

ESTÁNDARES LABORALES Y EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO CENTROAMERICANO

19 de noviembre del 2002

Para más información, por favor contacten el “*Workers Rights Program*” (Programa de Derechos del Trabajador):

workersrights@lchr.org

SOBRE NOSOTROS

Lawyers Committee for Human Rights

(Comité de Abogados para los Derechos Humanos)

Desde 1978, el *Lawyers Committee for Human Rights* ha trabajado en Estados Unidos y en el exterior para crear un mundo seguro y humano promoviendo la justicia, la dignidad humana y el respeto por el estado de derecho. Apoyamos a los activistas de derechos humanos que luchan por las libertades básicas y el cambio pacífico a nivel local; protegemos a los refugiados que huyen de la persecución y la represión; promovemos prácticas económicas justas creando salvaguardias para los derechos de los trabajadores; y ayudamos a construir un sistema internacional de justicia y responsabilidad fuerte para los peores crímenes de derechos humanos.

William D. Zabel es el Director de la Junta Directiva del *Lawyers Committee*, Tom Bernstein es el Presidente de la Junta, Michael Posner es el Director Ejecutivo, Michael McClintock es el Director de Programa y Elisa Massimino es la Directora de la Oficina de Washington, D.C.

Se puede obtener copias de este informe contactando al:

Communications Department
Lawyers Committee for Human Rights
333 Seventh Avenue, 13th floor
New York, N.Y. 10001-5004 USA
telf: (212) 845-5200

Oficina de Washington, D.C.
Lawyers Committee for Human Rights
100 Maryland Avenue, NE, Suite 502
Washington, D.C. 20002 USA
telf: (202) 547-5692
<http://www.lchr.org>

©2002 por el *Lawyers Committee for Human Rights*
Todos los derechos están reservados

El *Lawyers Committee for Human Rights* promueve prácticas económicas justas promoviendo salvaguardias globales para los derechos de los trabajadores. En la última década, la expansión global de la economía del mercado ha producido lo que algunos llaman un “mundo sin paredes”. Con las prisas por encontrar maneras más baratas y más rápidas de producir calzado, ropa y otros bienes de mano de obra intensiva para el mercado global, las corporaciones multinacionales siguen trasladando gran parte de su producción a países sin protecciones legales básicas para los trabajadores y donde se prohíbe o se desalienta la organización sindical. Los trabajadores de las fábricas impulsan la nueva economía internacional, pero millones de ellos soportan a diario condiciones de trabajo por debajo de las normas laborales, desde salarios inadecuados y jornadas largas hasta riesgos que amenazan la vida en el lugar de trabajo. La exportación de productos agrícolas también ha aumentado de forma significativa en los últimos años. En muchos de los países que exportan productos agrícolas, no se respetan los derechos básicos de los trabajadores, y el trabajo infantil es un problema serio. El *Lawyers Committee for Human Rights* cree que el aumento en la liberalización del comercio debe ir acompañado por medidas para proteger los derechos laborales básicos. La expresa protección de derechos laborales en la letra y el espíritu de los acuerdos comerciales es un primer paso en esta dirección.

El *Lawyers Committee for Human Rights* pretende que los tratados de libre comercio cumplan con los siguientes requisitos mínimos:

- Las negociaciones deben ser llevadas a cabo de manera transparente.
- Sólo los gobiernos que cumplan con las normas laborales centrales deberían ser invitados a firmar.

- Los derechos laborales básicos deben formar parte integral del acuerdo.
- Los mecanismos para hacer cumplir los derechos laborales deben ser iguales a los mecanismos para hacer cumplir cualquier otro derecho u obligación incluido en el acuerdo.
- Los recursos comerciales deberían ser aplicables a normas laborales.
- Los derechos laborales deben ser aplicables en todo el territorio de las Partes firmantes.
- Un ente permanente de monitoreo de normas laborales debe formar parte del acuerdo.

Con el objetivo de aumentar la integración del comercio en el hemisferio occidental, el presidente de los Estados Unidos, George W. Bush, anunció el 16 de enero del 2002 que Estados Unidos exploraría la posibilidad de un tratado de libre comercio con Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua. Este acuerdo se denominaría el Tratado de Libre Comercio Centroamericano (“TLCC”). Las consultas formales para negociar este acuerdo no se prevé que empiecen hasta principios del 2003. Sin embargo, las consultas informales ya están teniendo lugar y dando forma al contenido de las negociaciones. En la actualidad, las partes involucradas en las negociaciones deben de estar planteándose tanto el contexto del tratado propuesto como el proceso por el cual será negociado.

Los derechos laborales no solamente deberían ser incluidos en el TLCC sino formar parte de su núcleo, sujetos a monitoreo y cumplimiento obligado. Estados Unidos ha abordado los derechos laborales directamente y también a través de acuerdos laterales en el marco de tratados comerciales con anterioridad. El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte

(ACLAN), agregado al Tratado de Libre Comercio de América del Norte, fue el primer “acuerdo laboral lateral” en acompañar un acuerdo comercial.¹ Hasta la fecha, el ACLAN ha arrojado resultados mixtos, debido en parte al hecho de que es un acuerdo lateral y no sujeto a los mismos mecanismos de cumplimiento que el TLCAN.

Estados Unidos dio otro paso más en vincular los derechos laborales y el comercio en el Tratado de Libre Comercio Estados Unidos-Jordania.² El TLC EE.UU.-Jordania fue el primero en la historia de Estados Unidos en incluir normas laborales y ambientales de obligado cumplimiento en el texto de un tratado comercial. Este tratado incluyó compromisos por parte de ambos países para respetar sus propias leyes garantizando los derechos de los trabajadores y confirmó que el libre comercio y los derechos de los trabajadores deben ir de la mano. Reconciliando normas laborales con el libre comercio—conceptos que tradicionalmente han sido percibidos como mutuamente excluyentes—el acuerdo EEUU-Jordania ofreció un nuevo modelo para los convenios de libre comercio. Aunque significó un adelanto importante, el acuerdo fue, sin embargo, sólo el primer paso para subir la barra respecto a condiciones laborales aceptables. El convenio solamente requirió que Estados Unidos y Jordania aplicaran sus leyes nacionales vigentes y utilizó como su base la Declaración sobre Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo (“la Declaración OIT”) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)³ y su Seguimiento.

¹ Firmado en diciembre de 1992 <http://www.naalc.org/english/infocentre/NAALC.htm> (consultado en noviembre del 2002).

² Firmado el 24 de octubre del 2000 <http://www.ustr.gov/regions/eu-med/middleeast/textagr.pdf> (consultado en noviembre del 2002)

³ Adoptado en la 86ª Sesión, Ginebra, junio de 1998.
<http://www.ilo.org/public/english/standards/decl/declaration/index.htm> (consultado en noviembre del 2002)
<http://www.ilo.org/public/english/standards/decl/declaration/followup/index.htm> (consultado en noviembre del 2002)

El TLCC representa una nueva oportunidad para Estados Unidos y la región centroamericana de mejorar los estándares laborales y proveer protección efectiva a los derechos laborales. Además, un tratado tal crearía un precedente entre los países del hemisferio occidental en cuanto al diseño de normas laborales regionales de obligado cumplimiento en el contexto de las negociaciones del Acuerdo de Libre Comercio de las Américas (ALCA) en curso.

El *Lawyers Committee* cree que hay que hacer más tanto legalmente como en la práctica para asegurar que los derechos laborales centrales sean respetados. El *Lawyers Committee* insta a Estados Unidos, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua a tomar en cuenta las siguientes recomendaciones al redactar el texto del tratado:

- ***Las negociaciones deben llevarse a cabo de manera transparente.*** Todos los tratados comerciales deben negociarse de manera transparente. En el caso del TLCC, la necesidad de transparencia es aún mayor debido al corto plazo para las negociaciones. El resultado de las consultas informales sugiere que el objetivo es tener el TLCC negociado para finales del 2003. Este es un calendario muy ambicioso para un tratado regional de libre comercio de esta magnitud. Por lo tanto, las partes negociadoras deberían prestar especial atención a negociar con absoluta transparencia para permitir la participación informada de la sociedad civil y deberían tomar en cuenta las propuestas que los sectores de la sociedad civil propongan. Se podría facilitar la transparencia poniendo todas las propuestas de negociación y borradores a disposición del público general según se presenten a las partes.

- ***Sólo los gobiernos que cumplan con normas laborales centrales deberían ser invitados a firmar el TLCC.***⁴ Estados Unidos tiene la obligación de promover el respeto a los derechos de los trabajadores y los derechos de los niños consistente con las normas laborales centrales de la OIT en sus acuerdos comerciales.⁵ Las partes negociadoras que no cumplen con estas normas laborales centrales solamente deberían ser invitadas a firmar el TLCC siempre y cuando demuestren un compromiso auténtico y la capacidad en la ley y en la práctica de asegurar que se respetan los derechos laborales. Por consiguiente, hay que evaluar la conformidad de las normas laborales con la Declaración de la OIT en cada uno de los países negociadores antes de firmar el acuerdo. El gobierno de Estados Unidos debe asegurar el cumplimiento para respetar su mandato negociador bajo la Autoridad de Promoción Comercial (“Trade Promotion Authority”).
- ***Los derechos laborales básicos deberían formar parte integral del TLCC.*** La libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, el derecho a huelga, la prohibición del trabajo forzoso, protecciones laborales para niños y jóvenes, la eliminación de la discriminación en el empleo, igualdad de remuneración para mujeres y hombres, la prevención de daños y enfermedades profesionales así como la protección de trabajadores migrantes deberían formar parte del acuerdo.

⁴ Las normas laborales centrales abarcan la libertad de asociación, el derecho de organización y negociación colectiva, una prohibición sobre el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, la efectiva abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación respetando el empleo y la ocupación.

⁵ Acta Comercial 2002 (“Trade Act”), Sección 2, División B “Autoridad Bipartita de Promoción Comercial”, Sección 2102 (c) (“Bipartisan Trade Promotion Authority”).

- ***El TLCC debería incluir mecanismos de cumplimiento para respetar los derechos laborales.*** Como la falta de cumplimiento de los derechos laborales es un problema principal, el TLCC debería asegurar que mecanismos efectivos de cumplimiento existen. Las violaciones a los derechos laborales quedan sin sancionar donde los mecanismos efectivos de cumplimiento están ausentes a pesar de que los derechos estén garantizados en tratados internacionales o sistemas jurídicos nacionales. El *Lawyers Committee* mantiene que los derechos laborales deberían formar parte del acuerdo central y estar sujetos a los mismos mecanismos de resolución de diferencias y provisiones de cumplimiento que el resto de los derechos y obligaciones comprendidos en el acuerdo.
- ***Los recursos comerciales deberían ser aplicables a las normas laborales.*** El no-cumplimiento de las normas laborales debería acarrear las mismas consecuencias que cualquier otra violación del acuerdo. Una vez que los mecanismos de cumplimiento hayan determinado que un país no ha cumplido con las normas laborales, se deberían imponer los recursos apropiados. Ha sido un patrón común en la mayoría de los tratados comerciales acordados en años recientes el incluir recursos comerciales (distintos mecanismos para limitar las importaciones) como una herramienta útil para disuadir a los países de violar normas comerciales. La gravedad de las violaciones de las normas laborales exige la aplicación de los mismos recursos disponibles para otras infracciones del acuerdo a estas violaciones. Las normas laborales no deberían constituir una excepción.

- ***Los derechos laborales deberían ser aplicables en la totalidad de los territorios de las partes firmantes.*** Los cinco países centroamericanos que están negociando el TLCC tienen zonas económicas especiales creadas para atraer inversión extranjera y promover la industrialización destinada al mercado de exportación (“zonas francas de exportación”). Estas zonas francas están gestionadas por empresas privadas y sujetas a marcos legales especiales. Lamentablemente, esto ha acarreado serios abusos de derechos laborales en estas zonas. El TLCC necesita garantizar que la competencia del acuerdo se extienda a la totalidad de los territorios de las partes firmantes a pesar de la categoría legal especial o arreglo arancelario en zonas específicas.
- ***Un ente de monitoreo permanente debería formar parte del Tratado.*** Una vez que el Tratado entre en vigor, se debería prever un sistema permanente de monitoreo independiente como parte integral del acuerdo para asegurar que no se relajen las normas laborales y recomendar periódicamente medidas para mejorar su cumplimiento. Las Partes negociadoras podrían consultar experiencias recientes de la OIT para establecer un mecanismo eficiente de monitoreo.

En todos los países abarcados por el TLCC, existen abundantes pruebas de abusos de derechos laborales sufridos por trabajadores que trabajan en producción económica orientada a la exportación, tanto industrial como agrícola, en sectores que se supone van a beneficiarse del aumento de liberalización en la región. En El Salvador, Guatemala, Honduras y

Nicaragua, sobre todo en las “maquilas”, existen severas restricciones a la libertad de asociación y abusos entre otros el trabajo infantil, horas extras excesivas y no remuneradas, salarios por debajo de los requisitos mínimos legales y estándares de seguridad e higiene deplorables. Aproximadamente el ochenta por ciento o más de los trabajadores en este sector son mujeres, y muchas de ellas sufren discriminación sexual, incluyendo pruebas de embarazo y el despido de trabajadoras embarazadas⁶. En la mayoría de las fábricas de las maquilas no hay sindicatos como resultado directo de políticas y prácticas antisindicales dentro de las empresas, entre otras amenazas de despido a los trabajadores y el uso de listas negras.⁷ En Costa Rica, entre otros problemas, persiste el trabajo infantil en las plantaciones de bananos.⁸

El *Lawyers Committee for Human Rights* está particularmente preocupado por los abusos muy graves de los derechos de los trabajadores en Guatemala, donde hemos estado monitoreando las violaciones a los derechos humanos muy de cerca durante muchos años.⁹ En Guatemala, la violencia antisindical fue tan dominante que en el 2000, el Representante Comercial de los Estados Unidos (“United Status Trade Representative”) inició un examen de los beneficios comerciales de Guatemala otorgados por el Sistema Generalizado de Preferencias (Generalized System of Preferencias, “GSP”) como consecuencia del ataque violento a miembros de un sindicato de trabajadores bananeros. Guatemala retuvo sus

⁶ US-Leap, <http://www.usleap.org> y la Red de Solidaridad con las Maquilas, <http://www.maquilasolidarity.org> (consultado en noviembre del 2002). Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA), El Salvador. Información suministrada por FUNDE, Área Macroeconómica y Desarrollo, noviembre del 2002.

⁷ El Informe del Monitoreo de las Maquilas y Recintos Fiscales (IMRF) del Ministerio de Trabajo de El Salvador.

⁸ Informes por País sobre Prácticas de Derechos Humanos del Departamento de Estado de los Estados Unidos, 1998.

⁹ Informe del *Lawyers Committee for Human Rights*, “Beyond the Mack verdict: human rights cases in Guatemala remain stalled,” 29 de octubre, 2002. http://www.lchr.org/defenders/hrd_guatemala/hrd_guatemala.htm (consultado en noviembre del 2002).

beneficios bajo el GSP debido a una resolución del conflicto laboral y reforma al código laboral.¹⁰

Pedimos encarecidamente a Estados Unidos que evalúe cuidadosamente la situación de derechos laborales en la región país por país antes de firmar el TLCC.

¹⁰ Principales fuentes para el caso: Informes de País del Departamento de Estado de los Estados Unidos 1999 a 2001; MINUGUA, El caso de los trabajadores de BANDEGUA “Graves violaciones de los derechos humanos en Morales, Izabal”, 28 de octubre de 1999; Petición del AFL-CIO al USTR respecto los beneficios comerciales de Guatemala, agosto del 2000; US Leap, <http://www.usleap.org> (consultado en noviembre del 2002).

CONCLUSIÓN

Hay que fortalecer la protección práctica y legal para los derechos de los trabajadores en América Central. El *Lawyers Committee for Human Rights* cree que un aumento en el comercio internacional no debería lograrse a expensas de los derechos de los trabajadores. Los países no deberían bajar sus estándares laborales para atraer un incremento en la inversión y el comercio extranjeros, y la protección para los trabajadores debería estar en el centro de todos los tratados comerciales. Las negociaciones sobre el TLCC brindan una oportunidad a Estados Unidos para mostrar su claro apoyo a las normas laborales internacionales y a los derechos humanos.