



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

---

FACULTAD DE DERECHO

**“LOS PROCESOS DE INTEGRACIÓN REGIONAL Y SU RELACIÓN CON  
LOS DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES”**

**TESIS**

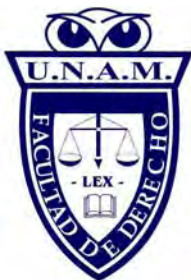
PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
**LICENCIADA EN DERECHO**

PRESENTA

**SAILE COATLICUE ROLDÁN PADILLA**

ASESOR:

DR. CARLOS HUMBERTO REYES DÍAZ



MÉXICO, D.F.

2009



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**DIOS**, gracias por iluminarme en este camino, por permitirme apoyarme en ti en los momentos más difíciles y porque gracias a ti hoy inician nuevos retos.

Por ser para mí más que una amiga; un ejemplo de vida... dedicado a ti **MAMÁ** como testimonio del cariño eterno y agradecimiento por mi existencia, valores y formación profesional. Gracias.

A mis hermanas **CITLALLI, MYRIAM** y **FRANCIA**, y a mi hermanito **SEBASTIAN**. Porque la palabra hermanos no basta para describir que son el tesoro más grande en mi vida... son mi más grande amor.

**YECKSEN** porque eres de esa clase de personas que todo lo comprenden y dan lo mejor de sí mismos sin esperar nada a cambio... porque te has ganado mi cariño, admiración y respeto.

Al **DR. JUAN MANUEL SALDAÑA PÉREZ**. Por su invaluable apoyo, por la orientación y ayuda que me brindó para la realización de esta tesis, por su interés, tiempo y apoyo. Gracias

Mi sincero agradecimiento para mi asesor el **DR. CARLOS HUMBERTO REYES DÍAZ**. Con admiración y respeto, por haber significado la inspiración que necesitaba para terminar mi carrera profesional, prometiendo superación y éxitos, para agradecer el apoyo brindado en esta investigación.

Al **BANCO DE MÉXICO** y en especial a la Dirección General Jurídica, porque más que mis compañeros, son para mí mis amigos y maestros. En testimonio de gratitud por su apoyo, aliento y estímulo, porque posibilitaron la conquista de esta meta. Gracias.

A Francisco Joaquín Moreno y Gutiérrez, Humberto Enrique Ruiz Torres, Javier Salas Martín del Campo, José Luis Pérez Arredondo, Fabián Ortega Aranda, Luis Alberto Salgado, Luis Rodrigo Saldaña Arellano, porque son el ejemplo de todo profesionista y el motivo de mi superación.

A TODOS MIS **MAESTOS** y **AMIGOS(AS)**. Por su lealtad ilimitada, porque su presencia ha sido y será siempre el motivo más grande que ha impulsado para lograr mis metas.

He llegado al final de este camino y en mi han quedado marcadas huellas profundas de éste recorrido. Mi trofeo es también de ustedes. No es fácil llegar, se necesita ahínco, lucha y deseo, pero sobre todo apoyo como el que he recibido durante este tiempo de todas las personas que hoy me rodean. Ahora más que nunca se acredita mi cariño, admiración y respeto.

Gracias por lo que hemos logrado.

## ÍNDICE

Introducción.	6
---------------	---

### **CAPÍTULO PRIMERO**

#### **EL COMERCIO INTERNACIONAL Y LOS DERECHOS LABORALES.**

<b>1.1</b>	<b>Relación entre el Derecho laboral y el Comercio Exterior</b>	<b>12</b>
<b>1.2</b>	<b>Implicaciones de la material laboral en el comercio Internacional.</b>	<b>13</b>
<b>1.3</b>	<b>Tratados comerciales de primera, segunda, tercera y cuarta generación</b>	<b>17</b>
<b>1.4</b>	<b>Derechos laborales fundamentales</b>	<b>21</b>
<b>1.5</b>	<b>Acuerdos comerciales regionales</b>	<b>37</b>
<b>1.6</b>	<b>Que es la Integración Económica</b>	<b>40</b>
<b>1.7</b>	<b>Etapas de integración regional</b>	<b>43</b>
<b>1.8</b>	<b>Internacionalización, Mundialización y Globalización</b>	<b>48</b>

### **CAPÍTULO SEGUNDO**

#### **PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL ÁMBITO MULTILATERAL.**

<b>2.1</b>	<b>La Organización de las Naciones Unidas (ONU)</b>	<b>53</b>
<b>2.2</b>	<b>La Organización Internacional del Trabajo (OIT)</b>	<b>57</b>
<b>2.3</b>	<b>La Organización Mundial del Comercio (OMC)</b>	<b>68</b>
<b>2.4</b>	<b>La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)</b>	<b>78</b>

## CAPÍTULO TERCERO

### LOS BLOQUES REGIONALES Y LA PROTECCIÓN DE DERECHOS LABORALES.

<b>3.1</b>	<b>El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)</b>	84
3.1.1	Aspectos laborales incluidos en los bloques de integración en América.	87
3.1.2	Mecanismos de Control y Solución de Controversias.	91
<b>3.2</b>	<b>El acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN).</b>	93
3.2.1	Los Principios Laborales del Acuerdo Trilateral.	96
<b>3.3</b>	<b>El Mercado Común del Sur (MERCOSUR)</b>	99
3.3.1	La Declaración Sociolaboral	102
3.3.2	Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur.	104
<b>3.4</b>	<b>La Unión Europea y el Derecho Social</b>	106
3.4.1	El Derecho Social Comunitario de la Unión Europea	107
3.4.2	El Derecho Social Comunitario de la Unión Europea	108
3.4.3	El Consejo Constitucional de Europa	113
<b>3.5</b>	<b>La Asociación de Naciones del Sureste Asiático (ASEAN)</b>	115
3.5.1	Estructuras y Mecanismos	115
3.5.2	Miembros	117
3.5.3	Reunión Yakarta. 1975	117
3.5.4	Reunión Manila. 2000	119
<b>3.6</b>	<b>Protección de Derechos Laborales Fundamentales en distintos Bloques Regionales</b>	121

## CAPÍTULO CUARTO

### CONFLICTO DE INTERESES ENTRE LAS REGULACIONES LABORAL Y COMERCIAL INTERNACIONALES

<b>4.1</b>	<b>Legitimación en la facultad regulatoria de los organismos internacionales multilaterales y regionales.</b>	<b>129</b>
<b>4.2</b>	<b>Armonización de los derechos laborales en cada una de las etapas de integración.</b>	<b>131</b>
<b>4.3</b>	<b>La protección más efectiva de los derechos laborales en los acuerdos comerciales regionales.</b>	<b>134</b>
	Conclusiones	139
	Bibliografía	150

## INTRODUCCIÓN

El sistema multilateral de comercio ha contribuido significativamente al crecimiento económico mundial a lo largo de los últimos cincuenta años, pero los beneficios que ha aportado no han sido iguales según los continentes por lo que no han alcanzado a muchos países en desarrollo.

El objetivo fundamental del Derecho Internacional, consiste en el estudio de los tratados internacionales, los convenios y acuerdos entre las naciones, así como el papel que desempeñan los organismos internacionales en materia de regulación del derecho de las personas. Su función como norma fundamental en el comercio exterior es velar por la protección de los derechos comerciales de los ciudadanos, herederos de la noción de derechos naturales,<sup>1</sup> regulados por las relaciones de los estados, y en tratados internacionales que protegen esencialmente derechos económicos internacionales. Habitualmente los derechos de hombre se definen como inherentes a la persona, irrevocables, inalienables, intransmisibles e irrenunciables y son derechos que deben establecerse en todo sistema jurídico nacional, ya que de no ser así, la norma internacional tiene las funciones de estándar normativo y canon interpretativo para las legislaciones nacionales.

La base de los derechos laborales fundamentales son los derechos humanos; universales e igualitarios, incompatibles con los sistemas basados en la superioridad de una casta, raza, pueblo, grupo o clase social determinados. Según la concepción iusnaturalista tradicional, son además atemporales e independientes de los contextos sociales e históricos.

Los derechos fundamentales del hombre son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que

---

<sup>1</sup> Cfr. PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique (1986), “Los derechos fundamentales”, Madrid, 2006, Tecnos. ISBN 84-309-1114-6, p. 32 y 33.



incluyen a toda persona, por el mero hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna, son independientes de factores particulares como el estatus, sexo, etnia o nacionalidad. Los derechos laborales fundamentales permiten crear una relación integrada entre la persona y la sociedad, que permite a los individuos ser personas, identificándose consigo mismos y con los otros.<sup>2</sup>

Si bien, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 fungió como parteaguas en el ámbito universal como del regional, colocándose como el precursor de derechos del hombre, en particular de los derechos sociales, con la única finalidad de garantizar universalmente, a todos los ciudadanos por el hecho de serlo, al acceso a los medios necesarios para tener unas condiciones de vida digna, sea la materia de que se trate.

Serían el equivalente a los denominados derechos humanos de segunda generación (los económicos, sociales y culturales), propios del Estado Social de Derecho, que aparece históricamente, como superación del Estado de Derecho liberal.

El compromiso internacional de las Naciones Unidas respecto de la promoción de la igualdad, ha demostrado su desarrollo a través del respeto de estos derechos fundamentales de la persona. En 1993, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, reconoció que los derechos consagrados en las normas fundamentales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) establecen las normas laborales internacionales integrantes de los derechos humanos, esta influencia existió incluso con la Carta de las Naciones Unidas, pues como es bien sabido la referencia a los derechos humanos y a las libertades fundamentales que hace referencia la Carta, fueron tomadas del

---

<sup>2</sup> Cfr. MORALES GIL DE LA TORRE, Héctor. Introducción: notas sobre la transición en México y los derechos humanos, en Derechos humanos: dignidad y conflicto. México: Universidad Interamericana, 1996. ISBN 968-859-248-X, página 19.

ejemplo de la OIT y en particular a la similitud del modelo de la Declaración de Filadelfia, a fin de determinar los fines y objetivos de la Organización ante el nuevo mundo internacional que se apreciaba después de la Segunda Guerra Mundial, fue hasta finales de los 90's que aumentó el grado de aceptación y de compromiso en la protección de los derechos humanos.

Héctor Gros Espiell, afirma que en *“los informes enumerativos que la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 hace a los derechos económicos y sociales, debe su aportación y ejemplo a la OIT y al corpus juris de la justicia social que ya entonces resultaba de los diversos instrumentos elaborados en la Organización”*<sup>3</sup>.

La acción de la Organización Internacional del Trabajo en materia de derechos humanos en general y la aportación de éste en la protección de los derechos económicos y sociales en particular, ha tenido una trascendencia y una importancia excepcional, así como la influencia en la contribución del sistema normativo fundado por la Organización, particularmente de los convenios internacionales del trabajo, sobre las legislaciones nacionales, desde la entrada en vigor de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1998 los acuerdos comerciales adoptados en la región incorporan y reconocen determinados derechos que son imprescindibles para garantizar el comercio leal. Pero, además, han recogido otros derechos laborales, que también se consideran importantes para tutelar la lealtad del intercambio comercial.

El derecho interno de la mayoría de los Estados se ha visto beneficiado de la OIT en lo que respecta al progreso de la legislación laboral y social y, en consecuencia, del avance en la protección de los derechos económicos y sociales y, por ende, de los derechos de la persona humana, es decir los

---

<sup>3</sup> GROS ESPIELL, Héctor. “La OIT y los Derechos Humanos en América Latina”, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 1976, p. 52.

derechos humanos. Sin embargo, es importante señalar que esta influencia no ha tenido la misma intensidad ni se ha producido de igual manera en todos los Estados y que tiene una mayor influencia y aplicación en países desarrollados, pero lo que no puede negarse es que esta influencia ha existido y puede asegurarse que dentro de los ordenamientos adoptados por las legislaciones nacionales en las últimas décadas para reconocer y proteger los derechos humanos, en especial los de carácter económico y social, haciendo particular referencia a los derechos de los trabajadores, la OIT ha tenido una incidencia altamente destacable.

Por otra parte, los procesos de integración regional, son figuras del Derecho Internacional Comercial que surgieron como una alternativa al comercio multilateral instaurado por la Carta de la Habana y la suscripción del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio.

El Artículo XXIV del GATT abrió la posibilidad de que los países suscriptores del Acuerdo, en un afán de trascender los objetivos centrales establecidos por el multilateralismo, pudieran profundizar sus relaciones comerciales las distintas etapas de integración, el compromiso de incluir derechos sociales en sus convenios. Esta posibilidad fue materializándose con el paso del tiempo, al grado que a partir de la década de los noventa, la OMC tuvo que intervenir para llevar un control más cercano de todos los bloques regionales existentes (a la fecha más de trescientos).

Es verdad que los derechos laborales no forman parte sustancial de estos acuerdos, sin embargo, una gran cantidad de áreas de libre comercio y uniones aduaneras en el mundo han puesto énfasis en el vínculo irremediable que existe entre la necesidad de los países y empresas del mundo hacia la competitividad, la cual en muchas ocasiones se ha logrado sólo mediante el sacrificio de los derechos de los trabajadores.

La violación de los derechos laborales como herramienta para alcanzar mayor participación en los mercados internacionales, actualmente es una preocupación de la comunidad internacional, la cual ha tenido que tener una participación más activa, independientemente de la que ya se realiza en los foros de la OIT, para disolver este binomio de injusticia que degrada los derechos indispensables de los seres humanos.

Estas medidas forman sólo una parte de la recientemente llamada “globalización social”, por la cual los promotores del libre comercio mundial buscan que los beneficios lleguen a las capas más delgadas del entramado social mundial.

El comercio internacional debe dedicarse al fomento del desarrollo económico y al alivio de la pobreza; debe garantizar que el sistema desempeña plenamente su papel a la hora de promover la recuperación, el crecimiento y el desarrollo para todos.

Este trabajo busca, entre otros objetivos, mostrar las medidas que están tomando los países desde la óptica jurídica de la integración regional, la que hoy por hoy podría constituirse en el motor principal del avance de las relaciones internacionales en su conjunto.

La clave de la unidad y de la solidaridad entre los trabajadores de todos los países, es la lucha por un empleo decente que respete sus derechos fundamentales como trabajadores, es la única salida de la miseria de los países pobres y el desarrollo en países industrializados.

La finalidad que tiene esta investigación es ofrecer una visión imparcial sobre la relación entre comercio y empleo, un tema de debate público frecuentemente controvertido. Este estudio trata de distinguirse de los demás estudios sobre este tema, muchos de ellos excelentes, centrándose en la relación entre las políticas comerciales, por un lado, y las políticas laborales y sociales, por otro.

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **EL COMERCIO INTERNACIONAL Y LOS DERECHOS LABORALES**

#### **1.1. RELACIÓN ENTRE LOS DERECHOS LABORALES Y EL COMERCIO INTERNACIONAL**

El eje central del que generalmente se parte para revisar temas de comercio internacional, es el sistema multilateral. De este sistema surgen en muchas ocasiones las propuestas que a la postre serán adoptadas por la comunidad internacional en su conjunto. Por esta razón el multilateralismo comercial, representado por la OMC, debe ser el punto de inicio para la determinación del vínculo comercio internacional-derechos laborales.

Abril del año 1994 fue un momento relevante debido a que los entonces países suscriptores del GATT abordaron este tema en Marrakech donde firmaron el Acuerdo por el que se estableció la OMC. En aquel tiempo, a pesar del interés de países como Estados Unidos y Francia, no se alcanzó un acuerdo entre los países miembros para incorporar el tema laboral dentro de la agenda de la OMC.

Los opositores a la incorporación del tema laboral en la agenda comercial, se apoyaban en el argumento de que, por grado de competencia, los temas comerciales debían abordarse en foros comerciales, y los temas laborales sólo debían ser tocados en el foro especializado en la materia, es decir, en la Organización Internacional del Trabajo.

En la actualidad la sospecha de que las disposiciones laborales se conviertan en acciones proteccionistas de países desarrollados, para cerrar sus mercados de forma arbitraria, a los países en vías de desarrollo, es otra razón por la cual algunos países no están de acuerdo en relacionar ambos temas.

Después de la constitución de la OMC, en la Primera Conferencia Ministerial llevada a cabo en Singapur, en diciembre de 1996, el tema laboral se incluyó dentro de la agenda a discutir, y en la “Declaración Ministerial” se dejó plasmado que los países miembros reconocían y renovaban su compromiso de respetar las normas fundamentales de la OIT como el órgano competente para establecer y ocuparse de las normas laborales, no obstante, reafirmaron su apoyo a la labor de promoción de las mismas.<sup>1</sup>

El dilema sobre la incorporación de los temas laborales en el ámbito comercial aún continúa, muchos países han decidido incorporar dentro de su política comercial interna la relación entre lo comercial y los derechos laborales, lo cual han trabajado a través de esquemas de preferencias arancelarias, así como en negociaciones de tratados de libre comercio con sus socios comerciales.

## **1.2. IMPLICACIONES DE LA MATERIA LABORAL EN EL COMERCIO INTERNACIONAL**

El ámbito de aplicación de los derechos laborales y de los derechos comerciales internacionales parece estar bien delimitado. El Derecho interno de cada país reconoce situaciones, acciones, ordenamientos y autoridades en esencias distintas y exclusivas para cada una de las materias. Lo mismo sucede en el ámbito internacional.

---

<sup>1</sup> Comercio y Normas del Trabajo, Notas Informativas de la Ronda Ministerial de Doha, 2001. [www.wto.org](http://www.wto.org)

Los estudiosos del Derecho reconocen en todo momento la existencia de un celo profesional de los especialistas de cada materia con respecto a otras disciplinas jurídicas. Así, los especialistas que dedican su vida y sus esfuerzos a la protección de los derechos laborales saben que las normas jurídicas esenciales en la materia se encuentran en los ordenamientos laborales específicos, y que la defensa de estos derechos tendrá que buscarse ante las instancias laborales específicas. En ningún momento se refieren a ordenamientos mercantiles o penales, ni acuden ante instancias distintas de las laborales para reclamar sus derechos.

Lo mismo sucede en el ámbito internacional, cada organismo internacional tiene perfectamente definidas sus atribuciones con base en ordenamientos específicos aprobados por una serie de países de la comunidad internacional.

Esta verdad aparentemente de perogrullo se ha ido desvirtuando en los años recientes, precisamente por circunstancias en las que no es fácilmente determinable la fuente de la violación de ciertos derechos comunes. Esto puede explicarse de la siguiente manera.

Las empresas, las industrias y en general, los países dedican, una vez terminada la así llamada “guerra fría”, todos sus esfuerzos por volverse más competitivos en los mercados internacionales. En una época en la que el comercio transfronterizo de bienes y servicios constituyen la principal fuente de ingresos, de desarrollo económico y de estabilidad política y social de los pueblos del mundo, aquéllos que logren posicionarse mejor que sus competidores serán los triunfadores del momento incierto que actualmente se vive.

Para una empresa o industria nacional, transnacional o multinacional, la mejor forma de posicionarse de un mercado y con ello desplazar a sus competidores potenciales consiste en elevar la calidad de sus productos y servicios, sin que

por ello se eleven los precios finales al consumidor. Para lograrlo, podrían seguirse por principio de cuentas dos caminos: (1) inversión para la mejora tecnológica, capacitación especializada de su mano de obra y mayor inversión en mercadotecnia; o (2) utilización de mano de obra barata como consecuencia de la disminución de salarios y prestaciones generales a los trabajadores y utilización de materia prima de menor calidad.

Como es de suponerse, la inversión que representa la primera opción requiere desembolsos económicos que no siempre están al alcance de las pequeñas y medianas empresas e industrias que comienzan a buscar nuevos horizontes en los mercados internacionales, sino sólo para grandes corporaciones. Por esta razón parece más disponible la segunda opción y es entonces cuando comienzan los problemas.

Si una empresa o industria emplea trabajadores a los que se les viola sistemáticamente sus derechos, ya sea porque los hace trabajar jornadas más largas que las normales, sacrifica sus salarios por debajo de los mínimos establecidos en ley aprovechando los momentos de crisis y desempleo actuales, no invierte en capacitación y adiestramiento, ni los inscribe en los regímenes de seguridad social, es claro que en estas circunstancias dicha empresa podrá estar en aptitud de ofertar un producto o servicio más barato que sus competidores y si a esto se le agrega la utilización de materia prima de baja calidad, lo más probable es que resulte mayormente beneficiado con respecto a sus competidores, ya que los consumidores generalmente prefieren un buen precio que una mayor calidad, sobretodo en épocas de crisis financieras como las que se viven en la actualidad.

En un escenario como el anterior, de franca violación de derechos laborales, existen instancias nacionales e internacionales para defender los derechos de los trabajadores. Para centrar la discusión sólo en el ámbito internacional, que es de la que se ocupa este trabajo, podría decirse que la OIT es el garante de la



protección de estos derechos. No obstante, para los países que tienen relaciones comerciales entre sí, existen otras alternativas para defender sus derechos.

Para explicarlo de otra forma, los derechos laborales deben ser defendidos independientemente de la existencia de relaciones comerciales, no queda duda, y le compete a la OIT definir los estándares mínimos de protección que los países deben adoptar por simple referencia a los derechos humanos.

Por otra parte, los acuerdos comerciales deben otorgar a los países que los suscriben trato justo, equitativo y no discriminatorio para sus empresarios e inversionistas, pero buscan además que ningún país, empresa, industria o inversionista, vulnere los derechos laborales mínimos protegidos por la norma general, la cual dispone de diversos ordenamientos de carácter interno para hacer posible su aplicación, como es el caso de los convenios básicos de la OIT, con el afán de volverse más competitivos. Sólo en lo que se refiere a esta situación, los acuerdos comerciales buscan regular la protección de derechos que en esencia no son fundamentales de su relación, pero que podrían afectar económicamente a los competidores de mercancías o servicios idénticos o similares de otro país.

Con esto no se está buscando que la OIT comience a regular cuestiones comerciales, ni viceversa, sólo se busca que los tratados comerciales hagan énfasis en que las relaciones comerciales internacionales navegarán en mares en calma si en ellas se respetan los derechos laborales previamente reconocidos por los organismos competentes en la materia y mediante instrumentos jurídicos específicos, adoptados por la comunidad internacional en su conjunto, ya que forman parte de los derechos fundamentales.

### **1.3. TRATADOS COMERCIALES DE PRIMERA, SEGUNDA, TERCERA Y CUARTA GENERACIÓN<sup>2</sup>**

No existe una división jurídica acerca de los tratados internacionales comerciales que los coloque en estos apartados. Se ha hablado mucho de generaciones cuando se hace referencia a tratados internacionales sobre derechos humanos, pero nada tienen que ver con esto que algunos doctrinarios del derecho comercial internacional han mencionado. Se refiere a los acuerdos comerciales tradicionales, son más simples y contemplan básicamente acuerdos de naturaleza comercial que involucran la desgravación arancelaria a bienes comerciales.

Se dice que las relaciones comerciales internacionales comenzaron desde que el ser humano entabló contacto con seres extraños a su circunscripción territorial, con culturas y tradiciones distintas a las de ellos, pero que reconocieron en estos seres que poseían mercancías distintas a las producidas localmente y con ello surgió la necesidad de conseguir lo que no se tenía y proporcionar aquello que los demás no tenían.

Con ello surgieron las relaciones de intercambio comercial vía trueque, luego compraventa, etcétera. No es motivo de este trabajo desentrañar los orígenes de las relaciones comerciales internacionales, de hecho, lo único que basta con entender en este punto es que, después de un gran período de devastación como el sucedido durante la Segunda Guerra Mundial, surgió un nuevo comienzo de las relaciones comerciales internacionales como las conocemos ahora, y es precisamente por este período histórico que la doctrina del derecho comercial internacional ha calificado las diversas generaciones de acuerdos de este tipo, a saber:

---

<sup>2</sup> Implicaciones de los Acuerdos Comerciales de la Comunidad Europea y los Países Andinos. Centro de Investigación y Documentación Chile Latinoamérica, Berlín, febrero de 2007, en [www.fdcl-berlin.de/](http://www.fdcl-berlin.de/), p.p.41.

## Acuerdos de Primera Generación

Se consideran dentro de esta etapa a los primeros acuerdos celebrados en el marco de las relaciones multilaterales regidas por el GATT, las cuales, una vez que la comunidad internacional decidió dejar atrás un régimen proteccionista surgido como consecuencia del llamado “crack bursátil” de 1929, consistían en otorgarse preferencias arancelarias recíprocas para el intercambio de mercancías entre países, con base en la teoría de las “ventajas comparativas”, fundada por David Ricardo en el Siglo XIX, que consistía en vender lo que un país tiene vocación de producir con calidad, buen precio y con suficiencia para abastecer la demanda interna, además de tener la capacidad de abastecer los mercados internacionales, a cambio de comprar aquellas mercancías de las que carece y que otros países producen en las mismas condiciones.

Los acuerdos de Primera generación<sup>3</sup> consisten en este intercambio básico motivado por la disminución recíproca de barreras al comercio para la entrada y salida de mercancías de cada territorio, lo que vuelve a cada país atractivo para la venta, comparativamente respecto de otros países que mantenían sus barreras intactas, como México que comenzó a disminuirlas hasta principios de la década de los ochenta.

Por su carácter primigenio en las relaciones comerciales, también se reconoce en esta etapa a los acuerdos con Cláusula de Habilitación<sup>4</sup>, en sus diversas manifestaciones, ya sean recíprocos o dentro del Sistema Generalizado de Preferencias, por los cuales se busca otorgar un trato especial y diferenciado, más favorable a los países en vías de desarrollo.

---

<sup>3</sup> Cfr. REZA, Germán de la, “Reformas estructurales e integración en América Latina: ¿convergencia o subordinación?”, Revista Comercio Exterior, BANCOMEXT, Vol. 56, No.12, Diciembre 2006.

<sup>4</sup> Las Cláusulas de Habilitación surgen por la Declaración del 28 de Noviembre de 1979, en el marco de la Ronda Tokio del GATT.

De igual forma, dentro de estos acuerdos también se destacan los celebrados en el marco del Tratado de Montevideo de 1980 constitutivo de la Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI), considerados como los claros antecedentes de los actuales tratados de libre comercio.

### **Acuerdos de Segunda Generación**

En el avance de las relaciones comerciales, se reconocen estos acuerdos como aquellos por los cuales no sólo las mercancías están sujetas a una liberalización recíproca como lo fueron desde la celebración del GATT en 1947 y hasta 1994, sino también los servicios, de compras gubernamentales, de inversión, de políticas de competencia y los aspectos de propiedad intelectual, considerados junto con las mercancías como objetos del comercio internacional que hicieron su aparición en escena a partir de 1995 con la culminación de la Ronda Uruguay del GATT.

Para regular sus aspectos particulares, se celebraron acuerdos multilaterales específicos, en materia de servicios, el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (GATS, por sus siglas en inglés), y en materia de propiedad intelectual, el Acuerdo sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual Relacionados con el Comercio (ADPIC, o TRIPS, por sus siglas en inglés).

### **Acuerdos de Tercera Generación<sup>5</sup>**

Estos abarcan además de los compromisos anteriores, los aspectos de cooperación como el mejoramiento del clima de negocios, la facilitación del comercio exterior, ciencia y tecnología, educación técnica, protección ambiental y **protección laboral**, como el Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

---

<sup>5</sup> Cfr. CALDERÓN VILLEGAS, Juan Jacobo. “El tratado de libre comercio, la integración comercial y el derecho de los mercados”, Universidad del Rosario, Colección de Textos de Jurisprudencia, Bogotá 2007, p. 59.

## Acuerdos de Cuarta Generación

Los acuerdos de este tipo incluyen, además de todo lo anterior, cuestiones relacionadas con la protección a los derechos humanos y democracia, así como el Tratado de Libre Comercio entre México y la Unión Europea<sup>6</sup>, en los cuales no solo incorpora el tema comercial, sino también el dialogo político y el ámbito de la cooperación.

“El Acuerdo de Asociación Económica, Concertación Política y Cooperación entre México y la Unión Europea o también conocido como Tratado de Cuarta Generación, debido a las implicaciones de índole social además de las económicas y comerciales que generalmente se estipulan”<sup>7</sup>

Cabe mencionar que los acuerdos existentes al interior de la Unión Europea son acuerdos mucho más avanzados que los mencionados, cada uno por su parte regulan situaciones inexistentes en otras partes del mundo, por ello tendrían que analizarse por separado, pero sin duda forman parte de una generación mucho más avanzada de tratados que dejaron de ser estrictamente comerciales, como los que estamos tratando en este momento.

Respecto de la Unión Europea se hará un trato especial sobre la protección que realizan de los derechos laborales como una sola entidad de 27 Estados miembros, aunque sin perder de vista que la Organización Mundial del Comercio sólo les concede el carácter de unión aduanera, de las establecidas por el mismo Artículo XXIV del GATT, aún cuando sus características rebasan por mucho este carácter. Todo esto será tratado en un apartado posterior.

---

<sup>6</sup> Relación México-UE. Secretaría de Relaciones Exteriores. Visitada el 10 de septiembre de 2009. <http://www.sre.gob.mx/unioneuropea/RelacionMéxicoUE/RelacionMéxico.htm>




<sup>7</sup> DE MATEO VENTURINI, Fernando. “Relaciones comerciales entre México y la Unión Europea”, Revista Mexicana de Política Exterior, No.49, México, 1996.

## 1.4. DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES

Gracias a la celebración de numerosos convenios y la preparación de diversas recomendaciones, la OIT ha elaborado un Código Internacional, el cual se somete a la aprobación de los Estados Miembros y que tratan, entre otras materias la libertad sindical, el empleo, política social, condiciones de trabajo, seguridad social, relaciones de trabajo y administración del trabajo.

El respeto de la dignidad humana y la búsqueda por del mantenimiento de la paz, para el desarrollo económico de un país.

Los derechos fundamentales laborales que todo ordenamiento jurídico debe de contemplar, son:

-  **La libertad de trabajo;**
-  **La libertad sindical y;**
-  **La igualdad de oportunidades de trato.**

La OIT formula normas internacionales del trabajo a través de convenios y de recomendaciones, que vendrán a ser las condiciones mínimas que procurarán la protección de los derechos laborales fundamentales, dentro de la cual se ubican:

- En relación a la **LIBERTAD DE TRABAJO:**  
La Organización Internacional del Trabajo en su Constitución y Declaración de 1998; el Tratado de la Unión Europea; la Declaración Universal de los Derechos Humanos; y el Tratado de Maastricht o Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo de 1944.

- En relación a la **LIBERTAD SINDICAL**:  
El Convenio 87 sobre la libertad sindical la protección del derecho de sindicación, de 1948; el Convenio 135 y Recomendación número 143, sobre los representantes de los trabajadores, de 1971; el Convenio 141 y Recomendación número 149, sobre las organizaciones de trabajadores rurales, de 1975, el Convenio 151 y Recomendación 159, sobre relaciones de trabajo en la Administración Pública, de 1978; el Convenio 11, sobre el Derecho de Asociación (agricultura), de 1921; el Convenio 84, sobre el Derecho de Asociación (territorios no metropolitanos), de 1947.
- En relación a la **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO**:  
El Convenio 100, y Recomendación número 90, sobre la igualdad de remuneración, de 1951; Convenio y Recomendación 111, sobre la Discriminación (empleo y ocupación), de 1958; Convenio 156, y Recomendación 165, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981.

Bajo este esquema, los derechos laborales fundamentales, trabajan con cuatro **principios fundamentales**, esenciales para la protección del derecho del trabajo:

- 🚩 La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; principio señalado en el Convenio 87 sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación, de 1949; y el Convenio 98 sobre derecho de sindicación y negociación colectiva de 1949.
- 🚩 La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; principio señalados en el Convenio 29 sobre el trabajo forzoso u obligatorio, de 1939; y el Convenio 105 sobre la ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO, de 1957 y Recomendación número 35, sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930.

- ✚ La abolición del trabajo infantil; principio señalado en el Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión de empleo de 1973; el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación.
- ✚ La eliminación de la discriminación en materia de empleo y derecho de igualdad en el ámbito laboral; principio señalado en el Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por trabajo de igual valor, de 1951; y el Convenio 111 sobre la DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN de 1958.

La Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo<sup>8</sup>, es el ordenamiento general más amplio en la de protección de los Derechos Laborales Fundamentales, los cuales se detallan a continuación:

### Libertad Sindical

La *libertad* significa posibilidad de acción, opciones humanas reguladas por el orden jurídico con la finalidad de hacerlas compatibles dentro de una sociedad, como una manifestación de la libertad individual de los trabajadores.

“La *libertad sindical* es un derecho natural del ser humano en el sentido de que está fundada sobre los lazos naturales establecidos entre los miembros de una misma profesión. Ésta es de esencia individualista. Se invoca para fundar un sindicato, para pertenecer a él si está ya fundado, para no pertenecer a ninguno, para dejar de pertenecer o para afiliarse a otro.”<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/constq.htm>

<sup>9</sup> Convenio 87 sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación, de 1949.



Los trabajadores deberán ser protegidos contra todo acto que menoscabe su libertad a asociarse, bajo la amenaza de imponer una pena cualquiera o condicionando su empleo a que deje de pertenecer a una organización o a que no se afilie a ella.

Para obtener el completo ejercicio de la libertad sindical, se debe llegar a la creación de un grupo de individuos, que tiene una personalidad distinta de las personas que han auxiliado a su ordenanza. Este grupo ha sido el resultado de la iniciativa individual, así pues la libertad sindical no solo la conforma el individuo sino al sindicato de manera conjunta.

La libertad sindical se encuentra regulada en el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, sin embargo el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, manifiesta que la libertad sindical es también objeto de reconocimiento entre los derechos económicos, sociales y culturales, lo que da oportunidad de comprobar su doble perfil, así como reincidir en la idea de la interrelación e indivisibilidad de una y otra categoría de derechos.

#### Trabajo forzoso u obligatorio

La Convención sobre la esclavitud de 1926, y el Convenio sobre la protección del salario de 1949, se suplieron en Ginebra el 25 de junio de 1957, con la adopción del Convenio No.105 relativo a la abolición del trabajo forzoso, los cuales tenían como objetivos evitar que el trabajo fuese obligatorio o forzoso y que este diera lugar a condiciones similares a la esclavitud, así como el de tratar que el salario se pague a intervalos regulares y prohibiendo los sistemas de retribución que priven al trabajador de la posibilidad real de poner término a su empleo, principios que fueron transportados al Convenio.

El trabajo forzoso encuentra su definición en dicho Convenio en el artículo 1º como: “medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; 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 y; medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa”

Por otro lado, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos señala en el artículo 3 y 8, lo siguiente

- a. El Pacto señala entre otros; el compromiso de los Estados Partes de garantizar el goce de todos los derechos civiles y políticos.
- b. Prohibición de la esclavitud, servidumbre y al trabajo forzoso u obligatorio

En el año de 1996 la Convención sobre la Esclavitud señaló, las siguientes definiciones:

Esclavitud "...el estado o condición de un individuo sobre el cual se ejercitan los atributos del derecho de propiedad o alguno de ellos." (Artículo 1.1)

Trata de esclavos "...todo acto de captura, adquisición o cesión de un individuo para venderle o cambiarle; todo acto de cesión por venta o cambio de un esclavo, adquirido para venderle o cambiarle, y en general todo acto de comercio o de transporte de esclavos." (Artículo 1.2)

La definición de esclavo de la Convención de 1926 fue ampliada, para incluir el término trabajo forzoso u obligatorio, en 1930 el Convenio Número 29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio señala en su artículo 2.1., 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."*

De acuerdo con estadísticas de las Naciones Unidas, cuatro millones de personas son vendidas en contra de su voluntad con la finalidad de trabajar como servidumbre. La mayoría de ellos viene del sureste de Asia, Europa Oriental y América Latina, por ello, este principio fundamental busca ser erradicado, sin embargo, a pesar de la condena universal del trabajo forzoso y la aceptación de disposiciones para su abolición, continúan existiendo estas prácticas en el mundo, las cuales someten a una inmensa cantidad de personas a realizar trabajos fuera de su voluntad, lo que demuestra que el trabajo forzoso no ha desaparecido, y lamentablemente nacen nuevas formas de trabajo forzoso que adquieren mayor importancia.

### La Discriminación

Las más de las veces parece que la sociedad aborda la cuestión de la discriminación con una actitud que va de la ignorancia o negación a la acción correctiva. La discriminación consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable por razón de su raza, color o sexo, entre otros motivos, independientemente de cuáles sean sus aptitudes o de los requisitos del trabajo que deban desempeñar.

Es importante señalar que ésta mentalidad y perjuicio, así como la tolerancia o intolerancia respecto de las prácticas discriminatorias, vienen de épocas atrás, ya que siempre han existido problemas sociales, como la esclavitud, el desprecio del trabajo manual, el reparto de bienes, la riqueza acumulada en manos de muy pocos, la miseria, la ignorancia, etc., acciones que llevaron a crear un sentimiento discriminatorio y racista en la humanidad.

*“La discriminación y la segmentación del mercado de trabajo eran poderosos mecanismos que perpetuaban la pobreza, al quedar excluidos del mercado de trabajo o aceptados únicamente en condiciones desfavorables”<sup>10</sup>*

En el primer Informe global titulado “La Hora de la Igualdad en el Trabajo”, derivado de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91ª reunión en el año de 2003, se estableció la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres mediante la adopción de la Declaración de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, y la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres trabajadoras, en 1975.

Es importante señalar que la igualdad de las mujeres está vinculada a la mejora de las condiciones generales de trabajo, ya que son un fuerte potencial para el desarrollo y la reducción de la discriminación en el trabajo. La promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres es esencial para combatir las desigualdades sociales entre hombres y mujeres. La diferencia de remuneración entre la mano de obra femenina y la masculina es una característica persistente de los mercados de trabajo de todo el mundo.

### *Brechas entre la legislación y la práctica respecto a la igualdad entre los géneros*

La inclusión de leyes antidiscriminatorias en la legislación nacional y en el derecho laboral no se traduce necesariamente en una igualdad de oportunidades para todos. Un factor que quebranta la igualdad de los géneros en el trabajo se asocia a las diferencias entre hombres y mujeres. Diferencias que destacan más cuando se comparan los derechos que otorgan un país respecto de otro.

---

<sup>10</sup> J.B. FIGUEIREDO Y Z. SHAHEED: Note approaches to poverty analysis and policy, II: reducing poverty through labour market politiques, OIT IIEL, Ginebra, 1995.

Las mujeres a menudo están excluidas del ámbito de la legislación laboral y de las instituciones que contemplan las relaciones industriales. Esto requiere un enfoque más orientado a la acción y más sensible a cuestiones de género a la hora de dictar normas en materia del trabajo.

La eliminación de la discriminación en el mundo laboral no deja de ser un reflejo en el ámbito laboral del desarrollo cultural, económico y social, que permite el goce de los derechos y libertades sociales y laborales, tal y como estos quedan configurado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en sus artículos 1º y 2º.

Así como existen diversas causas que originan la discriminación como; la inequidad, la desigualdad de remuneración, de raza, de sexo, de aptitudes, etc., es importante señalar que el problema de fondo en la discriminación son los mismos prejuicios que la sociedad ha engendrado en un mundo materialista y segregado.

Sin embargo existen diversos convenios y foros en donde se promueve la eliminación de todas las formas de discriminación, dentro de las cuales podemos destacar la “Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social”; “La mujer del año 2000: la igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI” (Nueva York, 2007)<sup>11</sup>, además diversas conferencias de las Naciones Unidas, como la “Conferencia Mundial contra el Racismo”, y la “Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia”, confirmaron que la generación de empleos representativos de la diversidad racial, étnica y religiosa de la sociedad y respetuosos con ella es indispensable para aumentar la productividad y crear un clima general de tolerancia y pluralismo.

---

<sup>11</sup> En el informe de la Conferencia se exhorta con carácter específico a los Estados Miembros a “respetar, promover y realizar los principios que figuran en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo considerando estos derechos como obligatorios, así como que estos sean considerados como principios rectores de los derechos del ser humano, con la posibilidad de ratificar y aplicar plenamente los convenios de la OIT de particular pertinencia para garantizar los derechos de la mujer en el trabajo.

La principal aportación de estos convenios ratificados, métodos y foros, es concientizar a la humanidad que la discriminación es un retroceso para la sociedad y un problema que agrava más la desigualdad e incrementa la pobreza en el mundo, es sin duda el mecanismo idóneo para que se lleve a cabo la efectiva aplicación e implantación de un régimen de obligatoriedad que surja en todo conflicto social.

La prueba la encontramos en una sociedad menos deshumanizada y mayormente productiva, si las partes se comprometen a promover la igualdad y la no discriminación, velar por que se pongan en marcha mecanismos de seguimiento realmente efectivos, y se cree una conciencia de equilibrio social.

### Derecho de Igualdad

Es aquel derecho del ser humano de ser tratado por igual, es la capacidad de toda persona para disfrutar de derechos, así como para contraer obligaciones con las limitaciones que la propia ley señala.

Se considera que la igualdad de género declara no solo la maduración de un país, sino también el nivel de vida y proporciona número de oportunidades que otorga a sus ciudadanos. Garantiza la igualdad jurídica de las personas de sexo masculino y femenino, sin implicar mayores privilegios, para un grupo determinado de personas. La igualdad laboral puede explicarse en tres modalidades: La igualdad de oportunidades, La igualdad de trato, Igualdad de pago y remuneración.

El avance en cuanto a los procesos de internacionalización de los Derechos Humanos ha derivado en la ratificación de diferentes tratados y convenios, a partir de ellos, diversos Estados firmaron el compromiso de respetar las normas

que establecen, y la sociedad en general tiene que denunciar cuando se vulneren estas normas.

El ejercicio de los derechos laborales fundamentales promete para las naciones del mundo y para todos, programas y actividades que permitan:

- a) Lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;
- b) Emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común;
- c) Un salario justo;
- d) Lograr el reconocimiento del derecho de negociación colectiva;
- e) Extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa;
- f) Proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones, así como proteger a la infancia y a la maternidad;
- g) Garantizar iguales oportunidades para hombres y mujeres.

Hay que destacar que los principios consagrados en el Convenio y recomendación número 100, sobre la igualdad de remuneración, y el Convenio 111, sobre la Discriminación, convocan a no hacer una distinción por motivo de edad, raza, sexo, etc., simplemente otorgar los mismos derechos para todos. Estos dos convenios, que conciernen directamente a la igualdad entre los géneros, se sitúan entre los ratificados por mayor número de países.

El Convenio 100 protege la garantía de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, adoptado en la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en 1979 y en la directiva del Consejo de las Comunidades Europeas relativa a la aplicación

del principio de igualdad de retribución en 1971<sup>12</sup>, busca enfrentar éste problema proponiendo que se apliquen los mismos criterios para hombres y mujeres, sin distinción de sexo, entidad cultural, raza, etc., mientras que el Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), eliminó el concepto “raza”, como motivo inaceptable de discriminación demostrando su compromiso internacional para combatir el racismo, ya destacado en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

La Importancia de los derechos laborales fundamentales radica en que la comunidad internacional está obligada a respetar los principios fundamentales incorporados en dicha Declaración y sobre todo a protegerlos.

#### Eliminación de Trabajo Infantil

Norma Elena Negrete, señala *“El trabajo atenta contra los derechos fundamentales del niño, atropella su inocencia y su infancia. La primera vez en la que se formó un plan de acción a favor de la abolición del trabajo infantil surgió en 1924 con la Declaración de Ginebra.”*<sup>13</sup>

La Declaración de Ginebra, es el primer antecedente que tenemos de protección a los niños, plasmando diez principios fundamentales para que tengan una infancia feliz, conservando todos sus derechos, desaprobando cualquier desprotección social, educacional y laboral.

En diciembre de 1946, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), crea el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), quien trabaja en favor del desarrollo y la protección de los niños. Su primer artículo establece la

---

<sup>12</sup> El Consejo de las Comunidades Europeas de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, plantea como uno de los principios fundamentales la aplicación del principio de igualdad.

<sup>13</sup> NEGRETE, Norma Elena. “Investigación regional sobre tráfico, prostitución, pornografía infantil y turismo sexual infantil en México y Centroamérica”, coord. Ana Kelly, ECPAT et al, México, ECPAT y Casa Alianza, p. 132.



necesidad de que los niños y niñas disfrutaran de todos los derechos sin excepción alguna, sin distinción o discriminación por características de raza o sexo, ni principios económicos, religiosos o de cualquier otra índole, sin embargo este principio no se aplicaba íntegramente.<sup>14</sup>

Además de ser un catálogo de compromisos, contiene reglas contra la violencia, los malos tratos, la discriminación, la explotación laboral y sexual; las retenciones y traslados ilícitos; el uso y tráfico de estupefacientes; la venta, tráfico y trata de menores; la tortura y privación de la libertad, así como su participación en conflictos armados, entre otros, enfrentando los principales problemas que laceran a la infancia mundial, razón suficiente para buscar la supresión del trabajo infantil.

*“Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de en aquellos trabajos que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleve a cabo, dañan su salud, su seguridad y su moral”<sup>15</sup>*

El Convenio 138, sobre la edad mínima de admisión al empleo de 1973, señala que los principales compromisos de un Estado que ratifica éste Convenio son: (i) seguir una política nacional que asegure la abolición del trabajo infantil, (ii) elevando progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.

El bienestar de la niñez en el mundo radica en que el trabajo infantil sea abolido y que la pobreza en ningún caso sea una excusa para que los niños, tengan que trabajar, sean agredidos en su integridad física, retrasados en su desarrollo intelectual y ultrajados en su dignidad como personas.

---

<sup>14</sup> Cfr. RIQUEL FERNÁNDEZ, Florinda. “Estado actual de la discusión sobre la niñez mexicana”, DIF, GIMTRAP y UNICEF, p.9.

<sup>15</sup> Véase La Revista de la OIT, núm. 42, marzo de 2002.

En el Preámbulo de su Constitución de la OIT, se transmiten las palabras “Protección de los niños”, sin embargo, más de 200 millones de niños en el mundo son trabajadores que realizan tareas que perjudican su salud, estado mental y emocional.

#### Instrumentos jurídicos en favor a la protección de los derechos de la niñez

Diversos estudios oficiales nacionales, internacionales y otros, señalan como la causa principal de la explotación infantil; la pobreza. Se encuentran también entre las causas: la marginación, el maltrato infantil, los abusos, la desintegración familiar, la ignorancia, así como la discriminación de género, la conducta sexual masculina irresponsable, los flujos migratorios, la corrupción de autoridades, entre otros, sin olvidar a los propios miembros de la familia, la falta de un marco legal adecuado que tipifique con claridad cualquier tipo de estas prácticas, y las redes delictivas cada vez más organizadas para controlar la explotación de niñas y niños.

*“La diversidad de instrumentos que “protegen” los derechos de las niñas y adolescentes trabajadoras, instrumentos fundamentales para la protección de los derechos de la niñez trabajadora”<sup>16</sup>*

Edda Alatorre Wynter y María Eugenia Espinosa Mora, señalan en su artículo “El Trabajo Infantil: Derecho de Supervivencia o riesgo para la vida”, la importante y el papel que desempeñan los organismos que protegen los derechos de los niños, como son:

---

<sup>16</sup> ALATORRE WYNTER, Edda y ESPINOSA MORA, María Eugenia. “El Trabajo Infantil: Derecho de Supervivencia o riesgo para la vida”, del libro Derechos Humanos y Víctimas del Delito. Tomo I. 1ª edición. Instituto nacional de Ciencias Penales, México 2004, p 40.

## A) Convención sobre los derechos de la Niñez

La Convención sobre los Derechos de la Niñez de 1990, es el único instrumento a favor de la infancia que puede calificarse como casi universal, cuyo punto de inflexión constituyó la *Convención de los Derechos del Niño*, prácticamente toda la comunidad internacional lo ha firmado y ratificado, incluso el propio UNICEF;

*“Ha adoptado una declaración que considera la Convención como la premisa fundamental de su mandato”.*<sup>17</sup>

Señala en su artículo 32: “Los Estados parte reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra la obligación de desempeñar cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpezca su educación, o que resulte nocivo para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social”, éstos elementos normativos relacionados con el trabajo infantil son la consigna y obligación de que los estados miembros se encuentran obligados a adoptar estrictas medidas para garantizar su aplicación.

Con este propósito, y teniendo en cuenta lo dispuesto en similares instrumentos internacionales, “los Estados parte procederán a: fijar edades mínimas para trabajar; reglamentar los honorarios y las penalidades u otras sanciones que aseguren la aplicación efectiva del presente artículo”.

Los principales objetivos de la Convención son; la no discriminación, el interés y primacía de la vida de los niños, la supervivencia, el desarrollo y la participación social de los gobiernos en la promoción de los derechos de los niños, asimismo, busca reglamentar de la jornada de trabajo y el descanso.

---

<sup>17</sup> BELLAMY, Carol. “Estado mundial de la infancia”, UNICEF, 1997 p.4.

## B) Convenio 138. Edad mínima para trabajar

En Inglaterra, el filósofo John Locke escribía hacia 1670 que debía instruirse en cada municipio centros de enseñanza al trabajo para niños a partir de los 3 años de edad. A finales del siglo XVIII, el primer ministro William Pitt declaraba que era conveniente poner a los niños a trabajar lo más pronto posible, lo que quería decir, para él, a partir de los 4 años.<sup>18</sup>

Nueve son los Convenios que se crearon para tratar la edad mínima para trabajar en diversos sectores, en actividades económicas se señala sea de 15 años, pero algunos países, México entre ellos, la establecen en 14 años<sup>19</sup> y otros incluso en 12 años “para trabajos ligeros”.

La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 2º, que establece el Convenio 138 dice: *“no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años”*<sup>20</sup>, siempre y cuando:

- a) no perjudiquen su salud o desarrollo, y
- b) no perjudiquen su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

---

<sup>18</sup> Cfr. JOSÉ PEÑALOZA, Pedro; RAMÍREZ GÓMEZ, Enrique. “Derecho y revés un acercamiento al mundo victimal infantil”, en DERECHOS HUMANOS Y VÍCTIMAS DEL DELITO, Tomo II, Instituto Nacional de Ciencias Penales, México, 2004, p. 131.

<sup>19</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123, fracción III. D.O.F. 12 de febrero de 2007. Agenda de Amparo, Ediciones Fiscales ISEF, México 2007.

<sup>20</sup> Convenio de la OIT número 138.

En conclusión, el Convenio protege y exige a la comunidad internacional establecer un límite de edad para trabajar, que es de 15 años de edad, trata de plasmar un límite para los empleadores de humanizarse a favor de la niñez trabajadora, comprometiéndolos a seguir una política nacional que asegure la abolición del trabajo de los niños y eleve gradualmente la edad mínima de admisión al empleo, a fin de contribuir con el desarrollo físico y mental de los menores. Luis de la Barreda menciona:

*“A los menores, cuya situación evidentemente es distinta a la de los adultos, les ha elaborado un Derecho de características peculiares”.*<sup>21</sup>

C) El Convenio 182. Las peores formas de trabajo infantil.

El Convenio 182, establece en su artículo 2º el término de niño como toda persona (hombre o mujer) menor de 18 años. Plantea como objetivo central la obligación a los Estados firmantes de adoptar medidas inmediatas y eficaces para que las peores formas de explotación infantil no sean toleradas ni soslayadas, aplicando acciones inmediatas para su erradicación.

La expresión “las peores formas de trabajo infantil” se refiere a:

*“Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niñas, niños y adolescentes, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio de la niñez para utilizarlos en conflictos armados...”*<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> DE LA BARREDA SOLÓRZANO, Luis. “El menor ante el Derecho penal”, en Derecho y Sociedad Mexicana, Revista de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, México, UAM Azcapotzalco, vol. III, núm. 5, enero-abril 1982, p. 105.

<sup>22</sup> ALATORRE WYNTER, Edda. Espinosa Mora, María Eugenia. “El Trabajo Infantil: Derecho de supervivencia o riesgo para la vida”, en Derechos Humanos y Víctimas del Delito. Tomo I. 1ª edición. Publicado por el Instituto Nacional de Ciencias Penales, México, 2004, p. 42.

Se consideró que para establecer que un trabajo era “peligroso” debería considerarse lo siguiente: que exponga a los y las niñas a abusos de orden físico, psicológico o sexual.

En México existen dos instrumentos que forman parte de la normatividad internacional y que entraron en vigor desde el 15 de abril de 2002, y que con base en el artículo 133 constitucional conforman nuestro ordenamiento jurídico:

1.- El Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de la Niñez relativo a la venta, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía; es decir la utilización de un niño en actividades sexuales a cambio de una remuneración; y la transacción de un niño a cambio de remuneración con fines de explotación sexual, tráfico de órganos o trabajo forzoso, etc., y

2.- El Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de la Niñez relativo a la participación de niños en conflictos armados.

### **1.5. Acuerdos Comerciales Regionales**

La Organización Mundial del Comercio dispuso desde 1997, por conducto de la Secretaría, la obligación de llevar un registro y seguimiento de todos los acuerdos regionales que se celebraran en el mundo, así como de los que se fueran actualizando, ya sea por la adhesión o retiro de países miembros, o por su avance en el proceso de integración.

El documento de la OMC fechado el 11 de octubre de 2000 establecía lo siguiente:

En la decimotercera reunión del Comité de Acuerdos Comerciales Regionales (CACR), celebrada el 13 de septiembre de 1997, el Presidente declaró que "a fin de servir de instrumento en los debates del Comité sobre cuestiones sistémicas, la Secretaría recopilaría información fáctica sobre los acuerdos comerciales regionales. Se trataría de un proceso evolutivo, en el que se distribuirían bloques de información a los Miembros, tan pronto como estuviera procesada". En la decimoctava reunión del Comité de Acuerdos Comerciales Regionales, celebrada el 7 de julio de 1998, señaló que la Secretaría proporcionara información detallada, cuando fuera pública, de todos los acuerdos comerciales regionales ya que ello permitiría al Comité apreciar el panorama completo de las iniciativas regionales de integración vigentes y en preparación. En noviembre de 1998 se distribuyó con carácter informal una nota titulada "Mapa de acuerdos comerciales regionales", que presentaba una visión histórica de la evolución de dichos acuerdos.

El Comité de Acuerdos Comerciales Regionales tiene dentro de sus funciones principales no sólo recabar la información estadística de los bloques del mundo, sino también y acaso más importante, verificar que dichos acuerdos se apeguen a los principios del comercio mundial establecidos por el GATT/OMC.

A la fecha, la OMC tiene registrados 247 acuerdos comerciales regionales, entre acuerdos de preferencias arancelarias, cláusulas de habilitación, áreas de libre comercio, uniones aduaneras y acuerdos de servicios, según lo muestra la tabla siguiente:

Acuerdos comerciales regionales notificados ante la OMC o el GATT, en vigor<sup>23</sup>

	Adhesión	Nuevos ACR	Gran total
Art. XXIV GATT (ALC)	2	137	139
Art. XXIV GATT (UA)	6	7	13
Cláusula de Habilitación	1	27	28
AGCS, artículo V	6	61	67
Gran total	15	232	247

A la fecha especialistas en derechos laborales aseguran que el respeto a los derechos individuales y colectivos de la población trabajadora debe estar por encima de los principios del libre comercio, por lo que considero, que los acuerdos comerciales celebrados en el mundo deben tomar en cuenta la protección de éstos derechos. Los Acuerdos Comerciales Regionales entre países en igualdad de condiciones son beneficiosos para ambos. Pero si se dan entre una economía fuerte y otra de débil, la fuerte siempre acaba dominando a la débil, por lo que los países más vulnerables se empobrecen irremediabilmente.

La realidad es que una serie de convenios y recomendaciones no necesariamente se traducirían en una protección automática de los derechos laborales y hay toda una serie de ejemplos ocurridos durante los últimos cinco años que se podrían mencionar. La OIT debería convertirse en un instrumento con mayor poder para obligar a aplicar los convenios a los países que continúan violándolos a pesar de asistir a las conferencias anuales y de ratificarlos y, peor aún, algunos de esos países están en los órganos rectores de la OIT.

---

<sup>23</sup> Cfr. [www.wto.org/](http://www.wto.org/) consultado el 4 de Mayo de 2009.



## **1.6. Qué es la Integración Regional**

La Integración regional, es el proceso mediante el cual dos o más países promueven la abolición de las barreras discriminatorias existentes entre ellos, para establecer un espacio económico común, que resulta de la suma de los espacios económicos de cada uno de los participantes del proceso, con la finalidad de hacer más efectivo el flujo de bienes, servicios y factores productivos y la armonización de políticas económicas.

Existen otras definiciones relacionadas con el término y aluden al proceso mediante el cual dos o más países transfieren a instituciones comunes supranacionales, competencias y poderes que les eran propios, para regular distintas áreas de relaciones entre los estados miembros, y establecer normas obligatorias para éstos y sus respectivas poblaciones.

Pero esto no es todo, ya que las expectativas reales de los latinoamericanos con relación a la integración, se mueven en un espectro muy amplio: desde los que tienen un alto nivel de expectativas, hasta los que tienen pocas esperanzas en la integración.

Un Estado confederal o realmente federal, que unifique básicamente las Relaciones Exteriores, la Defensa y la Moneda. Un Estado que privilegie la democracia y el pluralismo, la cobertura de todas las necesidades básicas de sus habitantes, el progreso tecnológico, y una inserción y relacionamiento con el resto del mundo a través de un alto grado de autonomía.

Para la Integración podría tener una referencia más modesta y convocar sólo a una preferencia arancelaria regional o a constituir una zona de libre comercio, o a una unión aduanera. El llamado podría inclusive dirigirse a constituir un mercado común o una unión económica.

La integración, forma parte del derecho internacional público, es la “fusión de ciertas competencias estatales en un órgano superestatal o supranacional.” La integración no debe restringir la soberanía de las partes que acuerdan establecer un órgano supranacional, no requiere que ninguno de ambos gobiernos deje de perseguir políticas industriales y sociales que considere sean de interés, nacional, en tanto no frustren las tendencias integradoras.

La integración resulta en entes o gremios internacionales los cuales se dedican a establecer normas dirigidas a Estados con un propósito específico. Cuando se habla de la integración económica, se dice que está compuesta del comercio, del flujo de capital, del flujo de personas o labor y también la abolición de barreras al comercio libre.

La integración económica puede tener uno de dos propósitos: el establecimiento de un mercado común o un área de comercio libre.

*La integración económica puede definirse como:*

*“Proceso de creación de nexos (tratamientos, arreglos, marcos), en el campo económico, de dos o más estados independientes, tendientes a formar un solo mercado, para beneficio mutuo”<sup>24</sup>*

Resulta entonces decir que la integración es un proceso que crea a un ente o gremio internacional el cual se dedicará a establecer normas dirigidas a las partes, que sean de su interés, para obtener un beneficio bilateral.

---

<sup>24</sup> SÁENZ RAMÍREZ, Arnoldo. ¿Qué quiere decir? Glosario de derecho, economía, finanzas, política y ecología. Primera edición, México, 1997, p. 144.

Al respecto Adriana Dreyzin de Flor nos define a la integración como:

*“Creación de un único espacio económico conformado por los territorios de una pluralidad de países, en el cual no existen barreras proteccionistas que puedan afectar la libertad de circulación de los productos, de los servicios y de los factores productivos -capital y trabajo- susceptibles de traslación”.*<sup>25</sup>

Si bien la integración constituye un área que permite la libre circulación de personas, bienes y servicios y, que además permite promover la industrialización, Bela Balassa manifiesta que la integración económica es un medio que influye directamente en el desarrollo y nivel comercial de las partes y además considera que tenemos que ver a la integración económica no solo como un proceso enfocado a las relaciones comerciales, sino también como un concepto de integración social a efecto de eliminar la discriminación:

*“Considerada como un proceso, se encuentra acompañada de medidas dirigidas a abolir la discriminación entre unidades económicas pertenecientes a diferentes naciones, vista como una situación de negocio, la integración viene a caracterizarse por la ausencia de varias formas de discriminación entre las economías nacionales”*<sup>26</sup>

En conclusión, la integración es un proceso de dos o más países cuyo objetivo es eliminar, de manera progresiva, las fronteras económicas entre ellos, con el fin de ampliar el intercambio comercial, eliminando los obstáculos al comercio, aumentando la libre circulación de bienes, mercancías y personas, mejorando la integración internacional.

---

<sup>25</sup> DREYZIN DE KLOR, Adriana. “El Mercosur: Generador de una nueva fuente de Derecho Internacional Privado”, Ed. Zavalía, Buenos Aires, 1997, p. 24.

<sup>26</sup> BELA BALASSA, J.D. “Toward a theory of economic integration, USA”. Editorial Kiklos, Número 1, s.l. 1961, p. 7.

## 1.7. Etapas de la Integración Regional

La doctrina sobre este tema no es uniforme. Cada autor define las etapas de la integración por el análisis específico que realiza de determinadas características de cada bloque y en atención al momento en el que realiza dicho análisis. Con independencia de los diferentes criterios actuales sobre el tema, y por tratarse en este caso sólo de dar un acercamiento de la protección de los derechos laborales en cada etapa de integración, a continuación se hará una clasificación de cada etapa con las posibles manifestaciones laborales que representa.

De conformidad con el orden previamente establecido por el Artículo XXIV del GATT, desde su texto de 1947, se hará referencia a las zonas de libre comercio y a las uniones aduaneras (los acuerdos con cláusula de habilitación y los acuerdos de servicios no se consideran por sí mismos etapas de integración, al menos según lo que dice la doctrina). Posteriormente, se hará referencia a los mercados comunes, luego a las uniones económicas y monetarias, y por último, a las uniones políticas.

### Zona o Área de Libre Comercio

El Artículo XXIV del GATT define al área de libre comercio como “un grupo de dos o más territorios aduaneros entre los cuales se eliminan los derechos de aduana y las demás reglamentaciones comerciales respectivas (...) con respecto a lo esencial de los intercambios comerciales de los productos originarios de los estados constitutivos de dicha zona”<sup>27</sup>.

La finalidad esencial del área de libre comercio, en pocas palabras, consiste en eliminar las barreras arancelarias y no arancelarias al intercambio de las mercancías y servicios originarios de los socios comerciales, con el objeto de

---

<sup>27</sup> Artículo XXIV 8 b del Acuerdo General Sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT, por sus siglas en inglés).

que los países encuentren en el territorio de su socio comercial un potencial mercado para colocar a la venta sus mercancías y ofrecer sus servicios a más consumidores, sin que para ello tengan que incrementarse los precios finales por la carga impositiva derivada del cruce fronterizo.

El área de libre comercio se considera la primera etapa de integración, que busca convertir en un solo mercado al territorio de dos o más países, más allá del simple intercambio comercial con preferencias arancelarias que se desarrolló con acuerdos internacionales como el Tratado de Montevideo, o el derivado de las relaciones comerciales reguladas por el GATT. Estos acuerdos se consideran excepciones al principio del Trato de la Nación Más Favorecida, que tiene su fundamento en el Artículo I del mismo GATT.

#### Unión Aduanera

La unión aduanera, de acuerdo con el mismo Artículo XXIV del GATT, consiste en la "...sustitución de dos o más territorios aduaneros por un solo territorio, de manera:

I) Que los derechos de aduana y las demás reglamentaciones comerciales restrictivas (...) sean eliminados con respecto a lo esencial de los intercambios comerciales entre los territorios constitutivos de la unión o, al menos, en lo concerniente a lo esencial de los intercambios comerciales; y

II) Cada uno de los miembros de la unión aplique al comercio con los territorios que no estén comprendidos en ella, derechos de aduana y demás reglamentaciones comerciales del comercio que, en sustancia sean idénticos".

Con la unión aduanera, según el concepto anterior, los países que la conforman se comprometen en dos sentidos. Primero: a permitir un libre tránsito de mercancías y servicios de sus socios comerciales plenamente por su propio territorio como si fueran originarias del propio país de destino; y segundo: crear una tarifa común exterior y uniformar sus tarifas y requisitos administrativos de aduana, respecto del intercambio comercial con los países ajenos al acuerdo constitutivo de la unión.

### Mercado Común

La Unión Europea fue el primer bloque regional que consolidó el proceso de unión aduanera como lo establece el Artículo XXIV del GATT, pero sus intenciones no habían llegado a la meta. Cuando se lograron los objetivos propuestos para la unión aduanera, le siguieron nuevos proyectos encaminados a profundizar las relaciones entre sus socios, de manera que la experiencia, luego la doctrina, fueron dejando atrás al Derecho multilateral para que la integración regional comenzara a abrirse camino por sus propios medios.

A los pasos que comenzó la Unión Europea a partir de la celebración del Acta Única Europea en 1987, se le denominó “mercado común”, como un proceso que comienza con la consolidación de la unión aduanera, a la que se le incorporan elementos como el de la uniformidad del derecho comercial y tributario de los socios, la creación de autoridades supranacionales y de organismos comunitarios en el área económica y comercial, el libre tránsito de personas y capitales, además de mercancías y servicios que se permitían en las etapas anteriores.

Un mercado común busca terminar con las diferencias relacionadas con el comercio entre los socios del acuerdo que los dividen y que les impiden competir en el ámbito internacional como un solo bloque.

En la medida que se van uniformando los criterios regulatorios de los socios comerciales no sólo se facilita el intercambio hacia adentro, sino que se propicia un mayor nivel de competencia hacia fuera del bloque.

#### Unión Económica y Monetaria

En la actualidad existen tres bloques regionales en el mundo que tienen una moneda común: La Unión Europea (para 24 de sus 27 miembros), el CARICOM (sólo para 8 de sus 15 miembros) y la Unión Económica y Monetaria de África Central. Recientemente, al mismo tiempo que se celebraba la Cumbre de las Américas, en Trinidad y Tobago, durante el mes de Abril de 2009, los países miembros de la Alternativa Bolivariana para las Américas, mejor conocida como ALBA (no considerada como bloque regional por no estar regulada por la OMC), decidieron poner en marcha el establecimiento del “Sucre” como moneda común, sin embargo aun continúa en proyecto.

El hecho de que estos bloques tengan una moneda común no implica que puedan considerarse como uniones económicas y monetarias, salvo la Unión Europea que siguió un camino específico, los demás bloques carecen de elementos de infraestructura financiera interna común por la que se soporte la unión económica como resultado de consolidar al previo mercado común.

El proceso europeo consistió en uniformar las políticas financieras de sus miembros, tomando como base el avance de la integración alcanzado en los años previos. Se fortaleció la base económica y financiera de los socios mediante el saneamiento de sus finanzas públicas y un control más eficaz y responsable de los recursos, con la intervención de las autoridades y organismos comunitarios.

Una vez alcanzado este objetivo, se creó la institución financiera<sup>28</sup> que debería hacerse cargo del control de las finanzas de los socios, sin la mediación de las autoridades nacionales de cada país miembro, además de preparar la infraestructura económica y financiera para dar paso a la nueva moneda común: el euro<sup>29</sup>. La tercera etapa consistió, a grandes rasgos, en regular la convertibilidad de las monedas nacionales al euro y preparar la desaparición de francos, pesetas, marcos, liras, etcétera, para dar vía libre al euro de manera exclusiva, a partir del 2002.

### Unión Política

En la actualidad no existe una unión política plena, con todas las características de la integración económica previa, ya que esta etapa representa, por decirlo así, la creación de una estructura superestatal, la fusión de dos o más estados para crear uno solo. La Unión Europea está llevando a cabo en la actualidad procedimientos para disminuir sustancialmente la capacidad del Estado-nación y transformar el poder político, social, cultural, y económico de los Estados en una superestructura gobernada por autoridades supranacionales con un derecho común, no sólo comercial, sino integral, con políticas comunes reguladas por un instrumento básico que intenta ser esencialmente constitucional, independientemente de su denominación.

A la fecha los esfuerzos no se han concretado, por lo que esta etapa de integración, sigue siendo parte sólo de la doctrina por el momento, hasta que logren consolidarse todos los elementos políticos que a la fecha dividen a sus Estados miembros, como la política común exterior, el régimen de libertades sociales e ideológicas y la decisión de depositar en una sola figura, personal o comunitaria, los poderes plenos de toda la Unión, por mencionar sólo algunos.

---

<sup>28</sup> El Instituto Monetario Europeo, antecesor del actual Banco Central Europeo, creado desde 1998.

<sup>29</sup> En circulación de manera exclusiva desde el 1 de abril del 2002 para los socios de la Unión, con excepción de Dinamarca, Reino Unido y Suecia.



## 1.8. Internacionalización, Mundialización y Globalización

### A) La Internacionalización

Se considera como un proceso de integración que surge con motivo del derrumbamiento de las políticas proteccionistas surgidas en 1929 que motivaron el aislamiento y cierre de fronteras de toda la comunidad internacional, dando paso a la etapa de sustitución de importaciones y al proteccionismo puro, podemos considerarla como un proceso de transformación institucional que pretende incorporar la dimensión internacional e intercultural en la misión y funciones sustantivas de las organizaciones.

El Diccionario de la Real Academia define a la internacionalización como la acción de “someter a la autoridad conjunta de varias naciones, o de un organismo que las represente, territorios o asuntos que dependían de la autoridad de un solo Estado.”<sup>30</sup>

La internacionalización es un proceso que condujo a la formación de bloques regionales económicos con el objeto de alcanzar una integración económica entre estados. Su finalidad consiste en aumentar el intercambio de bienes y servicios de un país a otro, ya que ésta considera que ningún país, por mayor que sea su poderío económico, es totalmente autosuficiente, ya que necesita de la comunidad internacional para desarrollarse de forma plena.

Sin embargo este proceso es considerado por algunos como un medio a través de cual los países buscan fundamentalmente colocar sus mercancías en el extranjero, a menor costo a través del empleo de mano de obra barata.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Diccionario de la Real Academia Española. 2006, 23ª Ed.

<sup>31</sup> Cfr. SUSMAN, Gerald I. “Pequeñas y Medianas Empresas y la Economía Global”, Welch & Luostarinen, Edward Elgar Publishing, USA, 2007, p. 281.

## B) La Mundialización

El término de mundialización comenzó a emplearse a partir de la caída del Muro de Berlín acentuándose con la fractura del bloque soviético. En esa época la corriente capitalista marchaba sin obstáculos a consolidarse como la única alternativa ideológica socioeconómica y política que se encargaría de proporcionar las bases para un mundo mejor.

La expectativa de vida en el mundo caminaría, a partir de entonces, en una misma dirección, apoyada fundamentalmente por la herramienta tecnológica.

Sin embargo, los procesos de integración conducen al debilitamiento fronterizo de los estados nacionales, y a la expansión del capitalismo en el ámbito cultural, político, social, económico, comercial e incluso, jurídico, por lo que ésta se relaciona con la desnacionalización de un sistema mundial integrado.

Emmanuel Todd sostiene que la mundialización es, una realidad y una ilusión, cimentada en *“una lógica económica planetaria que, a la libertad de circulación de las mercancías, del capital y de las personas asocia una baja de los ingresos del trabajo no calificado y calificado, un ascenso de las desigualdades, una caída de la tasa de crecimiento.”*<sup>32</sup>

Por lo tanto, la mundialización aconseja beneficios por ser la consecuencia de estructuras sociales fuertemente cimentadas, sin embargo para llegar a ella es necesario que las condiciones económicas, sociales y culturales se encuentren en un mismo nivel para que sean factibles, sobre todo para evitar debilitamiento en un país con bases fuertes.

---

<sup>32</sup> TODD, Emmanuel. “L’illusion économique”, Gallimard, Italia, 1998

## C) La Globalización

El Diccionario de la Real Academia Española, define la globalización como:

“La tendencia de los mercados y de las empresas a extenderse, alcanzando una dimensión mundial que sobrepasa las fronteras nacionales”<sup>33</sup>.

El Fondo Monetario Internacional señala que la globalización es un fenómeno que se caracteriza por la “interdependencia económica creciente del conjunto de los países del mundo, provocada por el aumento del volumen y la variedad de las transacciones transfronterizas de bienes y servicios, así como de los flujos internacionales de capitales, al mismo tiempo que tiene lugar la difusión acelerada y generalizada de la tecnología”.

La globalización es un proceso complejo de interconexión e interdependencia financiera, económica, política y cultural que relaciona a personas, instituciones, organizaciones y pueblos de todo el mundo y que genera nuevas formas de organización y difusión de la cultura.

Más que un proceso, es un fenómeno que no sólo consiste en el intercambio de bienes, sino también de servicios, que en gran medida ha afectado en todos los aspectos de nuestra sociedad. Las empresas y mercados nacionales fijan sus intereses nacionales para pasar a ser intereses privados que reemplazan proyectos que pasan desde lo cultural a lo criminal, desde lo financiero hasta lo espiritual.

La globalización por naturaleza es un hecho muy complejo. Un creciente estudio del Banco Mundial, “*Globalización crecimiento y pobreza*”<sup>34</sup>, reconoce que en la globalización hay ganadores y perdedores, tanto entre los países como dentro

---

<sup>33</sup> Diccionario de la Real Academia Española. 2006, 23ª Ed, p. 678.

<sup>34</sup> Para mayor referencia, ver: Banco Mundial, *Globalization, Growth and Poverty, Building an Inclusive World Economy*, Banco Mundial y Oxford University Press. Nueva York.2002.

de cada uno de ellos. La globalización, en general reduce la pobreza de aquellos países que logran incorporarse al mercado mundial; cuando se trata de países de bajos ingresos su crecimiento es más rápido y la riqueza se difunde ampliamente entre la población. De conformidad con lo que éste estudio muestra es que en las últimas tres décadas 24 países en vías de desarrollo, como México, China e India, la globalización ha significado un fuerte aumento de las exportaciones, de la tasa de crecimiento económico anual, de los salarios, de la esperanza de vida y de la escolarización, por otro lado hay países que su desarrollo ha quedado excluido del sistema; son aquellos a los que se les considerará como perdedores de la globalización.

Sin embargo, según se desprende del informe del Banco Mundial,<sup>35</sup> la tercera parte de la humanidad vive en países que están quedando marginados y menos beneficiados de la globalización, el comercio internacional se ha estancado y la pobreza ha aumentado y los niveles de escolarización han crecido más lentamente que en los países desarrollados.

Por lo tanto, para lograr que la globalización sea más justa, en primer lugar, las empresas, las instituciones, los convenios celebrados y en particular cada país; deben establecer las reglas del juego, en segundo lugar, se tiene que promover la investigación tecnológica y mejorar la educación, y desde luego para que esta funciones es necesario permear la lucha contra la pobreza.

A finales de 2006, el premio nobel de la Economía, Joseph Stiglitz señaló en su libro “Como hacer que la Globalización funcione”, la necesidad de democratizar el funcionamiento de instituciones como el FMI o el Banco Mundial, porque la globalización económica enfrenta problemas que necesitamos gestionar de índole colectivo como los sociales.

---

<sup>35</sup> Véanse [www.developmentgoals.org](http://www.developmentgoals.org)

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL ÁMBITO MULTILATERAL**

La Carta de la ONU aconseja la creación de organismos especializados mediante acuerdos intergubernamentales, con atribuciones de carácter económico, cultural y sanitario, a los que se dote de amplias atribuciones nacionales para expandir la legislación indispensable que consigne garantías y derechos en escala no inferior a la recomendada por las Naciones Unidas, para todos.

“Los organismos internacionales rectores u orientadores de la economía mundial, tales como lo son el Banco Mundial (BM), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización de Cooperación para el Desarrollo Económico (OCDE), coinciden en estrategias concernientes a la mejoría económica mundial.”<sup>1</sup>

#### **2.1 LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU)**

Es la organización internacional de mayor jerarquía que existe entre los organismos multilaterales. Su principal objetivo es elevar el significado del concepto de derechos humanos a través de sus tratados y su atención a los abusos específicos a través de sus resoluciones.

---

<sup>1</sup> KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. “Relaciones Laborales en el siglo XXI” Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1ª edición, UNAM, México, 2000, p.p. 38 a la 41.

Se define como una asociación de gobiernos global que facilita la cooperación en asuntos como el Derecho internacional, la paz y seguridad internacional, el desarrollo económico y social, los asuntos humanitarios y los derechos humanos.

Fundada el 24 de Octubre de 1945, en San Francisco (California), con la firma de la Carta de las Naciones Unidas, después de concluida la Segunda Guerra Mundial, está compuesta por diversos organismos administrativos: Asamblea General, Consejo de Seguridad, Consejo Económico y Social, Secretaría General, Consejo de Administración Fiduciaria y la Corte Internacional de Justicia. La figura pública principal de la ONU es el Secretario General, actualmente Ban Ki- Moon de Corea del Sur, quien asumió el puesto el 1 de enero de 2007, reemplazando a Kofi Annan.<sup>2</sup>

#### Principios relativos al trabajo y derechos sociales

La Carta de la ONU en sus artículos 55 y 56, obliga a sus miembros a respetar los derechos humanos y a las libertades fundamentales de los individuos, para tomar medidas en cooperación con la Organización para tal resultado.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, acogida por la Asamblea General desde 1948 se ocupa de cuestiones relativas a los derechos humanos. De esta manera en marzo de 1995, se celebró la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Social, con sede en Copenhague Dinamarca, ha constituido la mayor reunión de dirigentes mundiales hasta el momento. Los gobiernos se dieron cuenta sobre la necesidad de asignar a las personas el papel principal en el desarrollo. Allí expresaron la voluntad de considerar la erradicación de la pobreza, el objetivo del pleno empleo y el fomento de la

---

<sup>2</sup> El Consejo de Seguridad designó al surcoreano Ban Ki-Moon Secretario General de las Naciones Unidas el 9 de octubre 2006.

integración social como las metas más importantes del "Desarrollo Social", estos principios fueron<sup>3</sup>:

- El crecimiento es un requisito previo para la reducción de la pobreza; por lo tanto es necesario crear un entorno económico, político, social, cultural y jurídico, que permita el desarrollo social.
- Promover el pleno empleo y la integración social, la promoción y protección de todos los derechos humanos.
- Lograr la igualdad y la equidad entre el hombre y la mujer.
- Acelerar el desarrollo económico, social y humano de los países menos adelantados, así como aumentar los recursos asignados al desarrollo social.
- El crecimiento económico es prioridad para alcanzar el Desarrollo Social

La Cumbre hizo posible que por primera vez se identificaran las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas: libertad de asociación, eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio, abolición efectiva del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en el ámbito del empleo y de la profesión.

En el 2000, la ONU puso en marcha el Pacto Mundial de la ONU<sup>4</sup> sobre Derechos Humanos, Normas Laborales y Protección del medioambiente, como una iniciativa conjunta de la Organización Internacional de Trabajo, el Programa de Naciones Unidas para el Medioambiente, y la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, con el fin de contribuir a proporcionar condiciones de trabajo más justas y procurando el respeto de los derechos humanos.

---

<sup>3</sup> Cfr. ORTIZ, Isabel. "Política Social: Estrategias de Desarrollo Nacionales. Notas a las Políticas", Programa de Desarrollo de Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas, Nueva York, 2007, p.p. 6 y 7.  
[http://esa.un.org/techcoop/documents/PN\\_SocialPolicyNote.pdf](http://esa.un.org/techcoop/documents/PN_SocialPolicyNote.pdf) Consultada 04 de agosto de 2009.

<sup>4</sup> Véase: <http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish/index.html>. Consulta 04 de agosto de 2009.

El Pacto establece los principios que las empresas deben desarrollar para constituir relaciones constructivas en el lugar del trabajo y en la comunidad, estableciendo los principios de libertad de asociación, eliminación de las formas de trabajo forzado y obligatorio, abolición eficaz del trabajo infantil, eliminación de la discriminación en el empleo.

Incluye dos objetivos:

1. Incorporar los principios en las actividades empresariales que la empresa realiza, en el país de origen, y
2. Llevar a cabo acciones que apoyen los objetivos de desarrollo de Naciones Unidas, como por ejemplo los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

El 15 de marzo de 2006 la Asamblea General de la ONU votó para crear la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la cual dispuso la creación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, con el objeto de apoyar los derechos de la mujer para participar plenamente en la vida política, económica y social de sus países.

En septiembre de 2008 en Nueva York el Secretario General de la ONU y el Presidente de la Asamblea General de la ONU se reunieron para renovar los compromisos de los objetivos de desarrollo del Milenio establecidos para el 2015 y establecer planes concretos y adoptar las medidas prácticas necesarias

Son ocho objetivos que los 191 países miembros de las Naciones Unidas acordaron conseguir para el año 2015, de los cuales cinco establece lo siguiente:<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Cfr. INFORME 2009. Objetivos de desarrollo del Milenio 2009, Publicado por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (DESA), ISBN978-92-1-3002360, Naciones Unidas, Nueva York, 2009, p.p. 4 a la 55.



1. La supresión de la pobreza extrema y el hambre, reduciendo a la mitad, para el año 2015, el porcentaje de personas en situación de extrema pobreza y el porcentaje de personas que padecen hambre. (Erradicar la pobreza).
2. Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer, eliminando las desigualdades entre los géneros en todos los niveles de la enseñanza antes del fin del año 2015.
3. Reducir la mortalidad infantil, se busca reducir en dos terceras partes; para el año 2015, la mortalidad de los niños menores de cinco años.
4. Elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes un trabajo digno y productivo; proporcionar acceso a los medicamentos esenciales, y velar por que se puedan aprovechar los beneficios de las nuevas tecnologías.

Compromisos y promesas que los Estados miembro deberán cumplir para el año 2015 en beneficio del desarrollo social y económico, de su país y de sus relaciones.

## **2.2 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es una Institución especializada de las Naciones Unidas, constituida en Ginebra en 1919, destinada a mejorar las condiciones del trabajo en todo el mundo, por medio de una acción de tipo internacional, con el propósito fundacional de proteger de los derechos de los trabajadores y proveer de una mayor justicia a éstos.

La principal problemática y el objetivo de la OIT es conciliar la paz con el trabajo, Héctor Gros Espinell afirma en su libro “La OIT y los Derechos Humanos en América Latina” que si bien la OIT nace como una Institución protectora de los derechos de los trabajadores, consecuencia de la guerra, las injusticias, el hambre y la guerra. No podemos dejar de ver a la guerra como un factor ajeno a los problemas sociales, a los mismos de trastornos en la sociedad, que nos lleva a la miseria, a la pobreza, al la guerra.

*La afirmación de que la paz y la justicia social estaban directamente relacionadas, no constituían una mera expresión retórica, pero al mismo tiempo no debía ser interpretada en el sentido de que la falta de justicia social era la única y necesaria causa de la guerra. (,,,) la Constitución de la OIT señaló la relación existente entre la paz y la justicia social, sin desconocer que la guerra puede ser la consecuencia de muchas otras causas, pero sin olvidar también que la injusticia y la miseria genera necesariamente un descontento que constituye un descontento que constituye una amenaza para la paz y la armonía universales.<sup>6</sup>*

#### La OIT y el Derecho Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) significa como una Organización Internacional la precursora de la justicia social, en búsqueda de mayores y mejores condiciones de trabajo digno y humano para el conjunto de los trabajadores.

Una de las principales preocupaciones de la OIT, objeto de la presente investigación, es la promoción y protección jurídica universal de los derechos económicos y sociales, particularmente de los derechos que se encuentran

---

<sup>6</sup> GROS ESPINELL, Héctor. “La OIT y los Derechos Humanos en América Latina”, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, Distrito Federal, 1978, p. 15.

directamente interrelacionados con las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

Se encuentra fielmente comprometida con la promoción, difusión y el incremento de mejores y más oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad, y dignidad humana, la Organización junto la Declaración de Derechos Humanos se han comprometido en el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertades de los derechos de los trabajadores, enfocándose ambos en los siguientes temas<sup>7</sup>;

**1.- Trabajo infantil.** El incremento del número de niñas, niños y adolescentes que trabajan y que además son explotados y obligados a realizar trabajos forzosos no aptos para un infante que por la necesidad, la pobreza, el abandono o pérdida de los padres, la escases y el hambre, se ven en la necesidad de trabajar a temprana edad, es la principal preocupación de la OIT con miras a eliminarlo.

La OIT en 2002 informó que cerca de 352 millones de niños entre 5 y 17 años de edad trabajan en el mundo. UNICEF señaló que en Latinoamérica 15 millones de niñas y niños se encuentran laborando por situaciones adversas que los obliga a trabajar para vivir.<sup>8</sup>

En el Informe de la 90ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2002, del libro titulado “Un futuro sin trabajo Infantil” menciona:

---

<sup>7</sup> Dato obtenido de la página: <http://www.ilo.org/global/Themes/lang--en/index.htm> consultada 15 de agosto de 2009.

<sup>8</sup> En la Conferencia Internacional del Trabajo, en 1919 se adoptaron seis instrumentos en protección a los derechos de los niños en el trabajo, dos de ellos fueron; el Convenio relativo a la edad mínima para realizar trabajos las distintas ramas como en la industria, en trabajos marítimos, etc., así como el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores dedicados en la rama industrial. Véase Informe de la OIT 2002.

*“El trabajo peligroso ya se señaló en el Convenio Num.138 como trabajo que requería una edad mínima para la admisión de 18 años (artículo 3,1). Su identificación como una de las peores formas de trabajo infantil da nueva urgencia a la acción dirigida a eliminarlo.”<sup>9</sup>*

**2.- Trabajo decente y Trabajo Forzoso.** En el mundo existen alrededor de 12,3 millones de personas se encuentran enganchadas con trabajos, que muchas veces resultan ser inhumanos, y que hacen que el trabajo forzoso aun exista.

Obtener un trabajo decente significa la seguridad de contar con un trabajo digno, seguro, productivo y que produzca.

**3.- Desarrollo económico social y la promoción del empleo.** El fortalecimiento de un sistema económico contribuye a mejorar las condiciones de trabajo y a encontrar una vía para superar la pobreza.

Al respecto se han firmado los siguientes convenios, relativos a las POLITICAS DE EMPLEO, que se establecen en materia internacional, como normas internacionales de trabajo:

- Convenio 2, sobre el desempleo, 1919.
- Convenio y Recomendación número 122, sobre la política del empleo, 1964.
- Convenio 168 y, Recomendación número 163, sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988.

**4.- Seguridad del empleo.** La seguridad en el empleo es tan importante que permite el progreso y prosperidad de una nación, para que ésta exista es necesario acoplar armoniosamente el bienestar social y la condición económica.

---

<sup>9</sup> Informe del Director General. “Un futuro sin trabajo Infantil”, Informe de la Conferencia Internacional del Trabajo 90ª reunión 2002, Oficina Internacional del Trabajo.

Al respecto Kurczyn Villalobos señala:

*“El encadenamiento de factores económicos, políticos y sociales es el sustento de la calidad de vida de los individuos, cuyo soporte principal se localiza en las estructuras del mercado laboral, comprendido éste como el medio principal de obtención de ingresos y de consolidación de prestaciones de carácter social.”<sup>10</sup>*

**5.- Igualdad y discriminación.** Implica que no pueden hacerse exclusiones por motivos de raza, origen nacional, color, sexo, u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideológica, posición económica o cualquier otra condición social o familiar. Asimismo los Estados se comprometen a implementar mecanismos con la finalidad de eliminar las formas de discriminación en materia laboral. Combatir la discriminación es clave para la promoción del trabajo decente, esto permitiría que la igualdad de género, la protección de la maternidad, derechos iguales para los hombres y las mujeres, coadyuvando a incrementar mejores niveles de vida.

**6.- Salud y VIH/ SIDA.** Las enfermedades son hoy una de las principales formas de amenazas de la subsistencia de trabajadores y de quienes dependen éstos.

*“Treinta y seis millones de personas en el mundo, o sea, un 90 por ciento de las que están infectadas por el VIH/SIDA”<sup>11</sup>.*

Asombrosamente este porcentaje está comprendido en la franja de los 15 y 49 años de edad, y se encuentran ocupados en algún tipo de actividad económica, y la mayoría es el segmento más productivo de la fuerza de trabajo.

---

<sup>10</sup> KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Óp. cit., p.p. 38 y 39.

<sup>11</sup> Véase OIT: Saving lives, protecting jobs, International VIH/SIDA Workplace Education Programme: Respuestas estratégicas de las empresas al VIH/SIDA, informe provisional, Ginebra, 2006.

*“Tres millones de personas en edad de trabajar fallecen cada año de VIH/SIDA. En 2005 esta afección ya había segado la vida de 28 millones de trabajadores, y si las tendencias actuales se mantienen, habrán sucumbido 48 millones en 2010, y 74 millones en 2015”.*<sup>12</sup>

En el Protocolo para la identificación de discriminación contra las personas que viven con el VIH<sup>13</sup>, celebrado en Ginebra, en 2000, señaló que la gran vulnerabilidad de las personas con el VIH/SIDA resulta exacerbada en todo el mundo por las necesidades económicas, la escasez de empleo, un acceso difícil a la educación, la formación y la información, y las tradiciones.

En material de salud, la OIT busca generar un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo efecto de controlar riesgos de salud y seguridad y mejorar el rendimiento en general.

## **7.- Empleabilidad.**

- a) Formación y capacitación
- b) Discapacidad y trabajo

Es necesario aumentar las inversiones en educación y capacitación, en especial en los países en desarrollo ya que constituyen la clave del desarrollo económico y social, aumentando la productividad del país.

El interés por emplear a personas con alguna discapacidad y que están en busca de una superación personal y social, es más popular ahora, en comparación con años anteriores en donde se pensaba que el capacitar a este

---

<sup>12</sup> Véase: OIT: HIV/AIDS and work in a globalizing world, 2005 (Ginebra, 2005), en la dirección: [www.ilo.org/public/english/protection/-trav/aids/publ/globalizing.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/-trav/aids/publ/globalizing.pdf).

<sup>13</sup> UNAIDS: Protocolo para la identificación de discriminación contra las personas que viven con el VI, Ginebra, 2000, en la dirección: [www.measuredhs.com/hivdata/start.cfm](http://www.measuredhs.com/hivdata/start.cfm)

tipo de personas, o bien, adaptar algún mecanismo adicional en el centro de trabajo, afectaría considerablemente sus bolsillos, sin embargo un estudio hecho por la empresa americana Marks and Spencer demostró estadísticamente que muchas adaptaciones para las personas discapacitadas no implicaban costo adicional alguno.<sup>14</sup>

*“Los trabajadores con discapacidad tienen un rendimiento igual o superior a la de sus colegas que no tienen discapacidad alguna. Sólo el 4 por ciento de las personas discapacitadas en edad de trabajar requería una adaptación adicional del lugar de trabajo, lo cual entrañaba unos gastos generalmente insignificantes”.*<sup>15</sup>

**8.- Seguridad Social.** El aumento de condiciones laborales deficientes, un deficiente sistema de seguridad social y un persistente patrón de prestaciones laborales insuficientes, han permitido que más del 80% de la población mundial no cuente con una cobertura de seguridad social adecuada.

Ejemplo de ello tenemos a Estados Unidos de América, que es un país desarrollado pero que en su sistema de seguridad social es igual o más deficiente que países en vías de desarrollo, los ciudadanos americanos consideran que esto es resultado del difícil acceso a un buen servicio de salud derivado a escasos recursos y complicado alcance de coberturas.

La protección de este derecho se ve reflejado en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el cual promueve la adopción de

---

<sup>14</sup> Para mayor información véase: [www.jobaccess.gov.au/JOAC/Jobseekers/Getting\\_work/Wha\\_+type\\_of\\_work\\_can\\_people\\_with\\_disability\\_do/](http://www.jobaccess.gov.au/JOAC/Jobseekers/Getting_work/Wha_+type_of_work_can_people_with_disability_do/) y [www.ausstats.abs.gov.au](http://www.ausstats.abs.gov.au)


<sup>15</sup> “La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean”, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 96ª. Reunión, 2007. Primera edición, ISBN 978-92-2-318130-7. p. 50.

políticas y asiste a los países para ayudarlos a que todos sus habitantes se beneficien de una protección social adecuada.

**9.- Libertad Sindical y derecho a la negociación colectiva.** La OIT ha fomentado las organizaciones de trabajadores y empleadores que aspiran defender sus derechos como trabajadores y ciudadanos fin de fomentar el desarrollo económico y social de un país. Como institución internacional protectora de los derechos laborales apoya a los sindicatos a través de una serie de programas y metas que aseguren un trabajo decente

En un mundo que rápidamente se globaliza, el desafío de asegurar un trabajo decente, y sobre todo con derechos más justos e ingresos equitativos, plantea la necesidad de lograr un equilibrio mundial y lograr la aplicación y puesta en vigor de las normas internacionales del trabajo que la propia OIT se ha encargado de proteger.

La *libertad sindical* es una manifestación de la libertad individual, "es un complemento de la libertad individual de los trabajadores".<sup>16</sup> Además de ser un derecho, es la posibilidad de acción de hacerlas compatibles dentro de una sociedad.

 El tripartismo en las actividades de la OIT.

La OIT produce normas laborales internacionales en la forma de Convenios y Recomendaciones, estableciendo las condiciones mínimas de los derechos fundamentales en el trabajo: libertad sindical, derecho a la organización, negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y trato, y otras normas que se refieren a todos los temas relacionados con el mundo del trabajo.

---

<sup>16</sup> FERRUCCIO Pergolesi, "Diritto sindacale", Ed., Padova, CEDAM, 1961, p. 49.



Tiene una composición tripartita<sup>17</sup>, es decir, la estructura de este organismo internacional se halla integrada por tres áreas de representación: gubernamental (generalmente representada por los países miembros), representación de los trabajadores y representación de los patrones. Con este tipo de integración ha configurado sus tres órganos fundamentales: Conferencia Internacional del Trabajo, Consejo de Administración y Oficina Internacional del Trabajo.

#### La política normativa de la OIT

La OIT constituye, dentro del Sistema de Naciones Unidas, un organismo especializado, fundado para promover la justicia y contribuir así a una paz universal y duradera, procura fomentar la justicia social promover y proteger los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos.<sup>18</sup>

Su política normativa consiste en defender los valores máximos del ser humano; derechos primordiales y esenciales, protegidos por OIT para promocionar y proteger jurídicamente los Derechos Humanos.

Estos principios definidos en su propia Constitución y en las normas internacionales del trabajo, desarrollan su política basada en la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con la finalidad de apoyar al crecimiento de la economía global en beneficio para el mundo entero, con el fin de que se consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y obtener un trabajo que sea digno, a efecto de ajustar el empleo a las habilidades y conocimientos de cada persona, contribuyendo en su formación profesional.”<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Cfr. CHARIS GÓMEZ, Roberto. “Derecho Internacional del Trabajo”, Ed., Porrúa. Segunda Edición, México, 2000, p. 47 a la 51.

<sup>18</sup> Con base en los artículos 55 al 60 de la Carta de la ONU donde se aconseja la creación de organismos especializados, a los que se dote de atribuciones para expandir la legislación que consigne garantías y derechos para la promoción y protección de los Derechos Humanos, se crea a la OIT, como un organismo que coadyuva los objetivos de la ONU.

<sup>19</sup> Para mayor información: Informe sobre El Trabajo en el Mundo 2000.

## **DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES COMPATIBLES CON LA OIT**

Definidos en su Constitución y en la Declaración relativo a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo o Declaración de Filadelfia, el principal derecho que contempla es; la dignidad de la persona humana en ámbito laboral; idea que se traduce en la razón de ser de éstos.

En la 86ª, de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, con la que se pretende encauzar la acción de la Organización Internacional y de sus Estados Miembros hacia la plena efectividad a escala universal de los derechos socio-laborales fundamentales.

Como su nombre lo indica la Declaración es la base de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, es la norma general y más específica que podemos encontrar en relación a los derechos que consagra la OIT a favor a los trabajadores, cuya finalidad fue crear los derechos y principios laborales que deberán proteger cada una de las naciones.

### ❖ Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

La OIT tiene un papel mundial que desempeñar en la fijación de las normas laborales. El principio básico de la Organización es que cada individuo que trabaja tiene derechos, todos cuantos trabajan, mujeres y hombres, tienen derechos laborales, son merecedores de las mismas oportunidades. La Organización movida por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, promueve las mismas oportunidades para los hombres como para las mujeres, impulsa y busca que obtengan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y respeto de la dignidad humana.

❖ Declaración de Filadelfia. Declaración de Principios Fundamentales  
Laborales (1994)

La Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo<sup>20</sup>, congregada en Filadelfia en su 26ª reunión, adoptó una declaración de principios y objetivos que a partir de ese entonces inspira las políticas de sus miembros, con el convencimiento de que la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social.

La Declaración de Filadelfia<sup>21</sup> define nuevamente los fines y objetivos de la Organización, es la actual Carta de la Organización Internacional del Trabajo, estableciendo cuatro principios fundamentales:

1. El trabajo no es mercancía.
2. La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.
3. La pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos en todas partes.

❖ Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo  
en 1998

Adoptada en 1998, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender no solo los valores humanos fundamentales, sino también los derechos que internacionalmente se protegen, valores de vital importancia para nuestras vidas en el plano económico y social.

La Declaración anticipa y ofrece un modelo para la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

---

<sup>20</sup> También llamada Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada, el día 10 de mayo de 1944 y congregada en Filadelfia en su 26ª reunión de la OIT la Conferencia Internacional del Trabajo.

<sup>21</sup> <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/spanish/bureau/inf/download/brochure/pdf/page5.pdf>

## 2.3 LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO (OMC)

Es un organismo internacional que se encarga de la implementación y ejecución de normas que rigen el comercio entre países miembros, su función principal es la de garantizar que las corrientes comerciales circulen con mayor y mejor fluidez, previsibilidad y libertad.<sup>22</sup>

Creada en el año de 1995, por su antecesor; el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), en lo que se refiere a la institución que aglutinaba los esfuerzos comunes en cada una de las ocho Rondas de Negociación que se celebraron desde 1948 hasta 2005.

### Antecedentes de la OMC

A fin de entender la creación de la Organización Mundial del Comercio (OMC), es importante conocer los principios y bases que propagó su antecedente el GATT, así como sus principales objetivos que contribuyeron a la creación de la dicha organización.

Para muchos significa un acuerdo intergubernamental o un tratado multilateral de comercio, que consigna derechos y obligaciones recíprocos en función de sus objetivos y principios a sus miembros.

*“El Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), es sobre todo un tratado, el cual se ha convertido por la fuerza de las circunstancias en una Organización que reguló en comercio internacional y se propuso a reducir los obstáculos a los intercambios”.*<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Para mayor información véase en: [http://www.wto.org/spanish/res\\_s/doload\\_s/inbr\\_s.pdf](http://www.wto.org/spanish/res_s/doload_s/inbr_s.pdf)

<sup>23</sup> MALPICA DE LAMADRID, Luis. “¿Qué es el GATT?”, Tercera edición, Ed., Grijalbo, S.A., México, 1979, p.p. 14 y 15.

## 🚩 Objetivos del GATT

Malpica de Lamadrid señala que el GATT sostenía 4 objetivos<sup>24</sup> principales:

1. Que las relaciones comerciales y económicas que se realicen, deben tender al logro de niveles de vida más altos.
2. La consecución del pleno empleo y de nivel elevado cada vez mayor, del ingreso real y de la demanda efectiva.
3. La utilización completa de los recursos mundiales y,
4. El acrecentamiento de la producción y de los intercambios de productos.

En este sentido, en el numeral dos: La consecución del pleno empleo y de nivel elevado cada vez mayor, enuncia uno de los principios fundamentales: los derechos sociales, la persecución por un nivel de vida mayor.

El empleo es uno de los puntos centrales y más importantes para el flujo económico, siempre asociado con estadísticas de pobreza, de exclusión social, como de inversión y ahorro, la protección y de seguridad social son temas por excelencia, que siempre tendrán que ver con lo social y lo económico.

El GATT/OMC como sistema, ha recorrido un gran camino desde su fundación en La Habana en 1948, con la celebración de la Conferencia Internacional sobre Comercio y Empleo, con un ritmo lento pero progresivo, se ha visto desafiado por la respuesta que cada Estado le ha impulsado, la adaptación de cambios constantes en el comercio y en particular por las variantes que han derivado de la globalización.

Firme en cuanto a sus principios y desafiante al ocuparse a las preocupaciones de la integración.

---

<sup>24</sup> Ibidem, p. 16.

La OMC como tal, se estableció el 1º de Enero de 1995, como la institución fundamental y legal del sistema internacional de comercio. Formalmente creada por el acuerdo de Marrakech, en la que se estableció la Organización Mundial de Comercio, heredó los principios del GATT.

La creación de la OMC, puso al sistema de comercio internacional sobre una fuerte base constitucional. Considerado como el pilar del sistema comercial descansa sobre una organización internacional totalmente funcional, con personalidad legal. Su objetivo es impedir que los países adopten medidas unilaterales en contra de otro miembro en materia comercial, ayudando al comercio para que fluya de manera suave, libre, justa y predecible.

La Organización Mundial de Comercio se creó como una organización y no solo como un acuerdo, oficialmente se encuentra a la par de las organizaciones de Bretton Woods, el Banco Mundial y el Fondo Monetario internacional, debido a que opera con estos para lograr una mayor coherencia en la formulación de la política económica a escala mundial.

*“Es el único órgano internacional que se ocupa de las normas que rigen al comercio entre países”.*<sup>25</sup>

Los principales fines de la OMC son:<sup>26</sup>

- a. Elevar los niveles de vida, lograr el pleno empleo y un volumen considerable, para el constante aumento de los ingresos reales y la demanda efectiva.
- b. Acrecentar la producción y el comercio de bienes y servicios, (,,,) según los diferentes niveles de desarrollo económico.

---

<sup>25</sup> GONZÁLEZ VALADEZ, Rodríguez Carlos. “México ante el arbitraje comercial internacional”. 1ª edición, Ed., Porrúa, México, 1999, p. 5.

<sup>26</sup> QUINTANA ADRIANO, Elvia Arcelia. “El Comercio Exterior de México: marco jurídico, estructura y política”, Ed., Porrúa, 2ª edición, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2003, p.p. 211 y 212.

- c. Que los países en desarrollo, y especialmente los menos adelantados, obtengan parte del incremento del comercio internacional que corresponda a las necesidades de desarrollo económico.
- d. Preservar los principios fundamentales y prevalecer la consecución de los objetivos que forman el Sistema Multilateral de Comercio.

Lo que implica un acuerdo comercial no sólo es la simple relación comercial, sino también conlleva al incremento de la producción, expansión económica, la reciprocidad, la reducción arancelaria, eliminación de barreras y trato discriminatorio, área de libre comercio, etcétera, que si bien son características de un simple acuerdo comercial, no podemos dejar de observar que en todo intercambio o convenio comercial, en donde hay una promesa de un acceso garantizado al mercado, la posibilidad de participar en una alianza económica frente a la exclusión de otros bloques de integración y nacen también la promesa de crear un mayor número de empleos y con ellos los derechos de los trabajadores.

Todas aquellas medidas para regular cláusulas sociales en realidad se limitan a ser una medida proteccionista que los países en desarrollo no aceptarán en un acuerdo, pues esta será una limitación más para el libre intercambio y obstaculizaría la ambición de expansionista de las grandes potencias.

#### Protección de los derechos laborales fundamentales

La Conferencia Ministerial es el máximo órgano de decisión de la OMC, sus reuniones son por lo menos una vez cada dos años, en ella están representados todos sus Miembros, los cuales son países o uniones aduaneras, los cuales llevan a las agendas la percepción de las propias necesidades de los países en desarrollo, se fija la agenda de los temas OMC, las principales conferencias celebradas han sido seis, de las cuales algunos de los temas principales que se trataron fueron:

No	AÑO	SEDE DE LA CONFERENCIA MINISTERIAL	TEMAS
1a	1996 Diciembre	Singapur	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Clausulas sociales</b></li> <li>✓ Temas Singapur: <ul style="list-style-type: none"> <li>-Inversiones</li> <li>-Política de competencia</li> <li>-Contratación pública</li> <li>-Facilitación del comercio</li> </ul> </li> </ul>
2a	1998 Mayo	Ginebra	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comercio electrónico</li> </ul>
3a	1999 Noviembre-Diciembre	Seattle, Estados Unidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Normas laborales</b></li> </ul>
4a	2001 Noviembre	Doha, Qatar	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Agricultura,</li> <li>✓ Servicios,</li> <li>✓ Igualdad de género,</li> <li>✓ Subsidios ,</li> <li>✓ Derechos antidumping,</li> <li>✓ Acuerdos comerciales regionales,</li> <li>✓ Solución de diferencias,</li> <li>✓ Aranceles industriales y</li> <li>✓ Propiedad intelectual</li> </ul>
5a	2003 Septiembre	Cancún, México	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Materia agraria</li> <li>✓ Temas Singapur: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inversiones</li> <li>- Política de competencia</li> <li>- Contratación pública</li> <li>- Facilitación del comercio</li> </ul> </li> </ul>
6a	2005 Diciembre	Hong Kong, China	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Agricultura</li> <li>✓ Servicios</li> <li>✓ Productos no agrícolas</li> <li>✓ Normas</li> <li>✓ Facilitación del comercio</li> <li>✓ Propiedad intelectual</li> <li>✓ Procedimientos de solución de diferencias</li> <li>✓ Comercio y medio ambiente</li> <li>✓ Trato especial y diferenciado</li> </ul>
7a	2009 Noviembre	Ginebra, Suiza	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ "La OMC, el sistema multilateral de comercio y el entorno económico mundial actual"</li> </ul>



En la Conferencia Ministerial de Singapur, los principales temas propuestos por los países industrializados en esta conferencia fueron los temas relativos a: inversiones, política de competencia, contratación pública, facilitación del comercio y cláusulas sociales (normas laborales). Los primeros cuatro temas fueron aceptados <<temas Singapur>>, pero las normas laborales fueron desaprobadas. Los principales antagonistas de estos temas fueron los países en vía de desarrollo, probablemente al temor de que los países industrializados tuvieran intenciones ocultas en las cláusulas sociales, por lo que este último tema fue excluido en el programa de trabajo de la OMC., sin embargo fue hasta la conferencia ministerial con sede en México que los temas de Singapur fueron retomados, de los cuales aun no se han concluido.

A pesar de que los países industrializados lograron lanzar de nuevo el tema de la creación de cláusulas sociales, retomándolo en la Declaración Ministerial de Doha:

*“La propuesta de los países industrializados consiste en vincular el comercio con una cláusula social, y en particular con normas laborales. Su argumento es que los trabajadores deberían compartir los beneficios del comercio, y por lo tanto, los países deberían tener la obligación de cumplir normas sobre salarios, bienestar laboral, etc.”<sup>27</sup>*

Las cláusulas sociales constituyen un proteccionismo para los países industrializados, en el que los únicos que se ven afectados son los países desarrollados, razón por la cual los países en vía de desarrollo no vieron con buenos ojos la propuesta de los industrializados, pese a que este tema sea tratado en la OMC, igualmente se debe estudiar mucho más en los controles contra las exportaciones de estos últimos.

---

<sup>27</sup> LAL DAS, Bhagirath. “La OMC y el sistema multilateral del comercio. Pasado, presente y futuro”, Ed. Icaria, 1ª edición, Traducción al inglés por María Laura Mazza. Título original: The WTO and Multilateral Trading System, Past, present and future” publicado por Red del Tercer Mundo y Zed Books. España, 2004, p. 150.

El grupo WIDE llevo este tema ante el grupo de discusión nº 1, titulado “La cláusula social desde una perspectiva de género”, en el que debatió los temas de género que surgieron en el caso sobre la introducción de la cláusula social de la Organización Mundial del Comercio, señalaron el significado y trascendencia de incluir cláusulas sociales:

La globalización económica está llevando a un sistema comercial más competitivo que amenaza con empeorar las condiciones laborales de los trabajadores con el fin de facilitar la expansión comercial. Esto llevaría a incluir unas cláusulas sociales en los acuerdos comerciales que serían el instrumento para detener la precarización de los derechos de los trabajadores y de sus condiciones de trabajo. El problema radica en que estas propuestas de cláusulas sociales otorgan poco énfasis a las prioridades de las mujeres, y no alcanzan a los sectores informal y doméstico de la economía que es donde la mayoría de las mujeres trabajan.<sup>28</sup>

Lamentablemente en 2001 el tema social no se logró impulsar derivado a problemas con el cierre de esta Conferencia, no fue hasta la Declaración de Doha sobre la financiación para el desarrollo del 29 de noviembre al 2 de diciembre de 2008, en donde se emplazó a celebrar una conferencia que atendiera los principales problemas en la crisis financiera y económica mundial y sus efectos sobre el desarrollo social.

La Conferencia habla sobre los principales efectos de la crisis financiera y económica que afectan de manera mundial; su principal objetivo es la erradicación de la pobreza y la igualdad de género. En este último han intervenido activistas de los derechos de las mujeres, un grupo llamado Women

---

<sup>28</sup> Cláusulas sociales desde una perspectiva de género WIDE; véase en <http://wide.gloobal.net/wspa/wide11/5.htm>, consultada 10 de septiembre de 2009.

in Development Europe (WIDE) <sup>29</sup>, su objetivo fundamental es conseguir que el compromiso de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres deje de ser una mera declaración de principios o de intenciones en la agenda de la financiación para el desarrollo y pasara a considerarse como una acción política.

Actualmente "WIDE" ha servido como un mecanismo de presión en la lucha por defender los derechos sociales ante determinados gobiernos de los Estados miembros de la OMC, sin embargo, a pesar de los obstáculos han logrado impulsar estrategias sobre financiación para la igualdad de género.

Entre los documentos que elaboraron fueron: "La igualdad de género en el centro de la financiación para el desarrollo"; en este documento expusieron sus principales demandas y propuestas, argumentando: "las mujeres constituyen la mayoría de las personas que trabajan en los sectores informales con a menudo precarias condiciones de trabajo. Por lo que en tiempos de crisis, son las que más tienen que luchar por mantener sus trabajos y su nivel de ingresos. Al mismo tiempo, los recortes en la prestación de servicios sociales, incluida la educación y la salud, aumentan la carga de trabajo no remunerado e invisible realizado principalmente por las mujeres."

Por otro lado, dentro de los compromisos establecidos por la Conferencia Internacional de Seguimiento sobre la Financiación para el Desarrollo de Doha se reconoció lo siguiente:

- Apartado 4: Igualdad de género como un derecho fundamental y una cuestión de justicia social: "indispensable para el crecimiento económico, la reducción de la pobreza, la sostenibilidad ambiental y la del desarrollo"

---

<sup>29</sup> WIDE es una organización no gubernamental dedicada a fortalecer los derechos sociales y económicos de la mujer, que luchan por la defensa de los derechos humanos. Se creó en 1985 como respuesta de seguimiento a las estrategias desarrolladas en la Tercera Conferencia Mundial de la Mujer de las Naciones Unidas (ONU) en Nairobi. Su objetivo consiste en el respeto de los derechos humanos y económicos en las políticas internacionales. Para mayor información véase: <http://wide.gloobal.net/> consultado el 16 de julio de 2009.

en la formulación y la aplicación de políticas, así como en la necesidad de "comprometer recursos" para estos fines.

- Parágrafo 19

Eliminación de la Discriminación: "eliminar todas las formas de discriminación por motivos de género" incluido en el ámbito laboral y en el mercado financiero, reconociendo el pleno e igual acceso de las mujeres a los recursos económicos, así la inclusión de las cuestiones de género en la gestión pública.

El respecto el Grupo de Trabajo de Mujeres en Doha consideró esto como "Un buen avance pero insuficiente", pues el objetivo no era tan sólo obtener un "buen preámbulo", si no contar con acciones que persigan el fortalecimiento de los vínculos entre la igualdad de género y sus derechos en la comunidad internacional.

En la Conferencia Ministerial de la OMC que se celebró en Hong Kong, en donde una vez más se intentó incluir el temas social, se había predicho que esta reunión sería la clave para realizar un gran avance en el esfuerzo por la lucha contra la pobreza, sin embargo se necesitaba más que una ronda que presentara "promesas", si no una ronda que cumpliera con los objetivos fijados en la Conferencia Ministerial de Doha, con los objetivos de erradicación de la pobreza, distribución más justa de los beneficios de la globalización, acceso al mercado para los países en desarrollo y la diversificación económica mundial.

Bhagirath<sup>30</sup>, señala que el desistimiento de los países industrializados para que aceptaran sus propuestas en el sistema de la OMC; en su "interés", se debe al temor que al ser aceptadas estas cláusulas sociales, se vieran obligados a otorgar concesiones para los países en desarrollo, dado que serían los principales beneficiarios de la introducción de estos temas en la Organización,

---

<sup>30</sup> LAL DAS, Bhagirath, Op. Cit., p. 150.

para él lo menos que podría hacer es ofrecer algo a cambio a los países en desarrollo.

Los resultados de la Sexta Conferencia Ministerial de la OMC, en donde no figura la palabra "empleo", ratificaron la escasa preocupación por los efectos de la mayor liberalización del comercio sobre el desarrollo y el empleo, es un tema que en ninguna conferencia ministerial ha tratado seriamente, sin embargo se reafirmó el compromiso de concluir con éxito en 2006 las negociaciones iniciadas en Doha así como de poner en práctica el Programa de Trabajo de Doha.

Actualmente no existe un compromiso claro que considere un desarrollo sostenible y condiciones de vida mejores para los trabajadores en todos los países, por el contrario, se han atendido los intereses de las empresas, en servicios y en la agricultura, restándole importancia a los trabajadores que juegan un papel muy importante en la liberalización, se ha ignorado la petición de los sindicatos y de los movimientos sociales de una evaluación preliminar de las posibles repercusiones sobre el desarrollo y el empleo, como condición previa de una mayor liberalización del comercio.

Se espera que la próxima Conferencia Ministerial que se celebrará en Ginebra (Suiza), en la cual se examinará en este séptimo período de sesiones el tema general: "La OMC, el sistema multilateral de comercio y el entorno económico mundial actual"<sup>31</sup>, conjugue la importancia del comercio y la protección a los derechos sociales como vital importancia para el desarrollo social, económico y sobre todo mundial.

---

<sup>31</sup> El 25 de mayo se publicó el proyecto de Decisión que figura en el documento WT/GC/W/601, en el cual consta el proyecto de Decisión del Consejo General de la OMC, en el que se fijan las fechas para el séptimo período de sesiones (del 30 de noviembre al 2 de diciembre de 2009), el lugar de celebración (Ginebra) y el tema general: "La OMC, el sistema multilateral de comercio y el entorno económico mundial actual".

La OMC debe ser un vehículo para el desarrollo humano de todos los pueblos y no únicamente para el beneficio de los grandes capitales, los cuales se concentran en unas cuantas manos. Se debe pugnar por un sistema de comercio sostenible, socialmente justo y que rinda cuentas democráticamente, a través de reformas necesarias en sus Acuerdos comerciales a favor de capas más amplias de la población.

## **2.4 LA ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE)**

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos<sup>32</sup> es una organización internacional intergubernamental que reúne a los países más industrializados de economía de mercado.

*“Su propósito fundamental es fomentar el desarrollo económico y social de los países miembros y ayudar a conseguir los mismos fines a los países subdesarrollados además de contribuir a la expansión del comercio mundial sobre una base multilateral y no discriminatoria”<sup>33</sup>*

Los representantes de los 30 países miembros se reúnen para intercambiar información y armonizar políticas con el objetivo de maximizar su crecimiento económico y coadyuvar a su desarrollo y al de los países no miembros.

La OCDE, surgió con motivo de la Organización para la Cooperación Económica Europea en 1948, cuyo objetivo principal fue estructurar y empujar el Plan Marshall para la reconstrucción europea.

---

<sup>32</sup> Los miembros fundadores de la OCDE, son; Australia, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Francia, Alemania, Grecia, Islandia, Irlanda, Italia, Corea, República Checa, Japón, República Eslovaca, Polonia, Hungría y México.

<sup>33</sup> GUTIÉRREZ HACES, Teresa. “Procesos de Integración Económica en México y Canadá. Una perspectiva histórica comparada”, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, México, 2002, p. 15.

El Plan Marshall, para el año 1960, había cumplido su objetivo y los países miembros acordaron invitar a Estados Unidos y Canadá para crear una organización que coordinara las políticas entre los países occidentales, dicha organización recibió el nombre de Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos y su sede se encuentra en París, Francia.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y la Organización Internacional del Trabajo, conlleva a una relación muy estrecha, en los que se ha determinado que ambas no se pueden examinar por separado, dado que los países tienen que cumplir todas sus obligaciones internacionales

El vínculo que une a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y la Organización Internacional del Trabajo, es la relación que existe entre el desarrollo económico y el empleo, un tema de debate público frecuentemente controvertido; centrándose en la relación entre las políticas comerciales, por un lado, y las políticas laborales y sociales, por otro. Por lo tanto su relación implica cambios y desequilibrios en temas comerciales, sociales, económicos, y sobre todo de desarrollo.

“Las políticas comerciales y las políticas laborales y sociales están interrelacionadas, una mayor coherencia normativa en ambos aspectos puede incidir muy positivamente en los efectos de las reformas comerciales sobre el crecimiento y, por tanto, en sus posibilidades de mejorar la calidad del empleo en todo el mundo.”<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> JANSEN, Marion; LEE, Eddy. “Comercio y Empleo: Los retos de la investigación sobre las políticas”. Estudio conjunto de la Oficina Internacional del Trabajo y la Secretaría de la Organización Mundial del Comercio. Impreso por la Secretaría de la OMC - 813.07. 2007. OMC ISBN\_978-92-870-3382-6, OIT, p.106.

## Objetivos de la OCDE

A la creación de esta nueva organización, implicó nuevas políticas de desarrollo, tendientes a:

- Realizar la mayor expansión posible de la economía y el empleo y un progreso en el nivel de vida dentro de los países miembros, manteniendo la estabilidad financiera y contribuyendo así al desarrollo de la economía mundial.
- Contribuir a una sana expansión económica en los países miembros, así como no miembros, en vías de desarrollo económico.
- Contribuir a la expansión del comercio mundial sobre una base multilateral y no discriminatoria conforme a las obligaciones internacionales.

## Compromisos de los países miembros

- Promover la utilización eficiente de sus recursos económicos;
- Fomentar la investigación y favorecer la formación profesional;
- Perseguir políticas que logren el crecimiento económico y la estabilidad financiera interna y externa;
- Continuar los esfuerzos por reducir o suprimir los obstáculos a los intercambios de bienes y de servicios y mantener y extender la liberalización de los movimientos de capital.

El enfoque de la Organización es en principio económico el cual dentro de su estudio encontramos el análisis del desarrollo económico y los factores de tipo estructural que influyen en el desarrollo económico de un país, sin embargo se ha ido extendiendo a otros campos, enfocándose no solo el análisis y el desarrollo económico sino también en aspectos que contribuyen a la economía de un país, como lo es el desarrollo social.



## Relación de la OCDE con México

En mayo de 1994, México se convirtió en el miembro número 25 de la OCDE; el "Decreto de promulgación de la Declaración del Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos sobre la aceptación de sus obligaciones como miembro de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos" fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de julio del mismo año.

La importancia de las políticas comerciales en México, tienen una incidencia en el nivel y estructura del empleo, en los salarios y las diferencias salariales y en las instituciones y políticas del mercado de trabajo.

Al mismo tiempo, las políticas laborales y sociales influyen en los resultados de las políticas comerciales en lo que respecta al crecimiento de la producción, desarrollo económico y el empleo, así como a una mejor distribución de los ingresos. Parece necesario esclarecer las relaciones sumamente complejas que existen entre la política comercial, el crecimiento, el empleo, la calidad del empleo, los salarios, la pobreza, la desigualdad y las políticas de ajuste.<sup>35</sup>

En México, un país en el que el grueso del empleo corresponde todavía a la agricultura y a la economía informal, en su mayor parte, la mayoría de la población trabajadora tienen un nivel de mínimo de desarrollo y los resultados de las economías nacionales en las que trabajan son los que determinan sus perspectivas de empleo e ingresos, lo que implica un mayor esfuerzo para nuestro país para la alcanzar un desarrollo económico y social acorde a la expansión del comercio mundial.

Una de las principales desventajas en los países de la OCDE, fue el desequilibrio administrativo y el aumento significativo de los niveles de desempleo, sin embargo, desde 1994, los resultados del mercado de trabajo en

---

<sup>35</sup> Cfr. Idem., p.15.

el área de la OCDE han mejorado, para el 2006 Las *Tendencias Mundiales del Empleo* de la OIT, indican un ligero incremento de la tasa de desempleo en la mayoría de las regiones en desarrollo.

La desigualdad salarial parece ser un fenómeno común en todo el mundo, atribuido a distintos factores distintos de la globalización como los causantes de esa diferencia salarial, como lo es el cambio tecnológico, discriminación y violación a los derechos fundamentales, es la causa principal de la desigualdad entre los países.

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **LOS BLOQUES REGIONALES Y LA PROTECCIÓN DE DERECHOS LABORALES.**

En este capítulo se señalarán los aspectos más importantes de los derechos laborales fundamentales establecidos en algunos de los bloques de integración; Tratado de Libre Comercio de América del Norte, Mercado del Sur, Unión Europea, Asociación de Naciones del Sureste Asiático (Asean) y en otros acuerdo comerciales que han observado y profundizado en el análisis de los principios laborales fundamentales para alcanzar la protección de los derechos del hombre.

#### **3.1. EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE (TLCAN)**

Un tratado de libre comercio es un acuerdo comercial regional o bilateral para ampliar el mercado de bienes y servicios entre los países participantes. Básicamente, consiste en la eliminación o rebaja sustancial de los aranceles para los bienes entre las partes, y acuerdos en materia de servicios. Este acuerdo se rige por las reglas de la Organización Mundial del Comercio (OMC) o por mutuo acuerdo entre los países participantes.

*Es un acto jurídico emanado de la voluntad política que se traduce en un instrumento jurídico denominado Tratado de Libre Comercio, acordado por los gobiernos de tres Estados (Estados Unidos Mexicanos, Canadá y los Estados Unidos de América), el cual no sólo tiene como finalidad el establecimiento de formas de integración económicas (zonas de libre comercio), sino que también implica mas*

*aspectos de lo eminente comercial: medidas de normalización, ecología, aspectos laborales, servicios (,,,)¹*

El TLCAN, conocido también por TLC o NAFTA (por sus siglas en inglés *North American Free Trade Agreement* o ALÉNA, del francés *Accord de libre-échange nord-américain*, es un bloque comercial entre Canadá, Estados Unidos y México que establece una zona de libre comercio, entró en vigor el 1 de enero de 1994. A diferencia de tratados o convenios similares (como el de la Unión Europea) no establece organismos centrales de coordinación política o social está compuesta por: una secretaría para administrar y ejecutar las resoluciones y mandatos que se derivan del tratado mismo.

El Capítulo 14 del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (artículo 1402, anexo 1408), establece un aspecto muy importante para el análisis de esta investigación en el cual se plasma la liberación del comercio de servicio entre Canadá y Estado Unidos, con el principal objetivo de otorgarle a los proveedores de servicios de otros países un tratamiento especial, permitiéndoles entrar por un tiempo limitado al otro país con el fin de realizar gestiones profesionales.

Louis Perret, profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad de Ottawa, Canadá, señala en el libro “Aspectos Jurídicos del Tratado Trilateral de Libre Comercio”, su visión respecto de éste tratado con la experiencia de su país:

“Tal acuerdo permite al abogado como al docente canadiense el ejercer profesionalmente en los Estados Unidos por un tiempo limitado (,,) tiene que solicitar una autorización especial de estadía temporal en virtud del acuerdo”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> PACHECO MARTÍNEZ, Filiberto. “Derecho de la Integración Económica. Implicaciones Jurídicas en México”, Ed., Porrúa, Primera edición, México, 1998, p. 168.

<sup>2</sup> PERRET, Louis. “El futuro del libre comercio en el continente americano; la política canadiense, en El futuro del libre comercio en el continente americano. Análisis y perspectivas”. Ed., Ayllón, México, 1997,

## ACUERDO USA Y MÉXICO

El proyecto expansionista de Estados Unidos comenzó desde los años cuarenta a fin de lograr estrechar lazos comerciales con otros países, por medio de acuerdos librecambistas; entre ellos insistía en su participación en sectores claves de la economía, como era el petróleo.

Es hasta la celebración del TLCAN que Canadá y Estados Unidos manejan una política económica internacional en forma separada, ya que se vieron en la necesidad de modificar sus patrones de comportamiento tradicional y diseñar nuevas políticas centradas a la realidad.

*“Las negociaciones internacionales en las que participó Canadá, durante la década de los años cuarenta, se inspiraron en los principios que Estados Unidos venía promoviendo desde la administración del presidente Roosevelt: liberalización económica y comercial, rechazo de cualquier tipo de proteccionismo disfrazado de nacionalismo, reciprocidad en cualquier acuerdo y multilateralismo en la participación de los convenios comerciales.”<sup>3</sup>*

El TLCAN es un tratado internacional compuesto por tres instrumentos conexos: el Acuerdo comercial, conformado por los primeros 22 Capítulos, el Acuerdo Laboral para América del Norte y el Acuerdo Ambiental para América del Norte.

---

citado por WITKER, Jorge. Coord.; tr. De Francisco José de Andrea Sánchez, “Aspectos Jurídicos del Tratado Trilateral de Libre Comercio”, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1992, p.96.

<sup>3</sup> GUTIÉRREZ-HACES, Teresa, Op. Cit., p. 40.

### 3.1.1 Aspectos Laborales Incluidos en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte

Para México el *Tratado de Libre Comercio de América Norte* (TLCAN) forma parte de una política económica integral de estabilización macroeconómica y ajuste estructural que se emprendió en 1982 con el propósito de controlar la inflación e impulsar un crecimiento sustentable de la economía<sup>4</sup>

En materia laboral la única repercusión que trajo el TLCAN para algunos sindicatos de Estados Unidos fue en cuanto a los salarios pues la mano de obra mexicana es muy barata, consideraron tendrían una competencia muy desleal, además de que pensaban que dicho tratado podía provocar el desempleo, y las empresas estadounidenses optarían por trasladarse a la frontera mexicana o al interior de la República ya que les queda más cómodo y barato. Sin embargo en México el fenómeno de la migración aumentó, por lo que impuso a considerar ciertos costos para evitar la entrada y salida de empresas a los mercados.

El autor del libro “Hacia un nuevo derecho laboral, Estudio comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos y Canadá y el derecho del trabajo mexicano” señala que el TLC trajo consigo algunas repercusiones para México que ha ido afectando el propósito del mismo:<sup>5</sup>

- Discusiones respecto del salario mínimo en México y los países vecinos;
- Problemas con la llamada reinstalación obligatoria, en virtud de la obligación del patrón de reinstalar al trabajador o de lo contrario pagar una indemnización de 3 meses de salario y 20 días por cada año de servicios;

---

<sup>4</sup> Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) a 15 años de su entrada en vigor (2009).

<sup>5</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar (et. al.), “Hacia un nuevo derecho laboral, Estudio comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos y Canadá y el derecho del trabajo mexicano”, TLC, 3ª Ed., Trillas, México, 1997. p . 87.

- Explotación a los trabajadores desaventajados en México;
- *Condiciones inseguras de trabajo y violación de los derechos de los trabajadores, por ejemplo en las plantas maquiladoras, derivado de la necesidad de las personas por obtener un empleo y tener una fuente de ingresos;*
- Bajos salarios a cambio de duras condiciones de trabajo para los mexicanos; y
- Que las pequeñas empresas en México al no contar con los recursos económicos suficientes no tienen oportunidad de modernizarse, por lo tanto no son competitivas y no tienen productos de óptima calidad.

Hoy en día la visión que se tiene de la regulación México, sobre prestaciones, aportaciones al IMSS, INFONAVIT, horas de trabajo, etc., aun sin ser de las más elevadas de América Latina pueden llegar a ser un obstáculo para el desarrollo del TLC; el aumento en las exportaciones que trajo la apertura del libre comercio no ha mostrado un incremento en el empleo, más bien trajo consigo el desempleo y el bajo nivel salarial.

Un país como México a diferencia de EUA, en donde la calidad de vida entre un mexicano y un estadounidense distan mucho de estar en un mismo nivel, las diferencias del salario cada vez son mayores, derivado de la explotación de la mano de obra de un inmigrante, que por hambre y en busca del “sueño americano” enfrentará cualquier trabajo a fin de alimentar a su familia.

Como parte de la expansión de los flujos financieros y comerciales a nivel global, las empresas multinacionales han ido buscando mano de obra barata por todo el mundo, lo que muy comúnmente ocurre en las maquilas en Centroamérica y

México, donde día a día trabajadores inmigrantes luchan con un salario deplorable y la disminución de costos laborales. Lo que antes se traducía en inversión para un mejor desarrollo de vida, hoy son inversiones que se han dedicado a explotar mano de obra principalmente femenina, y en ocasiones la infantil. Lamentablemente los efectos de la globalización han llegado a esta situación, lo que implica que para competir frente a países desarrollados es necesario explotar la mano de obra a un costo muy bajo.

Esta situación ha llevado a la implementación de reformas laborales regresivas y al debilitamiento e incluso destrucción del movimiento sindical. La competencia entre los países por atraer inversión extranjera hace que se eliminen los requisitos de desempeño, tales como dar empleo de calidad a los nacionales, pagar impuestos, transferir tecnología etc., convocando a una guerra por abaratar costos. Esto hace que la eventual inversión buscada con el TLC sea volátil, y no pueda constituir fuertes bases para el desarrollo empresarial y social que permita ingresos adecuados a los trabajadores.

El TLC al fortalecer y profundizar estas tendencias perjudica gravemente a los trabajadores y evidencia que el libre comercio es incompatible con los derechos de los mismos.

Un alto grado de sindicalización revela un aspecto muy interesante; derivado de la presión logra incrementar los salarios, pero también atrae un mayor grado de conflictividad, disminución en la productividad, en la rentabilidad financiera, en explotación de la empresa y en la relación trabajo-capital, lo cual no es bien vista por la rapiña propia de este capitalismo salvaje, orquestado por los grandes capitales, con la única garantía de que la defensa de los derechos de los trabajadores será imposible.

La inclusión de aspectos laborales en los tratados de libre comercio corresponde a la tendencia predominante en los países desarrollados de hacer gravitar todos



los asuntos mundiales en torno a las definiciones comerciales. Es así como a la OMC se le han ido añadiendo temas como propiedad intelectual y servicios y se le quiere incluir inversión, compras gubernamentales etc. Justamente en Singapur en 1996, los países en desarrollo bloquearon que entre los nuevos temas de la OMC se incluyera el laboral, argumentando que la OIT era el foro adecuado para esto.

El gobierno estadounidense busca que no se produzca lo que han denominado dumping social, esto es que haya condiciones desiguales en materia laboral en los sectores exportadores que impliquen una "competencia desleal" basada en precarias condiciones laborales y bajos salarios. Su preocupación principal no es garantizar condiciones laborales adecuadas, aunque es posible que así lo planteen los sindicatos norteamericano, sino que las que existan, por malas que sean, rijan para todos los trabajadores y no beneficien algún sector exportador en particular. Aunque esta generalización de bajos salarios de todas maneras operaría como dumping social en comparación con los predominantes en la economía norteamericana, consigue una condición desequilibrada en lo que respecta a derechos sociales.

De manera general, el TLCAN destaca en lo laboral por lo siguiente:

1. El TLCAN fue el primer tratado comercial que incluyó aspectos laborales relacionados con el comercio. La idea era que ningún país podría beneficiarse del comercio en demérito de los derechos laborales.
2. Las cuestiones laborales están contempladas fundamentalmente en el Acuerdo para la Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN).
3. El ACLAN verifica que los países miembros se apeguen a sus normas laborales nacionales, no en normas comunes.
4. La obligación de los países de apegarse a los principios laborales de la OIT.

5. Las diferencias entre los principios del ACLAN y de la OIT, son las siguientes:
- a. La OIT promueve y supervisa parámetros internacionales que los países deben incorporar en sus leyes. El ACLAN no crea normas comunes, sólo exige el cumplimiento de las normas nacionales y no supervisa.
  - b. El ACLAN se construye sobre la base de la OIT, aunque los países un hubieran suscrito las convenciones sobre la materia.
  - c. La OIT es un organismo internacional y ejerce su influencia hacia los países que la componen, mientras que los miembros del ACLAN tienen una estructura horizontal y sólo se apoyan en el Secretariado como apoyo administrativo, además de las oficinas nacionales en cada país.
  - d. La OIT crea normas internacionales que los países hacen suyas, mientras que el ACLAN verifica su cumplimiento.

### **3.1.2 Mecanismos de Control y Solución de Controversias**

El principal objetivo de los mecanismos de solución de controversias es hallar una solución positiva a las diferencias entre los estados miembros del Tratado de Libre Comercio, es uno de los elementos centrales de todo acuerdo comercial en tanto se constituye un medio que garantice el cumplimiento de los compromisos pactados, a fin de prevenir y solventar conflictos futuros.

“Es uno de los elementos centrales de cada uno de estos acuerdos en tanto se reconoce la importancia que tiene para garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos en el proceso de negociación y plasmados en el acuerdo respectivo.”<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> GONZÁLEZ, Anabel. “La solución de controversias en los acuerdos regionales de América Latina con países desarrollados”, Serie 68, División de Comercio Internacional e Integración, Naciones Unidas CEPAL, Santiago de Chile, 2006. p.7.

Para poder hacer frente a los retos que plantea el Tratado de Libre Comercio, es necesario que la legislación laboral que se aplique sea flexible, otorgue beneficios a las partes, convenga, como Trueba Urbina comentaba; a través de acuerdos amistosos que pugnen por proteger los derechos fundamentales de los trabajadores a nivel internacional, sin embargo este punto ha sido criticado, pese que es estrictamente necesario para que el juego del Tratado funcione.

*“Entendemos por conciliación los actos de las partes que por sí mismas o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado previenen un conflicto mediante un acuerdo amistoso que no lesione los derechos consagrados por leyes de protección y auxilio de los trabajadores”.<sup>7</sup>*

El poder que tiene el TLC para incentivar a las partes a cumplir con su legislación laboral interna se deriva de las cláusulas incorporadas al capítulo de solución de controversias relativas a las sanciones o multas por incumplimientos laborales que pueden ser impuestas así, como las relativas a la cooperación y fiscalización permanente por parte de los órganos encargados de verificar el cumplimiento del Tratado creados por él, a fin de incrementar el nivel de cumplimiento de las normas laborales.

---

<sup>7</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. “Derecho procesal del trabajo”. 1ª. Ed. Porrúa, México, 1965. p. 45.

### **3.2 EL ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE (ACLAN)**

Canadá, México y Estados Unidos de América, firmaron el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) para conformar un mercado trinacional más grande que el de la Unión Europea, y cooperar en materia de capacitación y productividad laboral.

El 1 de enero de 1994, fecha en que entró en vigor el acuerdo, se esperaba un cambio simbólico en la geografía política del continente; México por fin sería considerado un país norteamericano. Pero cuando apenas comenzaba el sueño una insurrección indígena en el sureste mexicano nos regresó bruscamente a nuestra condición latinoamericana.

El ACLAN se celebró como un acuerdo paralelo al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), en él se estableció que los gobiernos de Canadá, México y Estados Unidos deberán garantizar que sus leyes y reglamentos en materia laboral impulsen altas normas en la calidad de los puestos de trabajo, además de salvaguardar la observancia de la legislación y el acceso de los ciudadanos a procedimientos administrativos y judiciales justos, equitativos y transparentes.

Este Acuerdo se compromete a crear un mercado más amplio, seguro para los bienes y servicios producidos en sus territorios, así como hacer más efectivos los derechos básicos de los trabajadores garantizando que las leyes y reglamentos laborales de cada una de las Partes, sean congruentes con las normas de otros países miembros para mejorar dichas normas en ese contexto.

Con la firma del Acuerdo de Cooperación Laboral, se pretendió que fuese una cláusula social que protegiera a la enorme fuerza laboral de América del Norte.

Los principales objetivos de este Acuerdo son<sup>8</sup>:

- a) Mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorio de cada uno de los estados parte;
- b) Promover los principios laborales establecidos en el Acuerdo;
- c) Estimular la cooperación para promover la innovación, así como niveles de productividad y calidad crecientes;
- d) Alentar la publicación y el intercambio de información, el desarrollo y la coordinación de estadísticas, así como estudios conjuntos para promover la comprensión mutuamente ventajosa de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo en territorio de cada una de las Partes;
- e) Proseguir actividades de cooperación relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo;
- f) Promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las Partes; y
- g) Promover la transparencia en la administración de la legislación laboral.

En 2006 la creación de la Confederación Internacional de Sindicatos de Comercio (ITUC), hace años conocida como la Confederación Internacional de Sindicatos de Libre Comercio (ICTFU), se proclamó para asegurar la protección de los derechos laborales, a fin de que éstos no se vieran afectados por los efectos de la globalización económica. Instituido por los sindicatos más importantes, como el Congreso Británico del Sindicato de Oficios, el AFL-CIO de Estados Unidos, el sindicato de Francia, la federación de sindicatos de comercio de Alemania y otros grupos de trabajadores en cinco continentes, se reunieron para enfrentar los nuevos retos en materia de derechos de trabajadores sindicalizados y para combatir la esclavitud laboral y a la mano de obra infantil.

---

<sup>8</sup> Objetivos señalados en el Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el gobierno de Canadá y el gobierno de los Estados Unidos de América. Artículo 1°. D.O.F. Martes 21 de diciembre de 1993.

Dentro de las finalidades iniciales de la Confederación Internacional de Sindicatos de Comercio, en el marco del TLCAN fue que los países miembros acordaran medidas y mecanismos, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de las cláusulas sociales, y establecer un comité que asesorara a los trabajadores cuyos derechos fueran violados.

La difusión de las normas y leyes del trabajo vigentes es obligatoria a los Estados miembros, los cuales deben promover actividades que fomenten: la seguridad e higiene laboral; trabajo infantil; trabajadores migratorios; respeto a la igualdad de género en las empresas; relaciones obrero-patronales y negociación colectiva, entre otros.

El ACLAN fue el primer acuerdo laboral asociado a un tratado comercial; se creó a fin de mejorar las condiciones laborales, así como ampliar los derechos de los trabajadores y la cooperación trinacional para la innovación, el incremento de la productividad y la calidad del trabajo. Sin embargo, no cuenta con el apoyo de una legislación plurinacional para alcanzar dichas metas. Bajo el pretexto de respetar la soberanía y las constituciones de cada nación, se mantuvieron desigualdades y diferencias entre las legislaciones del trabajo de las partes.

Para alcanzar sus objetivos, el ACLAN creó una estructura y mecanismos para el apoyo mutuo; la investigación; el análisis e intercambio de información; así como para consultas intergubernamentales, incluyendo la posibilidad de evaluación, a través de comités de expertos independientes y comités de arbitraje en caso de controversias por la falta de respeto a la legislación laboral en alguno de nuestros países.

El 28 de abril de 2008 Canadá, Estados Unidos y México reafirmaron su compromiso con el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) como instrumento importante para proteger los derechos laborales básicos.

El principal objetivo del ACLAN es intercambiar mejores prácticas en el campo de la legislación laboral y para asegurar la aplicación de la legislación vigente a fin de proteger los derechos de los trabajadores, sin embargo, la realidad es que hoy en día México es quien sufre la pérdida de empleos de mano de obra intensiva, convirtiéndose en el mejor negocio y el más redituable para las compañías americanas que buscan reubicar sus empresas de mano de obra intensiva.

Considero que la mejor forma de evitar la migración de empresas es la asignación de fondos de apoyo al país menos desarrollado, para armonizar las condiciones laborales en los tres países de la región.

### **3.2.1 Los principios laborales del acuerdo trilateral**

En el anexo uno del acuerdo laboral se incluyen los siguientes once principios que expresan el compromiso de las tres naciones en materia de derechos del trabajo y normas de laborales:

1. La libertad de asociación y la protección del derecho a organizarse.
2. El derecho a la negociación colectiva.
3. El derecho de huelga.
4. La prohibición del trabajo forzado.
5. Las restricciones al trabajo de menores.
6. Las condiciones mínimas de trabajo.
7. La eliminación de la discriminación en el trabajo.
8. El salario igual para trabajo igual tanto para hombres como para mujeres.
9. La prevención de las lesiones y las enfermedades ocupacionales.
10. La indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales.
11. La protección de los trabajadores migratorios.

El principal temor que rondó durante las discusiones que condujeron a la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, fue que el trabajo barato mexicano arrebataría empleos principalmente en Canadá y Estados Unidos, ya que pronosticaban una estampida hacia México de empresas ávidas de adelgazar sus costos evitando el pago de altos salarios; y las costosas inversiones exigidas por la legislación ambiental y la de seguridad e higiene laboral de un país desarrollado, sin embargo para México el ACLAN constituyó la base para la protección de los derechos sociales, así como para la cooperación internacional.

*“México ha insistido en la importancia de la cooperación internacional como el medio para lograr un verdadero apoyo a la labor de los gobiernos en la promoción y la protección de los derechos humanos. Un análisis objetivo y equilibrado, genuinamente motivado por el interés en la protección de los derechos humanos en todos los países del mundo constituye la base en que debe desenvolverse la cooperación internacional.”<sup>9</sup>*

El resultado de la implementación del Tratado de Libre Comercio del América del Norte representa en general una nueva generación de formas de integración regional internacional por medio de las cuales se formaliza el acto de integraciones económicas comerciales y productivas entre naciones con niveles de desarrollo económicos desiguales.

El TLCAN no entra en la clasificación y definición clásica de Balassa, quien considera que todo proceso de integración es gradualista y debe ocurrir entre economías con el mismo nivel de desarrollo.

---

<sup>9</sup> FIX-ZAMUDIO, Héctor. “México y las Declaraciones de Derechos Humanos”, Corte Interamericana de Derechos Humanos, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1999, p. 71.



La Federación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO)<sup>10</sup>, la más poderosa central sindical de Estados Unidos, solicitaron a Clinton durante su campaña electoral la salvaguarda de sus empleos. El triunfo del candidato abrió la puerta a la inclusión de dos acuerdos paralelos al TLCAN, uno ambiental y el otro en materia laboral, sin embargo se tomaron precauciones para no desestabilizar el mercado laboral de nuestros vecinos del norte.

Tras la firma del acuerdo un buen número de empresas cruzó hacia el sur del Río Bravo, la escasa calificación técnica de la mano de obra mexicana dificultó el trasplante de las corporaciones basadas en la alta tecnología. El efecto más notable de la entrada del trabajo barato en el mercado laboral de la región norteamericana, fue cierta presión sobre los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores estadounidenses.

Aunque la misma tendencia se ha presentado en Canadá, el poder del Canadian Labour Congress y la poderosa legislación del estado de bienestar canadiense han reducido su efecto. La dirección sindical del Canadian Labour Congress reconoce que los cambios ocurridos en México a partir de la creación de la Unión Nacional de Trabajadores, pueden llegar a elevar la capacidad de los trabajadores mexicanos para responder a los efectos de la integración comercial en el TLCAN.

Para que el ACLAN pueda ser mejorado, debe desarrollar un mecanismo que sea efectivo para ayudar a grupos de trabajadores, con la finalidad de proteger sus derechos. El Canadian Labour Congress ha sugerido la creación de un fondo especial para ayudarlos con los costos legales. Y el otorgamiento de compensaciones financieras para los trabajadores y sindicatos sin recursos, que confrontan el inadecuado cumplimiento de la ley y de los principios laborales del

---

<sup>10</sup> La Federación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) es una federación voluntaria compuesta de 56 uniones de trabajadores a nivel nacional e internacional. Su objetivo primordial es facilitarle a la gente trabajadora la oportunidad de realizar mejores vidas y mejores futuros para nuestras familias. Ver [www.aflcio.org](http://www.aflcio.org) consultada el 31 de julio de 2009.

ACLAN. Pues la mayoría de las comunicaciones presentadas ante el ACLAN se relacionan con su primer principio: el derecho de asociación sindical.

El Acuerdo de Cooperación Laboral es parte fundamental del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, dicho tratado no podría haberse firmado sin un acuerdo que inhibiera la migración de empleos de Estados Unidos y Canadá hacia México, en busca del abaratamiento de su mano de obra, sin embargo, éste ha sido ineficaz pues no contempla sanciones comerciales a las empresas cumplen con dicha legislación.

### **3.3 MERCADO COMÚN DEL SUR. MERCOSUR**

El desarrollo de una integración económica regional, trae como consecuencia diversos efectos sociales, y por ende, laborales, cuyo reconocimiento implica la necesidad de prever, analizar y solucionar los múltiples conflictos que surjan con motivo de esa integración.

Los efectos laborales de la integración se relacionan con la desocupación sectorial, la reconversión industrial, la recapacitación profesional, la recolocación, la seguridad e higiene en el trabajo, la seguridad social, la estructura y acción sindicales, la negociación y los conflictos colectivos internacionales, así como la participación del trabajador en la empresa y en el mismo proceso de integración. Pero esta dimensión social el MERCOSUR no la ha alcanzado.

Cuando se creó el MERCOSUR, se ignoraba toda faceta social y laboral que de manera inevitablemente tiene cualquier experiencia de integración regional, pero de manera casi inmediata a su surgimiento, se reconoció la existencia de una dimensión social.

El Mercado Común del Cono del Sur (MERCOSUR) fue creado el 26 de marzo de 1991 con la firma del Tratado de Asunción, por Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, y resultado del Tratado de Asunción de marzo de 1991, concierne a la integración económica y versa sobre un mercado común.

El Tratado de Asunción señala en su artículo 1º, que el Mercado Común implica “la libre circulación de bienes, servicios y factores de producción. El Mercado Común del Cono del Sur ubica a la integración en función del desarrollo económico con justicia social y protege estos factores.

El tratado anticipó en el ya mencionado artículo 1º la libertad de circulación de los factores productivos, uno de ellos la libre circulación de personas, reconociendo la importancia por la protección de mano de obra y la migración. Asimismo, reconoce la validez de los documentos de identificación personal de cada estado parte a fin de facilitar circulación de los trabajadores de todos los niveles y condiciones dentro de los países del Mercosur.

En su constitución, sus miembros plantearon su preocupación por lo social, reconociendo uno de los elementos que más se deben cuidar a efecto de mejorar las condiciones de vida y desarrollo en la estructura económica del Tratado, es el nivel de empleo, ya que puede determinar un daño grave a la economía del país o bien acelerar el proceso de desarrollo económico a toda la Comunidad.

*“(...) Su finalidad no se limita a aumentar los mercados y posibilidades de venta, sino que se busca hacerlo para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y las condiciones de vida de la población en general de la Comunidad.”<sup>11</sup>*

---

<sup>11</sup> SAÚL MENEM, Carlos. “¿Qué es el MERCOSUR?”, Ed. Ciudad Argentina: Fundación Centro de Estudios Políticos y Administrativos, Buenos Aires, 1998, p. 192.

El principal objetivo para el Mercosur es acelerar sus procesos de desarrollo económico con justicia social para sus trabajadores.

*“La atención de los temas concernientes a los trabajadores fue atendida por el Grupo Mercado Común, que creó el Subgrupo número 11/91 llamada “Asuntos Laborales”, resignado luego como “Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social” por Resolución 11/92 de aquel Grupo Mercado Común. (,,,) Los aspectos laborales y sociales del MERSOSUR también han sido señalados como preocupación especial en la reunión de Ministros de Trabajo realizada en Montevideo, en mayo de 1991.<sup>12</sup>*

Los principales temas que fueron tratados en estas reuniones realizadas en Montevideo fueron los siguientes:

- 1.- La seguridad social
- 2.- La formación profesional<sup>13</sup> y
- 3.- Las relaciones laborales y colectivas del trabajo

La pugna por estos temas resaltó sobre todo por la importancia en la movilidad de los trabajadores como en la reprensión industrial, con la ya creada Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur organismo de coordinación y articulación de las centrales sindicales de los países del Cono Sur, con la finalidad de garantizar los derechos de los trabajadores.

Tras la firma del Protocolo de Ouro Preto en mayo de 1994, se consolida la estructura institucional del Mercosur tal como la conocemos hoy, constituida por; el Consejo Mercado Común como el órgano superior del bloque, la Comisión

---

<sup>12</sup> ANÍBAL ALTERINI, Atilio. “El Sistema Jurídico en el Mercosur” Editorial Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina, 1994, p. 15.

<sup>13</sup> En los artículos 1º y 4º del Acuerdo de cooperación Interinstitucional entre el mercado común del Sur (MERCOSUR) y las Comunidades Europeas señalan el ámbito de formación de personal y regula las actividades de formación entre los el Mercosur y las Comunidades Europeas, a fin de fomentar el progreso económico y social de éstos por la vía de integración, mediante la participación de la experiencia adquirida y el apoyo recíproco de los países miembros.

Parlamentaria y el Grupo Consultivo Económico Social. Más tarde en 1995, el Subgrupo 11 de Asuntos Laborales se transforma en el Subgrupo de Trabajo 10 (SGT 10), que amplía la visión a las relaciones laborales, el empleo y la seguridad social.

### **3.3.1 La Declaración Sociolaboral**

Desde el 1991 con el Tratado de Asunción, los sindicatos de los países miembros y organizados en la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, organismo de coordinación y articulación de las centrales sindicales de los países del Cono Sur, fundada en Buenos Aires en 1986, reclamaron la necesidad de establecer una Carta Social o un Protocolo Social, como una norma comunitaria que garantizara los derechos de los trabajadores. La Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, presentó un proyecto de Carta Social, que en el proceso de diálogo entre gobiernos, sindicatos y empleadores, terminó tomando la forma de una declaración presidencial siendo firmada por los presidentes de los países miembros el 10 de diciembre de 1998 y dando origen a la Declaración Sociolaboral,<sup>14</sup> un documento a través del cual adoptan un conjunto de principios y derecho en el área de trabajo.

En 1998 se firma la Declaración Socio Laboral del Mercosur<sup>15</sup>, a partir de entonces han reconocido derechos laborales como: la libertad sindical, negociación colectiva, huelga, prohibición del trabajo forzoso, protección especial a los menores de edad, obligación de no discriminación e igualdad efectiva de derechos.

Esta Declaración forma parte de las normas rectoras del Mercosur y está referida a los derechos de los trabajadores y principios básicos a los que deben

---

<sup>14</sup> Véase en: [http://www.trabajo.gov.ar/crem/txt\\_declaracion.htm](http://www.trabajo.gov.ar/crem/txt_declaracion.htm)

<sup>15</sup> Cfr. ERMIDA URIARTE, Oscar, "El Mercosur y los aspectos laborales", en: Análisis Laboral, vol. XVII, núm. 194, Lima, 1993, p.p. 5 a la 7.

atenerse las relaciones laborales en los países miembros del bloque como derechos laborales fundamentales.

Está compuesta por 25 artículos, agrupados en dos partes: la referida a los derechos que están agrupados en tres secciones:

- Derechos individuales, derechos colectivos y otros derechos, y la referida a la aplicación y seguimiento de la misma.

Los derechos individuales están referidos a:

- (Artículo 1º) No discriminación
- (Artículo 2º y 3º) Promoción de la igualdad
- (Artículo 4º) Trabajadores migrantes y fronterizos
- (Artículo 5º) Eliminación del trabajo forzoso
- (Artículo 6º) Trabajo infantil y de menores, y
- (Artículo 7º) Derechos de los empleadores.

Los derechos colectivos están referidos a:

- (Artículo 8º) Libertad de asociación,
- (Artículo 9º) Libertad sindical,
- (Artículo 10º) Negociación colectiva,
- (Artículo 11º) Derecho a Huelga,

Entre los "otros derechos" La Declaración Sociolaboral establecen:

- (Artículo 14º) Fomento del empleo,
- (artículo 15º) Protección a desempleados,
- (Artículo 16º) Formación profesional (Capacitación),
- (Artículo 17º) Salud y seguridad en el trabajo, y
- (Artículo 19º) Seguridad social.

El compromiso de los países firmantes se ha traducido en el respeto de los derechos antes enunciado, así como su aplicación de conformidad con la legislación, las prácticas nacionales, las convenciones y los acuerdos colectivos.

La Declaración creó a una Comisión Sociolaboral como órgano auxiliar del Grupo Mercado Común, de carácter promocional y no sancionatorio, dotado de instancias nacionales y regionales, con el objetivo de fomentar y formular planes, programas de acción y recomendaciones tendientes a fomentar la aplicación y el cumplimiento de la Declaración Sociolaboral del Mercosur.

En 2004, el Grupo de Alto Nivel<sup>16</sup> junto con la Cumbre de Presidentes del Mercosur de Ouro Preto, deciden impulsar estrategias para la creación de más empleos.

### **3.3.2 Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur**

El principal objetivo del Acuerdo Multilateral de Seguridad Social, es el de establecer normas que regulen las relaciones de seguridad social entre los Países del Mercosur. Los derechos de seguridad social se reconocen a los trabajadores que presten o hayan prestado servicios en cualquiera de los Estados Partes reconociéndoles, así como a sus familiares y asimilados, los mismos derechos y estando sujetos a las mismas obligaciones que los nacionales de dichos Estados Partes.

---

<sup>16</sup> La Reunión Extraordinaria del Grupo Mercado Común de Bello Horizonte celebrada en diciembre de 2004, instituye la creación del Grupo de Alto Nivel para la elaboración de una estrategia Mercosur dirigida al crecimiento del empleo. Para mayor información véase en <http://www.mercosurabc.com.ar/nota.asp?IdNota=331&IdSeccion=7>

A manera de resumen, el Mercosur regula sus aspectos laborales de la siguiente manera:

1. En principio ignoraba totalmente la materia laboral, se enfocaba estrictamente a cuestiones comerciales y administrativas (orgánicas).
2. La cuestión laboral se colgó del prefacio del Tratado en lo referente al “desarrollo económico con justicia social y la mejora de las condiciones de vida de la población”. De ahí se comenzaron a crear normas laborales y órganos de competencia laboral.
3. En la Declaración de Montevideo, del 9 de mayo de 1991, los ministros de trabajo de los países miembros señalaron “la necesidad de atender los aspectos laborales del MERCOSUR para que éste se acompañara efectivamente del mejoramiento de las condiciones de trabajo; la propuesta de creación de un subgrupo de trabajo sobre asuntos laborales y la iniciativa de estudiar la posibilidad de adoptar una carta social del MERCOSUR”.
4. Este subgrupo se creó a finales de ese mismo año denominado “Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social”, subordinado al Grupo Mercado Común.
5. En 1994 entró en vigor el Protocolo de Ouro Preto que estableció la estructura orgánica del Mercosur, que dispuso la creación de la Comisión Parlamentaria Conjunta y el Foro Consultivo Económico y Social. Este último es el único órgano laboral permanente de la estructura definitiva del bloque donde se le dio participación a los sectores sociales (SGT 10) en la integración regional, aunque comenzó a rendir frutos hasta el año 2000.
6. Actualmente existe una organización que se encarga de defender los derechos laborales en el Mercosur: la Comisión Sindical del MERCOSUR de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur.
7. Los órganos supremos del bloque son: el Consejo del Mercado Común y el Grupo Mercado Común.



8. Los subgrupos pretenden crear normas jurídicas comunes en materia laboral, pero todavía el Mercosur no tiene normas supranacionales o internacionales propias, sólo se han limitado a recomendar la suscripción generalizada de los convenios de la OIT (a la fecha sólo han sido ratificados 12 convenios de 34 que se tienen previstos) con miras a consolidar una Carta Social del Mercosur. Esto se conoce que uniformar el derecho, no crear derecho comunitario.
9. Algunos de los convenios suscritos son en materia de: libertad sindical, igualdad, trabajo forzoso y no discriminación, limitación de la jornada de trabajo, descanso semanal, salarios, seguridad e higiene, inspección en el trabajo y readaptación social.

### **3.4 LA UNIÓN EUROPEA Y EL DERECHO SOCIAL**

El artículo 2 del Tratado de la Unión Europea establece que: “La Unión Europea respetará los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950, y tal y como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados Miembros, como principios generales de Derecho comunitario”<sup>17</sup>.

La tendencia de la Unión Europa en la protección de los derechos laborales fundamentales señaladas en el Tratado de Ámsterdam es promover la protección de la salud, la integridad moral y a asegurar la adquisición de una mínima formación, así como la protección social y económica de los menores.

La intención del Tratado de Ámsterdam de cambiar la visión monetarista de la política económica europea, fue que los Estados miembros consideraran al los

---

<sup>17</sup> Tratado de la Unión Europea. Firmado el 7 de febrero de 1992, entró en vigor el 1 de noviembre de 1993. Véase en [http://europa.eu/scadplus/treaties/maastricht\\_es.htm#TOP](http://europa.eu/scadplus/treaties/maastricht_es.htm#TOP).

derechos laborales fundamentales como lo es el empleo *“como un asunto de interés común que contribuirá a la realización de sus acciones”*. Procedimiento que se ha puesto en marcha desde finales de 1997, y que veremos su desarrollo en este apartado.

### **3.4.1 El Derecho Social Comunitario de la Unión Europea**

El Derecho Social Comunitario se convierte en el eslabón entre la unión económica y la unión política pues, de manera más o menos silenciosa, ha ido aportando fundamentos a la construcción europea a través de la progresiva creación de un concepto y un cierto sentimiento de ciudadanía europea, dotada de determinados derechos sociales.

La paz y la lucha por los derechos sociales en el s. XXI en la consolidación de la Unión Europea es sin duda el compromiso de la Unión Europea para fomentar y proponer políticas que protejan los derechos de los ciudadano, en particular de los sociales, al *“respetar tales derechos y libertades, los actos que traducen la cooperación política exterior, seguridad, justicia, interior, permanecen sustraídos a su fiscalización”*.<sup>18</sup>

El **Tratado de Roma** contenía pocos artículos específicamente a la política social. La parte fundamental de las disposiciones en este ámbito eran las relativas a la instauración de la libertad de circulación de los trabajadores (artículos 39 a 42 del Tratado CE, antiguos artículos 48 a 51) y a la libertad de establecimiento (artículos 43 a 48) en la perspectiva del mercado común.

La regulación de los derechos laborales europeos formalizados con el Tratado de Roma de 1957, son el antecedente del Tratado de la Unión Europea que más adelante se convertirá en la Carta Social Europea:

---

<sup>18</sup> Breve Diccionario del Tratado de Unión Europea, CERI (Centro Español de Relaciones Internacionales), Derechos Fundamentales, p.p. 92 y 93.

1. Derecho a la libre circulación de los trabajadores<sup>19</sup> con la plena abolición de toda discriminación por razones de nacionalidad, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo;
2. Derecho a recibir asistencia médica en cualquier estado, independientemente de dónde estén asegurados, todo ello con cargo a la agencia aseguradora. (Salud y seguridad de los trabajadores);
3. Igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a sus oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.

### **3.4.2 Derechos Sociales Fundamentales**

Los objetivos de la política social propagadas en la **Carta Social Europea** firmada en Turín el 18 de octubre de 1961 y en la Carta Comunitaria de Derechos Sociales y Fundamentales de los Trabajadores de 1989,<sup>20</sup> promueven la mejora de las condiciones de vida y trabajo, protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos que permita un nivel de empleo elevado y duradero, y la lucha contra la discriminación.

*“Dicha protección económica y social, interpretada de conformidad con el Preámbulo de la Carta de Turín, debe ponerse en relación con la promoción del progreso económico y social de todos, el disfrute de los derechos sociales sin discriminación por razón de la raza, el color, el*

---

<sup>19</sup> La Comisión Europea proclamó el año 2006 como el “Año Europeo de la movilidad de los trabajadores”, con la idea de sensibilizar al conjunto de los agentes afectados por los derechos de los trabajadores en materia de libre circulación.

<sup>20</sup> La Carta de 1989, con título oficial Carta Comunitaria de derechos sociales fundamentales, fue adoptada por 11 Jefes de estado o de Gobierno de los Estados miembros de entonces y se incluyó, en un principio, como protocolo social en el tratado de Maastricht.

*sexo, la religión, la opinión política, el origen nacional o social y la mejora del nivel de vida y el bienestar social.*<sup>21</sup>

El **Acta única Europea** impulsó a la política social, en especial en el ámbito de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, el diálogo con los interlocutores sociales y la cohesión económica y social.

La Carta Social Europea, incluye los derechos siguientes<sup>22</sup>:

- a) Mejora de las condiciones de vida y de trabajo.
- b) Derecho a la libre circulación de los trabajadores
- c) Empleo y remuneración justamente remunerada
- d) Derecho a la protección social para todos los trabajadores
- e) Derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva
- f) Protección de los niños y adolescentes

En el año de 1992 el **Tratado de Maastricht**, promovió los derechos fundamentales, garantizando la protección a los derechos humanos, añadiendo en el Protocolo 14 el Acuerdo sobre Política Social, sin embargo la existencia de fundamentos jurídicos en el Tratado de Maastricht, en materia social no era muy satisfactoria, en esta área, se manifiestan en torno a la consolidación del estatus de ciudadano y especialmente en el reconocimiento de los derechos y libertades y sus garantías con una vinculación novedosa en la organización de la Unión Europea.

Con la aprobación del **Tratado de Ámsterdam** en 1997, supuso un avance más en el desarrollo de la política de empleo comunitario.

---

<sup>21</sup> ELÍAS MÉNDEZ, Cristina. “El Menor de edad en la Carta Social Europea”. Universidad de Valencia, España, 2003, p. 15.

<sup>22</sup> TAMAMES, Ramón. “La Unión Europea”, Tercera edición Editorial Alianza, Madrid, 1996, p. 212.

El tratado representa un el punto de partida de las políticas europeas de empleo, y lo que hoy en día permita que siga en manos de los Estados miembros: la decisión y la aplicación de las políticas de empleo.

La Comunidad asume como objetivo propio la promoción de los derechos sociales volviendo, como en otras ocasiones, a buscar las referencias en los trabajos del Consejo de Europa y en sus propios precedentes.

El artículo 13 del Tratado de la Comunidad Europea, introducido también por el Tratado de Ámsterdam, se refiere a la aprobación de una disposición relativa a la no discriminación que autoriza al Consejo a adoptar las medidas necesarias, por unanimidad, con el fin de luchar contra toda discriminación basada en el sexo, la raza, el origen étnico, la religión o las convicciones, una discapacidad, la edad o la orientación sexual.

Los derechos fundamentales que protege la Unión Europea son; los derechos establecidos en la **Carta de los Derechos Fundamentales**, derecho a la libertad, a la igualdad y a la justicia, derechos que gozan todos los ciudadanos del bloque.

En 2000 se elabora la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea la cual pretende reforzar la protección a estos derechos. Durante la integración económica de la Unión Europea, se establecieron normas mínimas de seguridad laboral, consejos del euro-trabajo y un parlamento regional.

En materia de derechos laborales fundamentales establecen los siguientes:

**Artículo 5º. Prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado.** Implica que nadie puede ser sometido a la esclavitud o servidumbre. A ningún individuo se le puede exigir la realización de un trabajo forzado u obligatorio. Dentro de este artículo se incluye la prohibición de la trata de personas.

**Artículo 31. Condiciones de trabajo justas y equitativas.** Los trabajadores tienen derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad. Estas condiciones se refieren a la limitación de la duración máxima del trabajo y a periodos de descanso diarios, semanales, y a un período de vacaciones anuales y retribuidas.

**Artículo 32. Prohibición del trabajo infantil y protección de los jóvenes en el trabajo.** Se establece como edad mínima de admisión al empleo, aquella que no sea inferior a la edad en que culmina la escolaridad obligatoria, sin perjuicio de disposiciones más favorables para los jóvenes y salvo excepciones limitadas.

Los jóvenes que sean admitidos a trabajar deben disponer de determinadas condiciones de trabajo que sean de acuerdo a su edad, así como estar protegidos contra la explotación económica o contra cualquier tipo de trabajo que perjudique su seguridad, su salud, su desarrollo físico, psíquico moral o social, o que ponga en peligro su educación.

El artículo 130 del mismo ordenamiento, crea una nueva institución, el Comité de Empleo, un organismo intergubernamental de carácter consultivo del Comité Económico Social Europeo, que se ocupa, del seguimiento de la evolución del empleo de hombres y mujeres a escala comunitaria, así como del estudio de las políticas de los Estados miembros en materia de empleo y de mercado de trabajo,<sup>23</sup> a efecto de fomentar la creación de más y mejor empleo y conseguir una sociedad integradora que garantice la igualdad de oportunidades para todos.

---

<sup>23</sup> Véase en [http://www.eesc.europa.eu/index\\_en.asp](http://www.eesc.europa.eu/index_en.asp) Consultada el 04 de mayo de 2009.

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales entre los aspectos de que los que se ocupa figura el fomento de<sup>24</sup>:

- 1) Más y mejor empleo, mediante la Estrategia Europea de Empleo
- 2) Libre circulación de los trabajadores
- 3) Mejores condiciones laborales, mediante unas normas laborales mínimas comunes
- 4) Integración y no discriminación social, potenciando la lucha contra la pobreza y la marginación social, medidas contra la discriminación, el fomento de los derechos fundamentales y la integración de las personas con discapacidad.
- 5) Igualdad entre hombres y mujeres, a través de programas de mejora de la igualdad en todos los ámbitos de actividad de la UE.

En función de la Estrategia Europea para el Empleo, se han creado diversas instituciones que protegen y promueven los derechos fundamentales laborales, por mencionar algunas existen:

- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
- Fundación Europea de Formación
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

La puesta en marcha de esta estrategia común por empleo, ha sido particularmente compleja, tanto a escala nacional como comunitaria. No ha sido fácil alcanzar un acuerdo entre los quince Estados miembros sobre las causas del problema del desempleo y sobre el enfoque común necesario para las estrategias de empleo nacionales.

---

<sup>24</sup>Véase en <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=656>. Consultada el 04 de mayo de 2009.

### 3.4.3 El Consejo Constitucional de Europa.

El Tratado de la Unión Europea estableció la necesidad de la creación de una Constitución para Europa, instituyó al Consejo Constitucional Francés pronunciarse sobre el alcance del principio de primacía del derecho comunitario en derecho interno, un tema que se vio con miras a resolver las cuestiones jurídicas en relación a los derechos fundamentales.

En su inicio, el Consejo Constitucional de Europa, como organismo judicial, reconoció al *“derecho al trabajo como uno de los derechos fundamentales del hombre que requieren plena protección”*.<sup>25</sup>

El Consejo se ha preocupado por la necesidad de legislar en materia laboral, y dentro de sus propuestas se encuentran la de crear una legislación especial como única forma de resolver problemas graves que han surgido en los países que constituyen la comunidad europea.

Con apoyo en tal principio, se ha considerado que es posible cualquier adaptación jurídica con base en las convenciones y recomendaciones aprobadas por la Conferencia de la OIT. Si bien es cierto que todo tratado comercial se pacta precisamente a la materia de comercio e intercambio de bienes, es importante señalar la necesidad de dirimir los conflictos sociales, con el fin de conseguir que el crecimiento económico vaya acompañado de un alto nivel de empleo y de crecimiento económico.

Futuros Consejos Europeos tienen, a partir del Tratado de Ámsterdam, la obligación de seguir ocupándose del desarrollo y la evaluación de la estrategia común y del progreso realizado en la lucha no sólo contra el desempleo en la Unión Europea, sino también con todos los derechos fundamentales de los ciudadanos.

---

<sup>25</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. “Los Contratos Especiales del Trabajo”, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1ª. Ed., México 1992, p.36.



Los ciudadanos de la Unión Europea tienen derecho a prestaciones de seguridad social y ventajas sociales, con el fin de eliminar la exclusión social y la pobreza. La Unión Europea reconoce y respeta el derecho a una ayuda social y a una ayuda de vivienda, para garantizar una subsistencia digna a todos aquellos que no dispongan de recursos suficientes, según lo establezca el Derecho Comunitario y las legislaciones y prácticas nacionales.

En el *Libro Blanco sobre el crecimiento, la competitividad y el empleo* se dio el primer paso en la dirección de una política coordinada que se hizo por la Comisión. El Consejo Europeo de Essen decidió un plan de acción sobre la lucha contra el desempleo. En consecuencia, los Estados Miembros se comprometieron a coordinar sus políticas de empleo, teniendo como puntos esenciales la promoción de la cualificación laboral y flexibilidad de los trabajadores.

Al respecto el autor Lorenzo Cachón Rodríguez opina que la lucha contra el desempleo saca a la luz muchas más necesidades de las sociedades contemporáneas y algunos problemas del crecimiento económico que llevan a la aparición de nuevas necesidades sociales.

*“El Libro Blanco Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI pone de relieve que en las sociedades europeas “son muchas las necesidades que actualmente siguen insatisfechas. Son necesidades que corresponden a la evolución de las formas de vivir, a la transformación de las estructuras y de las relaciones familiares, al aumento de la actividad de las mujeres”<sup>26</sup>*

Cada año se examinan las acciones tomadas para aumentar el empleo y se publican las prácticas que han resultado eficaces. Aunque la Unión Europea no

---

<sup>26</sup> CACHÓN RODRÍGUEZ, LORENZO. “Nuevos Yacimientos de Empleo”, Revista de Economía y Sociología del Trabajo, N° 29/30. Esparru, España, 1999, p. 48.

establece sanciones a ningún país miembro, la comparación pública de los resultados nacionales en el ámbito laboral puede presionar a los afectados a cambiar sus métodos.

### **3.5 ASOCIACIÓN DE NACIONES DEL SURESTE ASIÁTICO (ASEAN)**

La Asociación de Naciones del Sudeste Asiático o la ASEAN se creó el 8 de agosto de 1967 por el Tratado de Bangkok por los cinco países miembros originales, a saber, Indonesia, Malasia, Filipinas, Singapur y Tailandia. Brunei Darussalam se unió el 8 de enero de 1984, Vietnam el 28 de julio de 1995, República Democrática Popular Lao y Myanmar el 23 de julio de 1997, y Camboya, el 30 de abril de 1999.

La Declaración de la Asociación de Naciones del Sureste Asiático se establece que los fines y objetivos de la Asociación son los siguientes:

1. Para acelerar el crecimiento económico, progreso social y el desarrollo cultural de la región, y
2. Para promover la paz y la estabilidad regionales por medio de respeto por la justicia y el imperio de la ley en la relación entre los países de la región y la adhesión a los principios de la Carta de las Naciones Unidas.

#### **3.5.1 Estructuras y Mecanismos**

El más alto órgano de toma de decisiones de la ASEAN es la reunión de la Asociación de Naciones del Sureste Asiático (ASEAN) Jefes de Estado y de Gobierno. La Cumbre de la ASEAN se convoca todos los años. La Reunión Ministerial (Ministros de Relaciones Exteriores) se celebra anualmente.

Reuniones ministeriales en los siguientes sectores también se celebran con regularidad: la agricultura y la silvicultura, la economía (comercio), energía, medio ambiente, finanzas, salud, información, inversión, trabajo, el derecho, la niebla regional, el desarrollo rural y alivio de la pobreza, la ciencia y la tecnología, social bienestar, las telecomunicaciones, la delincuencia transnacional, el transporte, el turismo, los jóvenes. Apoyando estos órganos son los comités de altos funcionarios, grupos de trabajo técnicos y grupos de trabajo.

El Secretario General de la ASEAN es designado en el mérito y la otorga el estatuto ministerial. El Secretario General de la ASEAN, que tiene un mandato de cinco años, tiene el mandato para iniciar, asesorar, coordinar y ejecutar actividades de la ASEAN. Los miembros del personal profesional de la secretaría de la ASEAN son nombrados por el principio de la libre contratación y en toda la región la competencia.

Tiene varios órganos especializados y la promoción de acuerdos inter-gubernamentales de cooperación en diversas esferas entre ellas las siguientes:

1. ASEAN Agrícola Centro de Planificación del Desarrollo,
2. ASEAN Rural Centro de Desarrollo de la Juventud,
3. La Red Universitaria de la ASEAN, etc.

En materia laboral internacional la Asociación de Naciones del Sureste Asiático (ASEAN), entre sus diversas actividades promueve el diálogo y las consultas con profesionales y organizaciones empresariales con las metas y propósitos, para el desarrollo social.<sup>27</sup>

Asimismo, hay 58 Organizaciones No Gubernamentales (ONG), que disponen de medidas formales y que son consideradas como afiliaciones del ASEAN.

---

<sup>27</sup> Véase en: <http://www.aseansec.org/64.htm>

### **3.5.2 Miembros**

Países miembros de la ASEAN (fecha en que ingresó al ASEAN):

- Indonesia (1967)
- Malasia (1967)
- Filipinas (1967)
- Singapur (1967)
- Tailandia (1967)
- Brunei (1984)
- Vietnam (1995)
- Laos (1997)
- Birmania (1997)
- Camboya (1999)

En enero de 1992, los miembros de la ASEAN acordaron establecer una zona de comercio libre y reducir las tarifas a productos no agrícolas durante un periodo de 15 años, que comenzó en 1993.

En julio de 1994 estableció el reconocimiento de la necesidad de relaciones internas más próximas, el aumento de sus miembros y un papel mayor en la seguridad regional después del fin de la guerra fría. Papúa-Nueva Guinea tiene estatuto de país observador, y Corea del Sur tiene un estatuto especial.

### **3.5.3 Reunión Yakarta. 1975**

La Asociación de Naciones del Sureste Asiático cuenta con Ministros de Trabajo, que desde su primera sesión en Yakarta en 1975, buscan obtener mejores condiciones de trabajo para los países miembros de dicha organización. Aquí algo de lo acordado en dicha sesión:

El Presidente Suharto puso de relieve la importancia de la ASEAN en la Primera Reunión de Ministros de Trabajo. Esto demuestra la mayor profundización y entendimiento que prevalece entre los países miembros de la ASEAN hacia el fortalecimiento de los logros para el progreso regional, la prosperidad, la paz y la estabilidad social. Dijo además que la población y los problemas de mano de obra constituyen la clave para la estabilidad social y el bienestar.

Un problema social enfrentado por un país miembro de la ASEAN también suponen un problema para otros países miembros. El éxito de la tarea de la ASEAN, reunión de Ministros de Trabajo, contribuiría al establecimiento de la estabilidad y la aceleración y la buena ejecución de los programas de desarrollo.

De ésta reunión los miembros de este bloque regional reconocieron que el rápido crecimiento de la población y la incapacidad para crear rápidamente nuevas oportunidades de empleo podría afectar negativamente la estabilidad de la región.

La Reunión estuvo de acuerdo para encontrar soluciones a estos problemas mediante la colaboración en el ámbito de trabajo y mano de obra, en el que además se aprobó el Informe de la Reunión de Altos Funcionarios de los Ministerios de Trabajo de la ASEAN.

Se estableció en la reunión crear un Comité a fin de examinar áreas de colaboración en el ámbito del trabajo y la mano de obra y proponer acciones específicas y proyectos.

Estos incluyen periódicos o regular el intercambio de conocimientos en la administración del trabajo, seminarios en áreas especializadas, tales como la seguridad industrial, capacitación de personal, planificación de los recursos

humanos, relaciones laborales con un toque de los recursos multilaterales y no gubernamentales, instituciones como:

- Las Naciones Unidas para el Desarrollo,
- La Friederich Ebert Stiftung, Fundación Konrad Adenauer y,
- La publicación de un boletín como un medio de comunicación entre la ASEAN Ministros de Trabajo.

#### **3.5.4 Reunión Manila. 2000**

Los Ministros de Trabajo de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental, reunidos en Manila, en 11 Mayo 2000, para reafirmar su compromiso con los objetivos y propósitos de la Asociación y para la ASEAN "Visión 2020" aprobado en Kuala Lumpur en 1997, se comprometieron a intensificar su unidad, el reconocimiento de su patrimonio cultural y diversidad, sobre todo la armonía en la zona de trabajo y desarrollo de recursos humanos.

Los Ministros de Trabajo de Naciones del Sudeste Asiático, firmemente comprometidos con la realización de nuestra visión, propusieron lo siguiente:

- ✓ Establecer el adecuado entorno normativo que fomente la creación de empleo;
- ✓ Promover el desarrollo de una productivos, competentes y capaces de trabajo mediante la inversión en su formación, la educación y el perfeccionamiento profesional;
- ✓ Compartir los conocimientos sobre políticas de mercado de trabajo y de información, normas de aptitudes, experiencias y mejores prácticas en materia de aprendizaje permanente, sistemas innovadores de generación de empleo, protección social y prácticas en materia de seguridad social;

- ✓ Mejorar la capacidad nacional para evaluar y abordar con eficacia el impacto social del comercio y la inversión liberalización y la globalización;
- ✓ Compartir experiencias sobre la formación profesional, formadores de formación, desarrollo de recursos humanos de planificación a través de una estrecha coordinación de los programas de trabajo en cada país, y
- ✓ Promover y fomentar la cooperación regional y la colaboración en el desarrollo de los recursos humanos y perfeccionamiento profesional a fin de que la capacidad de la ASEAN podría ser fortalecido para lograr un crecimiento económico sostenido y el progreso social.<sup>28</sup>

La ASEAN ha hecho acuerdos de cooperación con la Organización Internacional del Trabajo, el más reciente es el realizado en Ginebra, Suiza el día veinte de marzo de dos mil y siete, el cual consta de 6 artículos con un interés mutuo en intensificar la cooperación en lo que respecta a las cuestiones de interés común.

---

<sup>28</sup> Ministros de Trabajo de la ASEAN Declaración de la Visión. Véase: <http://www.aseansec.org/8653.htm>

### **3. 6 PROTECCIÓN DE DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES EN DISTINTOS BLOQUES REGIONALES**

Después de firmado el Acuerdo de Libre Comercio entre EEUU, México y Canadá, se adoptó una nueva forma de incluir las negociaciones con países de la región. Fue entonces que en el 2002, después de la aprobación del Trade Promotion Authority (TPA)<sup>29</sup>, que se le otorgó al Presidente la posibilidad de negociar futuros acuerdos, sin la necesidad de que el Congreso los ratificara posteriormente. En este mandato de incluye la necesidad de mantener el respeto a los derechos laborales fundamentales (libertad sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso y trabajo infantil, condiciones de trabajo respecto de salarios mínimos, jornadas de trabajo y salud y seguridad ocupacionales).

Los Acuerdos de Libre Comercio firmados por EEUU y algunos países de Latinoamérica, aunque no manifiestan de forma expresa el principio de “no discriminación en el empleo”, estos derechos laborales adoptados por los Tratados, deben ser protegidos por la legislación interna de cada uno de los países suscriptores.

La importancia de la protección y sobre todo la aplicación de las cláusulas laborales en los diversos sistemas de integración, no se buscan establecer niveles mínimos obligatorios de salario o el mejoramiento progresivo de condiciones de trabajo, sino que pretenden eliminar las formas de trabajo más degradantes y promover condiciones mínimas, como condición para desarrollar una competencia leal.

El problema surge cuando un Estado reconoce un derecho, pero a la vez impone excepciones o limitantes para su aplicación, dando como resultado que los

---

<sup>29</sup> La Autoridad de Promoción de Comercio, antes conocida como “vía rápida, o TPA por sus siglas en inglés,” deposita en el Presidente de EE.UU., es la autorización para negociar acuerdos comerciales y presentarlos al Congreso para su aprobación (o rechazo) sin que el Congreso pueda enmendar el tratado. Fue otorgado en 1974, y ha sido una parte integral de la política comercial de EE.UU.



derechos laborales recogidos por los acuerdos comerciales tengan un contenido mínimo razonable que le da credibilidad al compromiso de un Estado de reconocerlos y protegerlos.

En este título se identifican algunas experiencias de algunos bloques de integración que contienen en sus distintos instrumentos normas laborales. La particularidad de estos acuerdos comerciales los hace diferentes a los demás que son fundamentalmente de índole económica y comercial.

Algunos de los convenios celebrados por diversos países que se han comprometido a proteger derechos de los trabajadores estableciendo normas laborales, por hacer mención de algunos, son los siguientes sistemas:

- 1.- Comunidad y Mercado Común del Caribe – CARICOM
- 2.- Comunidad Andina de Naciones -CAN
- 3.- Unión de Naciones Sudamericanas - UNASUR
- 4.- Área de Libre Comercio de las Américas – ALCA
- 5.- Acuerdo de Cooperación Laboral Canadá y Chile – ACLCC

Cada bloque de integración incorpora los derechos que han sido incorporados en sus instrumentos normativos incluyéndolos como derechos fundamentales.

En cuanto a *derechos fundamentales*, los instrumentos de integración han efectuado expresas referencias a la libertad de asociación y libertad sindical, al derecho de negociación colectiva, a la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación, y la igualdad de remuneración.

En ese sentido, algunas experiencias de integración han omitido pronunciamientos respecto de ciertos derechos fundamentales, como la libertad sindical, la negociación colectiva, la huelga, el trabajo forzoso y la protección de los menores que trabajan.

Este es el caso del Mercado Común Centroamericano - SICA, que sólo recogió la obligación de no discriminación; la Comunidad Andina y el Tratado de Libre Comercio G3, que no recogieron ningún derecho fundamental; y el Área de Libre Comercio para las Américas - ALCA, que igualmente sólo se ocupó de la obligación de no discriminación y de la igualdad de remuneración. En todos estos casos se optó por privilegiar pronunciamientos sobre temas de empleo y de seguridad social.

En sentido inverso, otras experiencias de integración han privilegiado el tratamiento de los derechos fundamentales, sin descuidar el tratamiento de las condiciones de trabajo, empleo y seguridad social. Es el caso de la OEA, la Comunidad del Caribe - CARICOM, el Mercado Común del Sur - MERCOSUR, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte - TLC y el Tratado de Libre Comercio Canadá - Chile.

No obstante, en cuanto a derechos fundamentales destacan el MERCOSUR, el TLC (de América del Norte) y el TLC (Canadá - Chile), que han incorporado a sus normas de integración la totalidad de los derechos fundamentales en materia de trabajo, según la Declaración de la OIT de 1998 sobre el particular. En el caso de la OEA, han sido materia de incorporación todos los derechos fundamentales, salvo el de negociación colectiva. Mientras que en el caso de CARICOM, se omitieron normas de protección de los menores que trabajan y la igualdad de remuneración.<sup>30</sup>

## **COMUNIDAD Y MERCADO COMÚN DEL CARIBE (CARICOM)**

El Tratado de Chaguaramas que establece la Comunidad del Caribe (CARICOM)<sup>31</sup> fue suscrito el 4 de julio de 1973, señalándose en su preámbulo que los gobiernos de los Estados contratantes comparten la común determinación de hacer realidad las esperanzas y aspiraciones de sus pueblos por el **pleno empleo** y el mejoramiento de las **condiciones de trabajo** y de vida.

---

<sup>30</sup> Véase <http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/docutrab/dt-110/texto.shtml#nota4>. Consultado 10 de mayo de 2009.

<sup>31</sup> TRATADO DE CREACIÓN (1973) "Tratado de Chaguaramas que establece la Comunidad y Mercado Común del Caribe", 4 de julio de 1973.

En materia de derechos fundamentales han sido objeto de regulación la libertad sindical, la negociación colectiva, la obligación de no discriminación y la prohibición del trabajo forzoso. Estos derechos han sido tratados en la Carta de Derechos Civiles para la Comunidad del Caribe.

En el Acuerdo sobre Seguridad Social del Caricom el principio de igualdad de trato ha sido recogido.

### **COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES (CAN)**

Consejo Consultivo Laboral Andino, como parte del Sistema Andino de Integración, tiene como objetivo central la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en el marco del proceso de integración andina para lo cual ejecuta diversas iniciativas.

El Consejo Consultivo Laboral Andino y la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur acordaron en la Declaración Sindical de Montevideo<sup>32</sup>, teniendo como punto de partida la Carta Andina para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos y la Declaración Socio Laboral del Mercosur, buscan promover el intercambio comercial y la integración entre los países del Mercosur y del CAN, que incluya una integración social, política, cultural y económica, propusieron los siguientes objetivos<sup>33</sup>:

- Promover la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el trabajo.
- Integrar las reivindicaciones de las mujeres trabajadoras en la agenda sindical.

---

<sup>32</sup> Reunidos en la ciudad de Montevideo el 14 de Diciembre de 2003; con motivo del IV Encuentro Sindical Conjunto y en el marco de las negociaciones entre la CAN y el MERCOSUR

<sup>33</sup> ITURRASPE, Francisco. "Estado, Globalización, Integración, y Derecho del Trabajo, Algunas ideas para introducir la discusión de la Carta Social Andina", en Revista Asesoría Laboral N° 42, Año IV, Lima, junio de 1994, p.p. 12 a la 14.

- Participar efectivamente en la formación de la mujer en los ámbitos políticos, sociales y económicos.
- Consolidar la unidad de las mujeres andinas.
- Generar espacios de participación para la discusión de la problemática de la mujer en los procesos de integración subregional.
- Fomentar la capacitación y la formación de la mujer en la acción sindical.
- Luchar para que los gobiernos respeten los convenios de la OIT y vigilar el cumplimiento de los mismos.

### **UNIÓN DE NACIONES SUDAMERICANAS (UNASUR)**

La Unión de Naciones Suramericanas se firmó el 23 de Mayo de 2008, como un mecanismo de integración que nace con la meta de fusionar al Mercosur y a la Comunidad Andina (CAN), busca el desarrollo de un espacio integrado en lo político, social, cultural, económico, financiero, ambiental y en la infraestructura. Los doce países que firmaron fueron: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Guyana, Paraguay, Perú, Suriname, Uruguay y Venezuela.

Su objetivo es favorecer un desarrollo más equitativo, armónico e integral de América del Sur. Dentro de las políticas sociales del UNASUR destaca la de potenciar los beneficios sociales de la integración sudamericana, contribuyendo en la lucha contra la pobreza, la exclusión y la inequidad social.<sup>34</sup>

El Tratado Constitutivo de la Unión de Naciones Suramericanas establece que el UNASUR<sup>35</sup>; buscará alcanzar progresivamente el reconocimiento de derechos civiles, políticos, laborales y sociales para los nacionales de un Estado miembro en cualquiera de los otros Estados miembros, impulsando la construcción gradual de una política social en favor de la Integración.

<sup>34</sup> Cfr. ARÁMBULA REYES, Alma. “Unión de Naciones Suramericanas UNASUR”, Centro de Documentación Información y Análisis. Servicios de Investigación y Análisis Política Exterior. Junio, 2008, p. 39.

<sup>35</sup> Brasilia, República Federativa del Brasil, a los veintitrés días del mes de mayo del año dos mil ocho. [http://www.comunidadandina.org/unasur/tratado\\_constitutivo.htm](http://www.comunidadandina.org/unasur/tratado_constitutivo.htm). consultado el 1o de junio de 2009.

La Agenda Social de UNASUR establece ciertos aspectos laborales a favor de los trabajadores andinos, por mencionar algunos tenemos: el fomento al empleo, la formación y capacitación laboral, seguridad social, salud en el trabajo y migración laboral, dichos derechos forman parte importante de los objetivos de dicha Integración ya que hoy en día se han establecido diversos programas y proyectos en beneficio de los derechos sociolaborales, la educación, la cultura, la salud, el desarrollo social, etc.

### **ÁREA DE LIBRE COMERCIO DE LAS AMÉRICAS (ALCA)**

El objetivo de fortalecer y unificar sus economías llevó a que treinta y cuatro países del continente americano celebraran en diciembre de 1994, en la ciudad de Miami, la denominada "Primera Cumbre de las Américas". El principal acuerdo de esta cita fue la creación del "Área de Libre Comercio de las Américas" (ALCA).

El ALCA hace referencia a la necesidad de garantizar el acceso igualitario al mercado laboral, sin embargo la Declaración de Santiago de Chile, de abril de 1998, acordó la promoción de las normas laborales fundamentales reconocidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), haciendo referencia a los siguientes derechos laborales:

- La obligación de no discriminación y el de igualdad de remuneración, recogido en el Plan de Acción de la Primera Cumbre de Miami.
- La protección de la mujer que trabaja.
- Promoción del empleo y a la protección de los derechos humanos de los trabajadores migrantes.
- Erradicación de la pobreza.

El Plan de Acción de la Primera Cumbre de Miami, señala el tema de la igualdad del salario y la protección de la mujer a fin de garantizar su acceso igualitario al mercado laboral.

### **ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL CANADÁ Y CHILE**

El Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y Chile<sup>36</sup> refleja la voluntad de ambos países a mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida y de proteger, mejorar y hacer cumplir los derechos básicos del trabajador, en los ámbitos de la libertad de asociación y el derecho a organizarse, el empleo y las normas profesionales de seguridad y salud. Asimismo, recoger en su normativa los derechos fundamentales en materia de trabajo incluye también prescripciones protectoras respecto de algunas instituciones que conforman las condiciones de trabajo (jornada de trabajo, remuneración mínima, y seguridad e higiene ocupacional).

Dentro de los derechos que este Acuerdo reconoce se establece: el derecho de libertad sindical, negociación colectiva, huelga, prohibición del trabajo forzoso y obligatorio, protección de los menores que trabajan y la eliminación de todo tipo de discriminación en el empleo, incluyendo la igualdad de salario para hombres y mujeres.

Actualmente las negociaciones del Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y Chile se encuentran fragmentadas, por lo que no se sabe con exactitud si algún día se retomarán.

---

<sup>36</sup> Los acuerdos en materia ambiental y laboral fueron firmados el 6 de febrero de 1997 en Ottawa, Canadá. Véase el acuerdo en: [http://www.sice.oas.org/TPD/CAN\\_CHL/Negotiations/6Feb1997\\_e.pdf](http://www.sice.oas.org/TPD/CAN_CHL/Negotiations/6Feb1997_e.pdf). consultado 11 mayo de 2009.

## **CAPÍTULO CUARTO.**

### **Conflicto de Intereses entre las Regulaciones Laboral y Comercial Internacionales**

#### **4.1 LEGITIMACIÓN EN LA FACULTAD REGULATORIA LABORAL DE LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES MULTILATERALES Y REGIONALES**

Por principio general, los organismos internacionales, sean comerciales como la OMC o laborales como la OIT, tienen perfectamente definidas sus atribuciones conforme a los instrumentos que los crearon y la doctrina jurídica no pretende interferir en ellas.

Con independencia de las opiniones en pro y en contra de la posible invasión de facultades entre ambos organismos, lo que se analiza en el presente trabajo son los límites en la regulación de ambas materias tanto por el sistema multilateral como por el sistema regional. Esa línea delgada y controvertida que constituye una frontera temática entre ambas disciplinas debe ser revisada con el afán de estrechar los vínculos entre ambas, no por el simple capricho de delimitar territorios de conocimiento.

Debe recordarse que, si la OMC y los acuerdos comerciales regionales constituidos al amparo de esta organización se han dado a la tarea de regular cuestiones laborales, es sólo con la finalidad de clarificar y enfatizar esos mismos derechos laborales y no para crear situaciones de derecho distintas de las ya establecidas con suficiente anterioridad por organismos especializados como la OIT en cuestión de protección de derechos laborales.

Un tratado de libre comercio regula de forma simple y enunciativa los derechos laborales esenciales, reconocidos por la OIT y sus Estados miembros, mientras que los acuerdos regionales de integración más avanzados buscan profundizar

más en la protección de esos derechos. Debe recordarse que los acuerdos internacionales constituidos al amparo de la OIT regulan y protegen derechos esenciales y lo que se busca con ellos es establecer un piso mínimo de protección laboral para los Estados, de manera que la comunidad internacional comience sus relaciones entre sí con una base normativa de respeto a derechos fundamentales como el del trabajo. Por esta razón, los convenios son tan esenciales que buscan la protección de derechos infantiles, jornadas laborales máximas, derechos de huelga, entre otros que en su conjunto, constituyen la base mínima indispensable de una convivencia que respete los derechos fundamentales del hombre.

Los acuerdos comerciales regionales que profundizan en la integración parten de esta misma base pero no se estacionan en ella, como sucede con los tratados de libre comercio, sino que establecen mayores derechos y obligaciones para los sujetos de las relaciones laborales, de manera que proporcionan mayores niveles de protección social y bienestar común, aspectos que pueden resultar gravosos e incosteables en otras latitudes del mundo. Esta circunstancia no sólo no afecta los derechos establecidos en los convenios regulados por la OIT, sino que los amplían, cumpliendo por demás con ellos. Esto no puede considerarse como una violación o interferencia normativa. Parece claro.

Pretender aumentar el piso de los derechos laborales desde el ámbito multilateral implicaría necesariamente la inyección de recursos económicos a cargo de los gobiernos nacionales, circunstancia que en estos tiempos (y en general, en cualquier época) resulta inconveniente, por no decir imposible en casos específicos como en países africanos o caribeños, por referir sólo el extremo.

Sin embargo, desde la óptica regional, llámese Unión Europea, Asociación de Naciones del Sureste Asiático, Mercado Común del Sur, o Tratado de Libre



Comercio de América del Norte, profundizar en la protección de estos derechos no sólo constituye una aspiración, sino una demanda social, un proyecto común y una posibilidad real para un futuro mejor. Es aquí donde tiene que abrirse una brecha respecto del sistema multilateral y del regional, no que los divida, sino que sirva uno para impulsar al otro, claro está, en su debida oportunidad.

#### **4.2 ARMONIZACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LAS ETAPAS DE INTEGRACIÓN**

Algo que es suficientemente evidente es el nivel de profundización en la protección de derechos laborales que se tiene en las diferentes etapas de integración, pero no sólo esto, sino que incluso en diversos acuerdos que constituyen una misma etapa de integración, se regulan estos derechos de manera diferente. Desde luego, cada acuerdo comercial regional tiene sus propios métodos para cumplir con la protección laboral que emana del sistema multilateral porque los convenios multilaterales regulan y transmiten sólo principios y reglas básicas, pero no proporcionan los “cómos”, éstos son facultades de cada autoridad gubernamental de los países suscriptores de cada acuerdo regional.

La protección mínima de los derechos laborales va dirigida a los países de manera individual, y éstos la proyectan en los acuerdos comerciales internacionales, pero conservan su independencia o arraigo nacional, ya que están comprendidos estos derechos en normas de diversa jerarquía, dependiendo del sistema jurídico de cada país. Cuando dos o más países deciden celebrar un tratado internacional comercial en el que incluirán la protección de los derechos laborales, se analizan mutuamente sus legislaciones para comprobar que, aun con sus diferencias específicas, en el fondo los países suscriptores protegen los mismos derechos y tienen los mismos pisos regulatorios, de no ser así, se inician los mecanismos nacionales para “poner en concordancia” las legislaciones nacionales, tomando como espejo la regulación

mínima internacional. Así fue como sucedió previo a la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, cuando México tuvo que modificar sus normas jurídicas en muchos aspectos para ponerlas en concordancia con las similares estadounidenses y canadienses<sup>1</sup>.

Canadá y Estados Unidos de América también realizaron ajustes a sus normas internas. Pero, más allá de revisar las normas que se modificaron, es preciso reflexionar sobre el proceso mismo de adecuación. Ningún país asume por voluntad propia que su orden jurídico nacional es deficiente o incorrecto por simple inspiración. No se trata tampoco de establecer cuál sistema jurídico de los tres países suscriptores del TLCAN era peor, ni cual mejor.

De lo que se trata es de dejar claro que, cuando dos o más países deciden celebrar un acuerdo de integración como el TLCAN, es preciso determinar aquéllas normas internas que podrían llevar a ser eventualmente contrarias a las normas establecidas en el tratado internacional, de manera que se propicie una cierta “armonización del derecho” y con ello se limiten las controversias por ilegalidad o inconstitucionalidad de las normas contenidas en el tratado. Esto queda más claro si se toma en cuenta que las partes del Tratado están de acuerdo en principios internacionales como el contenido en el Artículo 27 de la Convención de Viena de 1969 sobre la Celebración de Tratados, que dispone que “Una Parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado”.

Cuando se habla de armonización, debe destacarse que no se trata de igualar las disposiciones jurídicas de los países involucrados en el tratado, sino de establecer, como ya se dijo anteriormente, un piso mínimo de protección jurídica en todas las materias comunes del tratado, pero nunca una igualdad normativa, ya que, al menos en el caso del TLCAN se trata de tres países con sistemas

---

<sup>1</sup> Para mayor referencia, ver: Villarreal, Lucinda. TLC. Las Reformas Legislativas para el Libre Comercio. 2ª. Edición, Editorial PAC, S.A. de C.V., México, 1998.

jurídicos distintos, con normas diferentes y autoridades con atribuciones completamente distintas entre los tres países. Resultaría ocioso pensar que el TLCAN tenía dentro de sus objetivos igualar las normas de los tres países. Así lo argumentó México en el Asunto sometido al Panel de solución de diferencias establecido en el Capítulo XX del TLCAN, relativo a “Servicios de Transporte Transfronterizo”, de la siguiente manera: “...ninguna disposición del TLCAN le da derecho a una Parte a imponer sus propias leyes y reglamentos sobre otra. Esto sería una interferencia inaceptable en la soberanía de otro estado y, con seguridad, algo a lo que ninguna de las partes del TLCAN se ha comprometido. Por lo tanto, México no está obligado, conforme al TLCAN, a aplicar las normas estadounidenses, a pesar de la cooperación entre Estados Unidos y México para hacer que los marcos normativos sean compatibles “desde el principio”<sup>2</sup>.

La armonización jurídica entre dos o más países debe entenderse como la vocación entre ellos para hacer que, con independencia de los sistemas jurídicos de cada país, exista una base de derechos esencial para regular cada una de las actividades comprendidas en un tratado común, de manera que se protejan los mismos derechos en los países suscriptores, a pesar del mecanismo interno que se adopte para hacer cumplir dichos ordenamientos.

El proceso de armonización normativa es la premisa fundamental de un posterior derecho comunitario, en el cual se pretende uniformar los ordenamientos jurídicos de los países miembros de un tratado, habida cuenta de la preexistencia de autoridades comunitarias que harán cumplir las normas, en sustitución de las anteriores autoridades nacionales, como sucede en muchos aspectos dentro de la Unión Europea y, de cierta forma, en el MERCOSUR.

---

<sup>2</sup> Expediente del Secretariado Núm. EUA-MEX-98-2008-01. Informe final del Panel, 5 de febrero de 2001, p. 26.

### **4.3 LA PROTECCIÓN MÁS EFECTIVA DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS ACUERDOS COMERCIALES REGIONALES**

La regulación de los derechos laborales en los bloques regionales o procesos de integración en el mundo debe ser más profunda que en el sistema multilateral, por muchas razones, pero fundamentalmente porque es menos complicado agrupar voluntades en un acuerdo regional, por más numeroso que éste sea, como la Unión Europea (actualmente con 27 estados miembros), que en el sistema multilateral de la OIT (actualmente con 182 países miembros)<sup>3</sup>.

El sistema multilateral con sus conferencias ministeriales, temas globales, sesiones plenarias y consenso necesario para la adopción de acuerdos generales, tiene demasiadas complejidades. Lograr consensos Norte-Sur, Norte-Norte o Sur-Sur puede ser una verdadera proeza porque los intereses de países ricos generalmente se enfrentan con los de países pobres, de ahí a lograr un punto medio puede pasar mucho tiempo.

La diferencia, más que ventaja, de los bloques regionales consiste en que, además de ser menos países los involucrados, generalmente existen circunstancias territoriales, culturales, ideológicas, de conveniencia comercial en mercancías, servicios, inversiones, migratorias, entre otras muchas más que favorecen la celebración de alianzas estratégicas entre países. Estos lazos de unión pueden llegar a ser determinantes, más que las posibles diferencias por razones de poderío económico, inestabilidad social o circunstancias políticas de los socios.

Hoy en día el principal motor de las relaciones internacionales lo constituye el comercio internacional, de manera que, en la medida en que los países miembros de un bloque regional obtengan beneficios económicos mutuos, todo lo demás puede subordinarse a estos beneficios. En muchos casos, estas

---

<sup>3</sup> Ver: [www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm)

alianzas sirven para realizar balances nacionales sobre el desempeño de cualquier país, y en no pocos casos se han promovido cambios jurídicos, económicos, y en general programáticos del gobierno hacia regímenes más transparentes, socialmente comprometidos, innovadores y estables, que no hubieran avanzado en las circunstancias previas a dichos acuerdos. Desde luego, la celebración de estos acuerdos no es una receta contra la pobreza, la marginación, el desempleo, la injusticia y la inequidad, pero sin duda han probado ser una adecuada alternativa en muchos casos para disminuir los problemas internacionales, e incluso, afrontarlos con mayor solidaridad.

Bloques regionales como la Unión Europea han probado éxitos antes unimaginables. El derecho comunitario europeo es hoy en día un ejemplo a seguir por la comunidad internacional para lograr el fortalecimiento de derechos sociales: laborales y de seguridad social. La tarea que tienen los demás bloques comerciales del mundo es, en principio, salir de la mera enunciación de los derechos mínimos que contemplan los convenios fundamentales de la OIT. No es suficiente en la actualidad que los países se conformen con regular el piso mínimo de los derechos laborales.

Lo que la comunidad internacional debe hacer – y en los acuerdos comerciales regionales se encuentra una alternativa idónea para lograrlo – es tomar estos convenios de la OIT como plataforma inicial de despegue para profundizar en la protección de los derechos laborales comunes a todos los pueblos y establecer mayores compromisos entre los socios de dichos acuerdos regionales, como lo han comenzado a hacer en la Unión Europea y en el MERCOSUR, por mencionar sólo algunos ejemplos.

El establecimiento de un derecho comunitario sería el ideal de todos los bloques regionales, con miras a establecer un derecho laboral más eficiente, pero no es la única alternativa. De hecho, su creación implica una cesión de soberanía que en estos tiempos resulta difícil siquiera de plantear. La alternativa que tienen

todos los bloques regionales en la actualidad consiste en la armonización del derecho. Los países miembros de cada uno de los más de doscientos bloques regionales vigentes deben propiciar mayores acercamientos, estudiar la posibilidad y profundizar el diálogo formal e informal en todos los sectores, el comercial e industrial, el político-diplomático-gubernamental, el académico docente y de investigación, y el laboral en el sentido obrero-patronal. No se trata de adaptar el derecho de México al de los demás países, sino de aportar ideas comunes de ida y vuelta.

En muchos foros se ha comentado que la Constitución mexicana de 1917 fue la primera Constitución Social del mundo. La Constitución de México, además de las leyes, reglamentos y en general los ordenamientos laborales y de seguridad social tienen muchos elementos importantes para ser tomados en cuenta para consolidar cuerpos normativos globales, en los que prive la armonización de las normas, independientemente de los procedimientos internos de cada país para implementarlos.

Cada país tiene sus propias autoridades y procedimientos que deben permanecer intocables, si esa es la voluntad de cada país, pero la esencia de los derechos debe ser la misma. La profundización y ampliación de derechos, facultades, compromisos, beneficios y cargas les corresponden a los gobiernos proponerlos y realizarlos. Este es el verdadero espíritu de la armonización del derecho, que no toca fibras sensibles como la soberanía y la No Intervención, principios internacionales fundamentales.

Desde la celebración de un área de libre comercio puede intentarse lograr este objetivo. La práctica ha demostrado que la transición hacia una unión aduanera resulta complicada, por esto mismo debe regularse con todo el rigor y proyección posibles la protección de los derechos laborales desde los acuerdos comerciales primigenios. Si el avance en el aspecto comercial, de servicios y de inversiones no puede llegar muy lejos, esto no debe constituir un obstáculo para

que los avances en la protección de derechos sociales no se alcancen. Son dos ramas de los acuerdos regionales que perfectamente pueden caminar por vías distintas, juntos lograrían grandes objetivos, pero por separado se pueden lograr, de igual forma, grandes metas.

## **CONCLUSIONES**

### **PRIMERA**

El estudio del Comercio Exterior comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos y establece las normas aplicables a una relación jurídica originada o desenvuelta bajo distintas soberanías. Uno de los aspectos más importantes de esta disciplina, dentro de los procesos de Integración Regional, es la regulación de los servicios prestados por personas que se desplazan de su país para suministrar servicios en otro, y que son objeto de comercio.

En ese sentido, el Derecho laboral presenta una tendencia universalista que se observa en las convenciones internacionales, conferencias y tratados bilaterales o plurilaterales que regulan instituciones análogas en países distintos. La protección del trabajo de nacionales en el extranjero y de extranjeros fuera de su patria requiere ser estudiada y cuidadosamente regulada.

### **SEGUNDA**

La globalización es un fenómeno que abarca a todas las zonas geográficas, y afecta a todas las relaciones sociales, incluidas las familiares, educativas, políticas, económicas, culturales y ecológicas; ha significado para muchos países en vías de desarrollo, la disminución de los niveles de empleo, el recorte de los gastos sociales, las políticas de austeridad y la consecuente disminución de los salarios. Sin embargo para los países industrializados la globalización simboliza un fuerte aumento de las exportaciones, de la tasa de crecimiento económico anual, de los salarios, de la esperanza de vida y de la escolarización.



### **TERCERA**

La acción de la Organización Internacional del Trabajo en materia de derechos humanos y en la protección de los derechos económicos y sociales ha destacado ampliamente en lo que respecta al progreso de la legislación laboral y social, contribuyendo en la creación de un sistema normativo, en lo particular a través de convenios internacionales del trabajo y recomendaciones, y en la aplicación sobre las legislaciones nacionales en su derecho interno. Esta influencia ha tenido mayor fuerza en países industrializados. Asimismo, podemos asegurar que dentro de los ordenamientos adoptados por las legislaciones nacionales en las últimas décadas se ha buscado proteger los derechos humanos, en especial los de carácter económico y social, aspecto en el que se ha procurado fomentar un mejor nivel de vida, contribuir al bienestar común, conceder oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, adoptar condiciones de trabajo y medidas que garanticen una justa distribución de riqueza, entre otros.

### **CUARTA**

El interés de los gobiernos de participar en la integración de un mundo más justo en materia laboral, con una mejor regulación de los derechos sociales, se refleja en su permanencia dentro de los organismos multilaterales: la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial del Comercio (OMC), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

## **QUINTA**

En todos los acuerdos comerciales además de ver por programas de intercambios de productos, deben promover, entre las naciones del mundo, programas y actividades que permitan la elevación del nivel de vida, contribuir al bienestar común por medio de un trabajo digno, una justa distribución del salario mínimo, aplicación de medidas sociales y económicas, proteger la salud de los trabajadores, la infancia y la maternidad, entre otras, simplemente con la finalidad de no frenar el desarrollo social. La aplicación de los derechos laborales denunciados por la Conferencia de la OIT, son aplicables a todos los pueblos, sin embargo debe tenerse en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada uno, su aplicación progresiva a los pueblos que todavía son dependientes, así como a los que han logrado una etapa en la que se autogobiernan.

## **SEXTA**

Es inminente la necesidad de normar jurídicamente los derechos laborales en una sociedad de libre mercado, en la que no solo circulan bienes, servicios, sino que hay factores como el trabajo que no han sido del todo regulados o bien, aún siendo regulados, no se les otorga la importancia debida. Es necesaria y urgente la protección de derechos socio-laborales tales como la libertad de trabajo, la igualdad de oportunidades de trato y la libertad sindical dentro de los convenios internacionales, ya que la regulación y protección de los mismos es escasa o casi nula, puesto que en la celebración de tratados y convenios solo es trascendente la expansión económica, no así los derechos sociales.

## **SÉPTIMA**

Un problema que afecta considerablemente a todo el mundo, es el trabajo infantil, ya que aproximadamente 200 millones de niños trabajadores en todo el mundo realizan tareas perjudiciales para su desarrollo mental, físico y emocional, y a pesar de regular la abolición del trabajo infantil se siguen incorporando al mundo laboral, realizando trabajos no aptos para su edad en condiciones infrahumanas.

## **OCTAVA**

Es importante crear reformas jurídicas para la efectiva protección de los derechos laborales en el ámbito multilateral en cada uno de los países para conseguir un óptimo crecimiento económico y el aprovechamiento de la globalización, en beneficio de las economías nacionales, siempre y cuando no se vean atrasados y menos beneficiados los países poco desarrollados. La universalidad de las normas fundamentales del trabajo debe afrontar los problemas sociales y económicos, garantizando una justa distribución de los beneficios del comercio.

La interacción entre el comercio y las cuestiones sociales, no debe verse como una forma de proteccionismo comercial, debe fomentarse para que su aplicación vuelva a estas normas fundamentales del trabajo, normas reconocidas internacionalmente

## **NOVENA**

El Tratado de Libre Comercio entre Canadá, Estados Unidos y México, significó la aplicación de una política económica exterior que busco profundizar el bilateralismo y la exclusividad en la relación económica para los tres países del norte. No obstante, tras quince años, México sufre la pérdida de empleos; la desigualdad en la competencia entre esos países desarrollados y el propio México, que se encuentra en vías de desarrollo y sólo puede competir a través de la explotación de mano de obra intensiva, principalmente femenina e infantil; la disminución de las garantías y derechos laborales de los trabajadores mexicanos, en tanto que las empresas multinacionales se han ido ubicando donde los costos laborales son menores y sus ganancias mayores.

Es por ello que se pide a la OMC examine en las negociaciones comerciales que existen, la relación que existe entre comercio y empleo, a fin de que los derechos laborales sean respetados en todo el mundo y se luche eficazmente contra todas las formas de explotación laboral.

## **DÉCIMA**

Dentro de la protección de los derechos laborales en el Tratado de Libre Comercio se encuentra el ACLAN, el cual ha funcionado como un acuerdo que garantiza la aplicación efectiva de sus leyes y normas laborales aplicadas a cada país miembro del TLCAN y la Comisión para la Cooperación Laboral, que ha representado el único organismo internacional enfocado a defender los derechos laborales dentro de dicho Tratado, sin embargo el esfuerzo del TLCAN no ha sido suficiente.

## **DÉCIMA PRIMERA**

La experiencia de la Unión Europea por nivel de integración que ha logrado, le ha permitido tener una mayor visión dentro del marco jurídico de las políticas implementadas por este bloque en diversas materias, pero sobre todo en el ámbito laboral. En ese sentido, el fomento al empleo es uno de los puntos centrales de atención y de medida del progreso de las naciones que conforman dicha Unión, las cuales se han propuesto buscar mayor protección a los derechos de los trabajadores, desarrollar políticas que incentiven al crecimiento de más empleos, y coordinar las políticas económicas junto con las sociales.

Ejemplo de ello, lo es el Tratado de Roma, cuya contribución en este ámbito fueron las normas relativas a la instauración de la libertad de circulación de los trabajadores; la Carta Única Europea, que dio un nuevo impulso a la política social, en especial en materia de salud y seguridad en el lugar del trabajo; el Tratado de Ámsterdam reconoció que la lucha contra el desempleo, sobre todo con los derechos sociales, es tan importante como las estrategias económicas, y como coordinar estos dos temas con reformas y políticas en el mercado de trabajo y en los mercados de bienes y servicios, reguladas bajo un enfoque global equilibrado.

## **DÉCIMA SEGUNDA**

La Declaración Sociolaboral es la norma comunitaria creada gracias a las exigencias sindicales tras la constitución del Mercosur, que garantiza los derechos de los trabajadores, tales como la no discriminación, la igualdad, la eliminación del trabajo forzoso y del trabajo de menores, así como varios principios y derechos laborales fundamentales que establece la OIT. Tal documento busca la consecución y generación de mayores empleos, otorga la protección de los desempleados, y establece normas para regular la salud y seguridad social. Es sobre todo una regulación multilateral para los países del Cono Sur.

### **DÉCIMA TERCERA**

La integración económica consiste en un proceso de los territorios de una pluralidad de países en un espacio económico que comparten un espacio económico común, en el cual no existen barreras proteccionistas que afecten la libertad de circulación de los productos y de los servicios, y aun de los factores productivos susceptibles de traslación, es decir el capital y el trabajo

### **DÉCIMA CUARTA**

La eliminación de la discriminación es parte indispensable de una estrategia viable de reducción de la pobreza y del desarrollo de una economía sostenible; en el concepto de trabajo decente para mujeres y hombres, existe el derecho a la igualdad de oportunidades para trabajadores y aquellos que están en la búsqueda de un empleo y subsistencia, si existieran más políticas de empleo existiría un crecimiento significativo en la economía de un país. En ese orden de ideas, es necesario realizar las reformas jurídicas adecuadas para eliminar la discriminación en el trabajo, incrementar los valores en las naciones y expandirlos mundialmente, erradicar el desequilibrio social, abolir el trabajo infantil, etcétera.

### **DÉCIMA QUINTA**

La múltiple diversidad de sistemas económicos, sociales, políticos y culturales y el desigual grado de desarrollo de los Estados, hacen que la influencia de éste sobre las soluciones adoptadas por las legislaciones varíen según las particularidades específicas de los países, generando, según los casos a los que se aplica, una desigualdad y discrepancia en la aplicación de un ordenamiento, ya que nunca coincidirá el mismo resultado de un país a otro. En ese sentido, las naciones ricas deben suprimir sus barreras al comercio y adaptarse a fin de que evitar que los países industrializados subvencionen sus industrias, impongan obstáculos sociales o restricciones a las naciones pobres, permitiendo el uso de servicios y de trabajo humano sin contraprestaciones.

## **DÉCIMA SEXTA**

La tendencia actual en la regulación jurídica del Comercio Exterior debe ser la búsqueda de un trabajo que dignifique y construya alternativas económicas centradas en el bienestar del hombre y no las ganancias capitalistas; de alternativas que refrenden los valores del trabajo, la solidaridad, la cooperación y el humanismo. Las reglas que rigen la economía global y en particular de cada bloque de integración, deben destinarse a mejorar los derechos, los medios de subsistencia, la seguridad y las oportunidades para las personas, a través de una estrategia más eficaz en el desarrollo de la economía, paralelo a los principios y leyes de cada país, pero siempre con el visto bueno de los organismos multilaterales, que deberán participar directamente y no solo como vigilantes o reguladores del comercio, destinados a beneficiar a todas las capas la población, impulsando la eficiencia y competitividad por medio de la innovación tecnológica y no la explotación de los trabajadores.

## **DÉCIMA SÉPTIMA**

La globalización económica no ha tenido éxito en mejorar el nivel de vida de los trabajadores y únicamente ha beneficiado a los grandes productores; el mercado internacional se ha abierto indiscriminadamente a las importaciones y a la inversión extranjera, dejando en segundo plano a la organización de políticas económicas que permitan enfrentar los grandes rezagos nacionales en materia de desarrollo, niveles de empleo y bienestar. Ejemplo de ello tenemos a México; en donde las pequeñas y medianas industrias que participan muy poco en el comercio exterior sólo actúan como proveedores de las grandes industrias generando la desarticulación de la economía nacional. Nos hemos convertido en un país maquilador susceptible a los vaivenes económicos y dependiente de otras economías, principalmente de Estados Unidos.

Las propuestas hacia la globalización deben ir orientadas al fortalecimiento de la economía de un país, favoreciendo primeramente a la sociedad, otorgando mejor educación, propiciando mejores empleos, otorgando una mayor calidad de vida, a efecto de que sea la sociedad quien empuje el desarrollo económico.

### **DECIMA OCTAVA**

La persistencia de la desigualdad de género, la discriminación, el trabajo forzoso y la desigualdad laboral están relacionados con todos los desequilibrios estructurales del sistema económico mundial. Por lo tanto, es urgente se incluyan normas laborales en todas las políticas, a todos los niveles y en todos los sectores. Unificando normas laborales que protejan los principios y derechos laborales fundamentales en todos los acuerdos comerciales, contribuirían en el desarrollo y la evolución de una estrategia común en la lucha contra el desequilibrio económico, favoreciendo a la economía mundial.

Se propone el estrechamiento de vínculos entre los organismos multilaterales, con el afán de profundizar en la protección de los derechos laborales, no solo como aspiración, sino una demanda social, un proyecto común y una posibilidad real para un futuro mejor.

### **DECIMA NOVENA**

El sistema mundial de comercio debe reorientarse hacia la lucha contra la pobreza, el fortalecimiento de la democracia y la promoción de un desarrollo sostenible, teniendo como objetivo el aumento de participación de instituciones internacionales, a través de la consolidación de esfuerzos destinados a erradicar la pobreza y crear oportunidades globales para todos.



En vez de prestar singular atención a desarrollar una carrera hacia el fondo, en donde los patrones compiten por las inversiones, ofreciendo bajos salarios y escasas normas y programas sociales, se debe instrumentar un mecanismo para asegurar que la integración de las economías y mercados de los países que han suscrito diversos acuerdos, siga en ruta ascendente, buscando que prevalezca el desarrollo, elevando las normas en todos los países, en sus estados y provincias.

## BIBLIOGRAFÍA

### LIBROS CONSULTADOS

1. **Alatorre Wynter, Edda; Espinosa Mora, María Eugenia.** “El Trabajo Infantil: Derecho de Supervivencia o Riesgo para la Vida”, en Derechos Humanos y Víctimas del Delito”, Tomo I, Instituto Nacional de Ciencias Penales, 1ª Ed., México 2004.
2. **Alonso García, Ricardo.** “Tratado de Libre Comercio, Mercosur y Comunidad Europea, Solución de controversias e interpretación uniforme”. Ed. Mc Graw Hill, Madrid, 1997.
3. **Aníbal Alterini, Atilio.** “El Sistema Jurídico en el Mercosur”, Ed. Abeledo – Perrot, Buenos Aires, Argentina 1994.
4. **Aparicio Tovar, Joaquín.** “Introducción al Derecho Social de la Unión Europea”, Básicos de Derecho Social, No.13, Ed., Bomarzo.
5. **Banco Mundial.** “Globalization, Growth and Poverty, Building an Inclusive World Economy”, Banco Mundial y Oxford University Press, Nueva York, 2002.
6. **Barajas Montes de Oca, Santiago.** “Los Contratos Especiales del Trabajo”, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1ª Ed., México, 1992.
7. **Basave Fernández del Valle, Agustín.** “Filosofía del Derecho Internacional. Iusfilisofía y Politosofía de la Sociedad Mundial”, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2ª Ed., México, 2001.
8. **Bazán, Victor.** “Jurisdicción Constitucional y Control de Constitucionalidad de los Tratado Internacionales. Un Análisis de Derecho Comparado”, Ed. Porrúa, 1ª Ed., México, 2003.
9. **Bela Balassa, J.D.** “Toward a theory of economic integration, U.S.A.”, Ed. Kiklos, No.1, 1961.
10. **Bellamy, Carol.** “Estado mundial de la infancia”, 1997, UNICEF.

11. **Bhala, Raj. Kennedy, Kevin.** "World Trade law. The GATT-WTO System Regional Arrangements, and U.S. Law", Lexis Law Publishing, Virginia, 1998.
12. **Bonet Pérez, Jordi.** "Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. La Declaración de la OIT de 1998", Cuadernos Deusto de Derechos Humanos. Núm. 5, Instituto de Derechos Humanos, Universidad de Deusto, España, 1999.
13. **Cachón Rodríguez, Lorenzo.** "Nuevos Yacimientos de Empleo", Revista de Economía y Sociología del Trabajo, Nº 29/30, Ed. Esparru, España, 1995.
14. **Calderón Villegas, Juan Jacobo.** "El tratado de libre comercio, la integración comercial y el derecho de los mercados", Universidad del Rosario, Colección de Textos de Jurisprudencia, Bogotá, 2007.
15. **Cavazos Flores, Baltasar.** "Hacia un nuevo derecho laboral. Estudio comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos y Canadá y el derecho del trabajo mexicano, TLC", Ed. Trillas, 3ª Ed., México, 1997.
16. **Charis Gómez, Roberto.** "Derecho Internacional del Trabajo", Ed. Porrúa, 2ª Ed., México, 2000.
17. **Cisnal de Ugarte, Salomé, Fernández Liesa, Carlos, Moreiro González, Carlos.** "Descripción, Análisis y Comentarios al Tratado de la Unión Europea", Ed. McGraw-Hill, 1ª Ed., España, 1993.
18. **De Buen Unna, Carlos.** "El trabajo de los menores y el Derecho laboral" en Memoria del Coloquio Multidisciplinario sobre Menores, Diagnóstico y Propuestas, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1995.
19. **De Mateo Venturini, Fernando.** "Relaciones comerciales entre México y la Unión Europea", Revista Mexicana de Política Exterior, No.49, México, 1996.
20. **Dreyzin de Klor, Adriana.** "El Mercosur: Generador de una nueva fuente de Derecho Internacional Privado", Ed. Zavalía, Buenos Aires, 1997.
21. **Elías Méndez, Cristina.** "El Menor de edad en la Carta Social Europea", Universidad de Valencia, España, 2003.

22. **Ermida Uriarte, Oscar**, "El Mercosur y los aspectos laborales", en *Análisis Laboral*, vol. XVII, Núm. 194, Lima, 1993.
23. **Espósito, Carlos D.** "La Organización Mundial del Comercio y los particulares", Ed. Dykinson, Madrid, 1999.
24. **Fix-Zamudio, Héctor**. "México y las Declaraciones de Derechos Humanos", Corte Interamericana de Derechos Humanos, UNAM, México, 1999.
25. **Funck, Bernard. Pizzati, Lodovico**. "Labor, Employment, and social policies in the EU enlargement process. Changing perspectives and policy options", Ed. The World Bank, Washington, DC, 2002.
26. **Ferruccio Pergolesi**. "Diritto sindacale", padova, Cedam, 1961.
27. **García López, Ricardo.**, "La liberación del comercio de servicios en la OMC. Una Perspectiva Europea", Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2000.
28. **González, Anabel**. "La solución de controversias en los acuerdos regionales de América Latina con países desarrollados", Serie 68, División de Comercio Internacional e Integración, Naciones Unidas, Cepal, Santiago de Chile, 2006.
29. **González Calderón, Juan A.** "Derecho constitucional argentino: Historia, teoría y jurisprudencia de la Constitución", Buenos Aires, 1996.
30. **González Valadez, Rodríguez Carlos**. "México ante el arbitraje comercial internacional", Ed. Porrúa, 1ª Ed., México, 1999.
31. **Gros Espiell, Héctor**. "La OIT y los Derechos Humanos en América Latina", UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1976.
32. **Gutiérrez-Haces, Teresa**. "Procesos de Integración Económica en México y Canadá. Una perspectiva histórica comparada", UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, México, 2002.
33. **Hernández, Gonzalo**. "La Situación en la Industria Manufacturera Mexicana ante el TLC: Aplicación al sector Textil" en Fernández de Castro, Rafael, et al (editor), "Sectoral Labor Effects of North American Free Trade, TLC: Los impactos Laborales en Sectores Clave de las Economías", Ed. ITAM, U.S.-Mexican, Policy Studies Program, México, 1993.

34. **Jansen, Marion; Lee, Eddy.** “Comercio y Empleo: Los retos de la investigación sobre las políticas”, Estudio conjunto de la Oficina Internacional del Trabajo y la Secretaría de la Organización Mundial del Comercio, Secretaría de la OMC - 813.07. 2007. OMC ISBN\_978-92-870-3382-6, OIT.
35. **Kurczyn Villalobos, Patricia.** “Relaciones Laborales en el Siglo XXI”, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie doctrina Jurídica No.39, México, 2001.
36. **Lal Das, Bhagirath.** “La OMC y el sistema multilateral del comercio. Pasado, presente y futuro”, Ed. Icaria, 1ª Ed., España, 2004, Traducción al inglés por María Laura Mazza, Título original: The WTO and Multilateral Trading System, Past, present and future” publicado por Red del Tercer Mundo y Zed Books, Rumania.
37. **Malpica de Lamadrid, Luis.** “¿Qué es el GATT?”, Ed. Grijalbo, S.A., 3ªEd., México, 1979.
38. **Morales Gil de la Torre, Héctor.** “Introducción: notas sobre la transición en México y los derechos humanos, en “Derechos humanos: dignidad y conflicto en México”, Universidad Interamericana, 1996.
39. **Ortiz, Isabel.** “Política Social: Estrategias de Desarrollo Nacionales”, Notas a las Políticas, Programa de Desarrollo de Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas, Nueva York, 2007.
40. **Pacheco Martínez, Filiberto.** “Derecho de la Integración Económica, Implicaciones Jurídicas en México”, Ed. Porrúa, 1ª Ed., México, 1998.
41. **Peñaloza, Pedro José; Ramírez Gómez, Enrique.** “Derecho y revés un acercamiento al mundo victimal infantil”, en DERECHOS HUMANOS Y VÍCTIMAS DEL DELITO. TOMO II. 1ª Ed., Instituto Nacional de Ciencias Penales, México, 2004.
42. **Pérez Luño, Antonio Enrique.** “Los derechos fundamentales”, Ed. Tecnos. ISBN 84-309-1114-6, Madrid 1986.
43. **Pergolesi, Ferruccio.** “Diritto sindacale”, Ed. Padova, Cedam, Italia, 1961.
44. **Piris, Jean-Claude.** “El Tratado Constitucional para Europa: un análisis jurídico”, Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid, 2006.

45. **Pueyo Losa, Jorge; Rey Caro, Ernesto J.** "Mercosur: Nuevos ámbitos y perspectivas en el desarrollo del proceso de integración", Universidad del Salvador. Ed. USAL, Buenos Aires, 2000.
46. **Quintana Adriano, Elvia Arcelia.** "El Comercio Exterior de México: marco jurídico, estructura y política", Ed. Porrúa, 2ª Ed., UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2003.
47. **Reyes Díaz Carlos Humberto. Coord.** "Temas selectos de Comercio Internacional", Ed. Porrúa - UNAM, Facultad de Derecho, México, 2008.
48. **Reza, Germán de La.** "Reformas estructurales e integración en América Latina: ¿convergencia o subordinación?", Revista Comercio Exterior, BANCOMEXT, Vol. 56, No.12, Diciembre 2006.
49. **Riquer Fernández, Florinda.** "Estado actual de la discusión sobre la niñez mexicana". DIF, GIMTRAP, UNICEF, 1ª Ed., México, 1998.
50. **Saldaña Pérez, Juan Manuel.** "Comercio Internacional. Régimen Jurídico Económico", Ed. Porrúa - Universidad Panamericana, 2ª Ed., México, 2008.
51. **Saúl Menem, Carlos.** "¿Qué es el MERCOSUR?", Ed. Ciudad Argentina: Fundación Centro de Estudios Políticos y Administrativos, Buenos Aires, 1998.
52. **Susman, Gerald I.** "Pequeñas y Medianas Empresas y la Economía Global", Edward Elgar Publishing, Madrid, 2007.
53. **Tamames, Ramón.** "La Unión Europea". Ed. Alianza. 3ª Ed., Madrid, 1996.
54. **Todd, Emmanuel.** "L'illusion économique", Ed. Gallimard, 1998.
55. **Torre Rangel, Jesús Antonio de la.** "El Derecho como arma de liberación en América Latina", San Luis Potosí: Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho, 2006.
56. **Trueba Urbina, Alberto.** "Derecho procesal del trabajo", México, Ed. Porrúa, México, 1965.
57. **Villagrasa, Jesús.** "Globalización ¿Un mundo mejor?", Ed. Trillas, México, 2003.
58. **Villarreal, Lucinda.** "TLC. Las Reformas Legislativas para el Libre Comercio", Ed. Pac, S.A. de C.V., 2ª Ed., México, 1998.

59. **Von Potobsky, Geraldo W.; Batolomei de la Cruz, Héctor G.** “La Organización Internacional del Trabajo. Funcionamiento del Sistema Normativo Internacional”, Instrumentos sobre Derechos Humanos Fundamentales, Ed. Astrea.
60. **Walss Auriolles, Rodolfo.** “Los Tratados Internacionales y su regulación jurídica en el Derechos Internacional y el Derecho Mexicano”, Ed. Porrúa, México, 2001.
61. **Withe, William R.** “The Implications of the FTA and NAFTA for Canada and Mexico”, Technical Report N°70, Canada, 1994.
62. **Witker, Jorge.** Coord.; tr. De Francisco José de Andrea Sánchez. “Aspectos Jurídicos del Tratado Trilateral de Libre Comercio”, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1992.

## **DOCUMENTOS OFICIALES**

### **ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA**

UNA GUÍA PARA COMPRENDER LA AUTORIDAD DE PROMOCIÓN DE COMERCIO Y LA LEY DE COMERCIO DE 2002. U.S. Chamber of Commerce. Septiembre 2002. Western Hemisphere Department 1615 H Street, N.W. Washington, D.C.

### **MÉXICO**

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. D.O.F. 12 de febrero de 2007. Agenda de Amparo, Ediciones Fiscales ISEF, México 2007.

### **CARICOM**

TRATADO DE CREACIÓN (1973) "Tratado de Chaguaramas que establece la Comunidad y Mercado Común del Caribe", 4 de julio de 1973.

## **MERCOSUR**

TRATADO GENERAL (marzo 1991). "Tratado de Asunción", Asunción, 26 de marzo de 1991.

DECLARACIÓN SINDICAL DE MONTEVIDEO. Montevideo el 14 de Diciembre de 2003

## **TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE (TLC)**

TRATADO DE LIBRE COMERCIO. "Tratado de Libre Comercio de América del Norte", publicado en el D.O.F. de 20 diciembre 1993.

ACUERDO DE COOPERACION. "Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte", 14 de septiembre de 1993. Estados Unidos Mexicanos, Canadá y los Estados Unidos de América. D.O.F. Martes 21 de diciembre de 1993.

## **ALCA**

PLAN DE ACCIÓN DE LA CUMBRE DE MIAMI (1994) "Creación del Área de Libre Comercio de las Américas", punto 9 del Plan de Acción de la II Cumbre de las Américas, con la asistencia de 34 mandatarios de Estado y de Gobierno, Miami, diciembre 1994.

DECLARACIÓN DE SANTIAGO (1998). "Declaración de Santiago II - Cumbre de las Américas", con la asistencia de mandatarios de Estado y de Gobierno, Santiago, 18-19 de abril de 1998.

## **TRATADOS DE LIBRE COMERCIO**

TRATADO DE LIBRE COMERCIO. "Tratado de Libre Comercio entre Canadá y Chile".

ACUERDO. "Acuerdo de Cooperación Ambiental entre Canadá y Chile".

ACUERDO. "Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y Chile", Ottawa, 6 de febrero de 1997.

## **UNIÓN EUROPEA**

TRATADO DE LA UNIÓN EUROPEA (TRATADO DE MAASTRICHT).

TRATADO DE ÁMSTERDAM.

CONVENIO DE ROMA 1950

ACTA ÚNICA EUROPEA



## **OIT**

CONSTITUCIÓN DE LA OIT.

PROTOCOLO FACULTATIVO DE LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LA NIÑEZ.

CONVENIO 87. Sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación. 1949.

CONVENIO 98. Sobre derecho de sindicación y negociación colectiva de 1949.

CONVENIO 29. Sobre el trabajo forzoso u obligatorio. 1930.

CONVENIO 105. Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso. 1957.

CONVENIO 100. Sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por trabajo de igual valor. 1951.

CONVENIO 111 sobre la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. 1958.

CONVENIO 138 sobre la edad mínima de admisión de empleo. 1973.

DECLARACIÓN RELATIVA A LOS FINES Y OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

## **ONU**

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.

INFORME 2009. OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO 2009.

Publicado por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (DESA) . I S B N 978-9 2 - 1 - 3 0 0 2 3 6 – 0. Naciones Unidas, Nueva York 2009. Páginas 56.

## **ENCICLOPEDIAS Y DICCIONARIOS**

1. Breve Diccionario del Tratado de Unión Europea, CERI (Centro Español de Relaciones Internacionales).
2. Chávez Castillo, Raúl, Diccionarios Jurídicos Temáticos, Derecho Laboral. Oxford University Press, 2a Serie, Volumen 4, México, 2002.
3. De Pina Vara, Rafael, Diccionario de Derecho, Ed. Porrúa. 19ª Ed., México, 1993.
4. Diccionario de la Real Academia Española, 23ª Ed., 2006,
5. Enciclopedia Jurídica Omeba, Ancalo, Tomo XIX, Driskil S.A., Buenos Aires, Argentina, 1979.
6. Sáenz Ramírez, Arnoldo. ¿Qué quiere decir?, Glosario de derecho, economía, finanzas, política y ecología, 1ª Ed., México. 1997.

## **PÁGINAS WEB**

<http://www.csreurope.org>  
<http://www.economia.gob.mx>  
<http://www.europa.eu>  
<http://www.fdcl-berlin.de>  
<http://www.icftu.org>  
<http://www.ilo.org>  
<http://www.jornada.unam.mx>  
<http://www.mercosur.int>  
<http://www.mercosurabc.com.ar>  
<http://www.oecd.org>  
<http://www.trabajo.gov.ar>  
<http://www.un.org/>  
<http://www.unicef.org>  
<http://wide.gloobal.net>  
<http://www.wto.org>

## **REVISTAS Y PUBLICACIONES PERIÓDICAS**

1. Cuadernillo, ¿Qué es el TLC?, Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, México, 1993.
2. Derechos de los niños que trabajan, Tríptico informativo, México, Academia Mexicana de Derechos Humanos.
3. Expediente del Secretariado Núm. EUA-MEX-98-2008-01, Informe final del Panel, 5 de febrero de 2001.
4. Informe sobre el trabajo en el mundo 2000.
5. “La Hora de la Igualdad en el Trabajo”, Primer Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª Reunión, 2003
6. “La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean”, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo 96ª, Reunión, 2007, 1ª Ed., ISBN 978-92-2-318130-7.
7. “La Igualdad en el Trabajo: Afrontar los retos que se plantean”, Segundo Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo 96ª reunión 2007.
8. Revista Mexicana de Estudios Canadienses, Primavera 2004, Nueva Época, Número 7.

9. Revista de la OIT, núm. 42, marzo de 2002.
10. UNAIDS: Protocolo para la identificación de discriminación contra las personas que viven con el VIH (Ginebra, 2000)
11. "Un futuro sin trabajo Infantil", Informe de la Conferencia Internacional del Trabajo 90ª reunión 2002, Oficina Internacional del Trabajo.
12. Implicaciones de los Acuerdos Comerciales de la Comunidad Europea y los Países Andinos, Centro de Investigación y Documentación Chile Latinoamérica, Berlín, febrero de 2007.