c.29 c.105		Libertad sindical c.87 c.98	Discriminación c.100 c.111Trabajo Infantil c.138 c.182
Afganistán	3	—	—	—	—
Albania	8	—	—	—	—
Alemania	7	—	—	—	—
Angola	8	—	—	—	—
Antigua & Barbuda	6	—	—	—	—
Arabia Saudí	5	—	—	—	—
Argelia	8	—	—	—	—
Argentina	8	—	—	—	—
Armenia	2	—	—	—	—
Australia	6	—	—	—	—
Austria	8	—	—	—	—
Azerbaiyán	7	—	—	—	—
Bahamas	8	—	—	—	—
Bahréin	4	—	—	—	—
Bangladesh	7	—	—	—	—

Barbados	8	—	—	—	—
Bélgica	7	—	—	—	—
Belice	8	—	—	—	—
Benín	8	—	—	—	—
Bielorrusia	8	—	—	—	—
Bolivia	6	—	—	—	—
Bosnia y Herzegovina	8	—	—	—	—
Botsuana	8	—	—	—	—
Brasil	7	—	—	—	—
Bulgaria	8	—	—	—	—
Burkina Faso	8	—	—	—	—
Burundi	7	—	—	—	—
Cabo Verde	7	—	—	—	—
Camboya	7	—	—	—	—
Camerún	7	—	—	—	—
Canadá	5	—	—	—	—
Chad	7	—	—	—	—
Chile	8	—	—	—	—
China	2	—	—	—	—
Chipre	8	—	—	—	—
Colombia	7	—	—	—	—
Comores	5	—	—	—	—
Congo	7	—	—	—	—
Costa Rica	8	—	—	—	—
Costa de Marfil	6	—	—	—	—

Croacia	8	—	—	—	—
Cuba	7	—	—	—	—
Dinamarca	8	—	—	—	—
Dominica	8	—	—	—	—
Ecuador	8	—	—	—	—
Egipto	7	—	—	—	—
El Salvador	6	—	—	—	—
Emiratos Árabes Unidos	6	—	—	—	—
Eritrea	7	—	—	—	—
Eslovaquia	8	—	—	—	—
Eslovenia	8	—	—	—	—
España	8	—	—	—	—
Estados Unidos de América	2	—	—	—	—
Estonia	6	—	—	—	—
Etiopía	6	—	—	—	—
Ex República Yugoslava de Macedonia	6	—	—	—	—
Federación Rusa	7	—	—	—	—
Filipinas	7	—	—	—	—
Finlandia	8	—	—	—	—
Fiyi	3	—	—	—	—
Francia	8	—	—	—	—
Gabón	7	—	—	—	—
Gambia	8	—	—	—	—

Georgia	7	—	—	—	—
Ghana	7	—	—	—	—
Granada	5	—	—	—	—
Grecia	8	—	—	—	—
Guatemala	8	—	—	—	—
Guinea Bissau	5	—	—	—	—
Guinea	6	—	—	—	—
Guinea Ecuatorial	8	—	—	—	—
Guyana	8	—	—	—	—
Haití	6	—	—	—	—
Honduras	8	—	—	—	—
Hungría	8	—	—	—	—
India	4	—	—	—	—
Indonesia	8	—	—	—	—
Irak	7	—	—	—	—
Irlanda	8	—	—	—	—
Islandia	8	—	—	—	—
Islas Salomón	1	—	—	—	—
Israel	7	—	—	—	—
Italia	8	—	—	—	—
Jamaica	6	—	—	—	—
Japón	6	—	—	—	—
Jordania	7	—	—	—	—
Kazajistán	7	—	—	—	—
Kenia	7	—	—	—	—
Kirguistán	7	—	—	—	—

Kiribati	0	—	—	—	—
Kuwait	6	—	—	—	—
Lesoto	8	—	—	—	—
Letonia	5	—	—	—	—
Líbano	6	—	—	—	—
Liberia	5	—	—	—	—
Lituania	7	—	—	—	—
Luxemburgo	8	—	—	—	—
Madagascar	7	—	—	—	—
Malawi	8	—	—	—	—
Malaisia	5	—	—	—	—
Malí	7	—	—	—	—
Malta	8	—	—	—	—
Marruecos	7	—	—	—	—
Mauricio	5	—	—	—	—
Mauritania	8	—	—	—	—
México	6	—	—	—	—
Mongolia	5	—	—	—	—
Mozambique	5	—	—	—	—
Myanmar	2	—	—	—	—
Namibia	7	—	—	—	—
Nepal	6	—	—	—	—
Nicaragua	8	—	—	—	—
Níger	8	—	—	—	—
Nigeria	5	—	—	—	—
Noruega	8	—	—	—	—

Nueva Zelanda	5	—	—	—	—
Omán	2	—	—	—	—
Países Bajos	8	—	—	—	—
Pakistán	7	—	—	—	—
Panamá	8	—	—	—	—
Papúa Nueva Guinea	8	—	—	—	—
Paraguay	7	—	—	—	—
Perú	7	—	—	—	—
Polonia	7	—	—	—	—
Portugal	8	—	—	—	—
Qatar	3	—	—	—	—
Reino Unido	8	—	—	—	—
República Centroafricana	8	—	—	—	—
República Árabe Libia	8	—	—	—	—
República de Moldavia	7	—	—	—	—
República de Corea	4	—	—	—	—
República Islámica de Irán	5	—	—	—	—
República Democrática Popular de Laos	1	—	—	—	—
República Dominicana	8	—	—	—	—

República Democrática del Congo	8	—	—	—	—
República Checa	7	—	—	—	—
República Árabe Siria	7	—	—	—	—
República Unida de Tanzania	6	—	—	—	—
Ruanda	8	—	—	—	—
Rumanía	8	—	—	—	—
Saint Kitts y Nevis	7	—	—	—	—
San Marino	8	—	—	—	—
San Vicente y las Granadinas	7	—	—	—	—
Santa Lucía	7	—	—	—	—
Santo Tomé y Príncipe	4	—	—	—	—
Senegal	8	—	—	—	—
Seychelles	8	—	—	—	—
Sierra Leona	6	—	—	—	—
Singapur	3	—	—	—	—
Somalia	3	—	—	—	—
Sri Lanka	7	—	—	—	—
Suazilandia	6	—	—	—	—
Sudáfrica	8	—	—	—	—
Sudán	5	—	—	—	—

Suecia	8	—	—	—	—
Suiza	8	—	—	—	—
Surinam	4	—	—	—	—
Tailandia	4	—	—	—	—
Tayikistán	7	—	—	—	—
Togo	8	—	—	—	—
Trinidad y Tobago	6	—	—	—	—
Túnez	8	—	—	—	—
Turkmenistán	6	—	—	—	—
Turquía	8	—	—	—	—
Ucrania	8	—	—	—	—
Uganda	4	—	—	—	—
Uruguay	8	—	—	—	—
Uzbekistán	5	—	—	—	—
Venezuela	7	—	—	—	—
Vietnam	3	—	—	—	—
Yemen	8	—	—	—	—
Yibuti	5	—	—	—	—
Yugoslavia	6	—	—	—	—
Zambia	8	—	—	—	—
Zimbabue	7	—	—	—	—