



LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

HUMBERTO JAIRO JARAMILLO V.

Todos hablamos de derechos fundamentales de manera general y abstracta, pero es poca su profundización y lo correlativo a ello, como deben ser los deberes fundamentales de todos los que vivimos en una comunidad cada día más universal y global en sus diferentes órdenes sociales y económicos, afirmación hoy más necesaria que nunca en el derecho del trabajo para poder tener unas sólidas bases de la justicia social, primera fuente de la paz universal y duradera, lo que no es posible con las actuales situaciones causadas por el desequilibrio económico entre las diferentes comunidades, lo que agudiza la injusticia, miseria y pobreza de los seres humanos.

Es una realidad la mundialización de la economía en sus sinónimos de internacionalización o liberalización del comercio internacional. Se acabaron los mercados y economías cerradas o protegidas, no hay fronteras para la producción, ni para el comercio constituido por bloques económicos, donde la globalización llegó para quedarse, no puede la integración en un solo mundo económico desconocer al hombre trabajador, por lo que tomando la memoria del director de la Organización Internacional del Trabajo en la 85ª reunión, expresó acerca de la actividad normativa de la O.I.T. en la era de la mundialización: "Donde exista un cierto paralelismo entre el progreso social y el económico, con el reconocimiento de determinados derechos fundamentales que deben permitir a los interlocutores sociales reivindicar la parte que les corresponde legítimamente del desarrollo resultante de la mundialización, lo que debe materializarse en términos del progreso social, para lo cual se propone revisar y actualizar el cuerpo normativo, el cual constituye un legítimo orgullo para la O.I.T. por medio del cual se han efectuado grandes aportes que constituyen valores para la dignidad humana y en especial de esta dignidad en el trabajo y por el trabajo, desde la afirmación que el trabajo humano no constituye una mercancía."

No podemos todos ser iguales, debemos entender nuestras diferencias; como tampoco puede privarse a ciertos países que poseen determinadas ventajas ya relativas o transitorias que se deriven de esa situación, servirse de ellas, ya que se corre el riesgo de no participar en esa globalización y por consiguiente su posterior desarrollo. Pero todo ello requiere de una condición esencial, cual es el respeto de ciertas reglas comunes, que le aseguren a los trabajadores la parte que les corresponde legítimamente de las rutas del progreso económico generado de la liberalización del comercio, lo que debe ser

respetado por todos los participantes del nuevo contexto multilateral, que es una realidad económica y social, que no puede desconocer un nuevo derecho laboral por apearse a rígidas normas de economías cerradas y protegidas.

Desde la constitución de la O.I.T. ratificado en 1994, como prioritario se plantea en la Organización Internacional del Trabajo, el tema de los derechos fundamentales frente a la era de la mundialización, con la reafirmación de los valores y su fortalecimiento normativo, para lograr ese compromiso, en la cumbre mundial sobre desarrollo social en Copenhague (marzo 1995), se expresa un programa que se refiere a los derechos fundamentales del trabajador, que se desarrollan alrededor de los temas que a continuación se citan y en especial la ratificación por los países con su puesta en práctica, mediante el respeto, por todos los actores sociales en busca del pleno empleo, que es un factor constitutivo de la soberanía de los pueblos.

Los derechos fundamentales del trabajo, que deben ser y son el compromiso de todas las naciones, desde el momento en que se incorporaron libremente a la O.I.T., alrededor de los cuales parece no existir objeción, y paralelo con ello la política de revisión de normas para estar acordes con las transformaciones del actual mundo económico, lo cual se da en los siguientes convenios que son plenamente pertinentes y actuales, por lo que se invita a su ratificación por constituir la columna vertebral del sistema normativo laboral:

Libertad Sindical	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1.948 (núm. 87). Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1.949 (núm. 98).
Trabajo Forzoso	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Convenio sobre la abolición del trabajo infantil, 1957 (núm. 105).
No discriminación	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958 (núm.100 y 111).

Estos convenios por sí solos no garantizan el pleno empleo, como tampoco el cumplimiento por parte de las naciones a los derechos fundamentales del trabajador, por ello se requiere que además de la ratificación y cumplimiento por la gran mayoría de sus miembros, también se dé cumplimiento a los siguientes convenios que complementan o soportan la efectividad de és-

tos, en busca de no tener una multitud de convenios, donde algunos ya son desuetos, otros se repiten o se recogen en éstos, por ello esos convenios que se califican como prioritarios son los que cubren las siguientes tres materias:

Política del empleo	Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).
Inspección del Trabajo	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).
Consultas tripartitas	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

Para lograr este cometido, se sometió en la reunión del consejo de administración, de marzo de 1995, el documento para que la conferencia reunida en ese año, en busca del fortalecimiento en el control de normas de la O.I.T. aprobara la construcción de un procedimiento para estudiar las eventuales quejas tendientes a la erradicación del trabajo forzoso, el infantil, y la discriminación, basado en el Artículo 10.1 de la constitución de la O.I.T., donde se le faculta para efectuar la compilación de normas referentes a la reglamentación internacional, realizar las encuestas especiales, sin proliferar en órganos de control, sino tener unos procedimientos concretos para los temas referentes a los derechos fundamentales del trabajo, con un solo órgano competente, tema donde no hubo consenso y por ello se le transmitió a la comisión de cuestiones jurídicas y normas internacionales del trabajo esa inquietud, comisión esta que viene realizando un interesante trabajo referente a la vigencia y aplicación de los convenios aprobados por la conferencia, para con ello expresar su carácter de fundamentales y prioritarios.

Aunque no se aprobó ese organismo, el comité de cuestiones jurídicas y de normas internacionales, vio lo positivo por parte de la O.I.T. de su papel creciente en relación con los derechos fundamentales del trabajo, su acogida por la cumbre mundial del desarrollo humano en Copenhague (1995) y la conferencia mundial de ministros de comercio de Singapur (1996), con un fortalecimiento de estos y de los sistemas de control para su aplicación y credibilidad, donde empleadores y trabajadores coincidieron en que esto revisitase la forma de una declaración, para ser adoptada por la conferencia de la O.I.T. como un acogimiento y respeto a las normas internacionalmente reconocidas del trabajo, siendo la Organización Internacional del Trabajo el órgano

competente para establecerlas y ocuparse de ellas, con un compromiso de promocionarlas por los diferentes países, donde el crecimiento económico impulsado por el del comercio y la liberalización comercial sirvan para su promoción, rechazando su utilización con fines proteccionistas, por lo que no deben cuestionarse en absoluto las ventajas comparativas de un país, en temas económico - laborales del salario, con estos fines. Por lo que el tema se llevó a la conferencia reunida en Ginebra en 1998, con el fin de efectuar su declaración y el procedimiento para el seguimiento de la misma, donde con muchas salvedades se aprobó por mayoría.

Se expresa para ello, que los derechos no son fundamentales porque así lo diga la declaración, sino que ésta lo dice porque en la realidad lo son y la finalidad de la misma es promover su aplicación universal con una asistencia técnica de la O.I.T. que lleve a la ratificación de los siete (7) convenios fundamentales y cuatro (4) prioritarios para la efectividad de aquellos, por todos los países miembros, ello con dos consideraciones básicas:

1. La primera consideración es la congruencia entre el fenómeno de la mundialización de la economía y la aspiración a una aplicación universal de los derechos fundamentales, con el acompañamiento de las denominadas "cláusulas sociales del trabajo", las que buscan un vínculo obligatorio entre la protección de los derechos de los trabajadores y la liberalización del comercio internacional, tema que ha suscitado una interesante controversia, entre los diferentes países y bloques económicos que hoy congregan a muchos de ellos, donde los países no alineados la miran como una mera ventaja competitiva de los desarrollados; en la ronda de Uruguay se concluyó, para no disipar recelos y cumplir con los fines de la O.I.T., en no propugnar restricciones al comercio, ni a la igualación obligatoria de los costos sociales para todos por lo alto, ya que su función se basa en la cooperación y concertación y no en la coerción, todo para plasmar la realidad del objetivo del progreso social, mediante un diálogo continuo.

La mundialización de la economía rompe los límites de los marcos de tener una referencia única, ante todo, favorece las comparaciones entre trabajadores de un mismo grupo industrial o de un mismo oficio en todo el mundo, y ya no tan sólo en el interior de un mismo país. A medida que se van agudizando las desigualdades en los países desarrollados, podría suceder que este principio se presente más como una amenaza que como una promesa de nivelar por lo alto y la realidad es que la tendencia inevitable es de una nivelación por lo bajo, que se pagará por los trabajadores de escasa calificación, en un mercado donde las mercancías y los capitales pueden circular libremente.

2. La segunda consideración está vinculada en las esperanzas para que la comunidad internacional y la credibilidad de la propia O.I.T., en que la importancia particular de los derechos fundamentales de los trabajadores se ha visto fuera de su seno, ya que lo acogen los partícipes en la cumbre mundial sobre desarrollo social reunida en Copenhague (1995) sobre comercio, empleo y normas de trabajo y las que de sus declaraciones se extrae lo siguiente:
- a) Compromiso mediante el objetivo del pleno empleo como prioridad básica de las políticas económicas y sociales, la preparación de los hombres y mujeres para conseguir medios de vida seguros y sostenibles mediante el trabajo y empleos productivos elegidos libremente.
 - b) Procurar el objetivo de velar por la existencia de buenos puestos de trabajo y salvaguardar los derechos e intereses de los trabajadores, para lo cual se comprometen a la observancia de los convenios del trabajo.
 - c) Proteger y fomentar el respeto de los derechos básicos del trabajo, con la expresa prohibición del trabajo forzoso, el empleo infantil en todos sus órdenes, la igualdad del salario, la no-discriminación, la libertad de asociación, la negociación colectiva.

La reunión de ministros en la organización mundial de comercio reunida en Singapur (1996) afirma lo siguiente, en el párrafo 4º de su declaración manifestó:

“ 4º Renovamos nuestro compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas. La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) es el órgano competente para establecer esas normas y ocuparse de ellas, y afirmamos nuestro apoyo a su labor de promoción de las mismas. Consideramos que el crecimiento y el desarrollo económicos impulsados por el incremento del comercio y la mayor liberación comercial contribuirán a la promoción de esas normas. Rechazamos la utilización de las normas del trabajo con fines proteccionistas y convenimos en que no debe cuestionarse en absoluto la ventaja comparativa de los países, en particular de los países en desarrollo de bajos salarios. A este respecto, tomamos nota que las secretarías de la OMC y la O.I.T., proseguirán su actual colaboración.”

No es un mandato para la O.I.T., ya que el mismo viene de su constitución, pero sí una invitación a dar prioridad para que los países miembros que no los han ratificado procedan a ello, con su cumplimiento interno y

los no miembros que respeten estos principios, como la expresión de unos valores, que va más allá de una mera obligación moral, siendo la O.I.T. la única organización competente, donde en busca del progreso y justicia social se deben discutir estos temas con un poder vinculante para sus miembros, lo que proviene del convenio de constitución de la O.I.T., en su preámbulo.

Es claro que desde la definición de una declaración, como un instrumento oficial y solemne, que se justifica en raras ocasiones, cuando se enuncian principios que tienen gran importancia y un valor perdurable, ella implica un compromiso de toda la organización, con efectos jurídicos para sus miembros, con obligaciones concomitantes, por lo que se confía a la organización brindar la asistencia apropiada para ser realidad los esfuerzos de sus miembros.

El efectuar, por mayoría, esta declaración de los derechos fundamentales del trabajo, con siete (7) principios o convenios básicos, tiene como objeto no sólo establecer un documento nuevo o más detallado de los citados derechos, sino también renovar la pertinencia de ellos, descritos desde el preámbulo de la declaración de Filadelfia, donde el único que no es allí expreso o concreto es el relativo al trabajo forzoso, ya que allí no figura, pero cuya prohibición parece estar implícita cuando se indica que el trabajo no es una mercancía y los trabajadores tienen derecho al respeto de asociación, su dignidad y la igualdad de oportunidades, es un reconocimiento político y moral de toda la constitución de la O.I.T. sin ser una interpretación ya que ello corresponde a la Corte Internacional de Justicia.

Lo que se busca con la declaración de los principios y derechos fundamentales, es sólo exigir a los miembros de la O.I.T., que sean coherentes consigo mismos y con los compromisos que ya han adoptado, sin que sea nada nuevo, ya que son convenios que han ratificado, pero es necesario que exista un mecanismo de seguimiento verdaderamente eficaz, creíble y significativo en su aplicación, mediante un examen cada año, para los países miembros que han ratificado y cada cuatro años para el conjunto de todos los países.

Siempre con la inquietud de existir órganos competentes para conocer los temas referentes a los principios fundamentales y trámites paralelos, como se observa en lo referente a libertad sindical, donde se está frente a un doble examen, menoscabando el principio del *non bis in idem* se propuso un experto o grupo de expertos, para que efectúe la compilación de temas, concluyendo que no es un estudio con casos concretos para juzgar el grado de aplicación de las normas, es un informe

global con las tendencias y evoluciones que se hayan observado, sumado a un plan de acción para el período ulterior, para así reafirmar por los estados miembros del derecho que ellos mismos se reconocen de promover y por la O.I.T. el de movilizar recursos para ayudar a los estados, concluyendo toda la competencia del tema en el informe del Director General.

Se trata de crear un marco institucional apropiado para favorecer los esfuerzos desplegados por los estados para que el potencial resultante de la mundialización pueda materializarse en términos del progreso social, que contribuya a elevar el nivel de vida y mejorar las condiciones de trabajo de las poblaciones. El progreso social no debe ser concebido como una consecuencia automática, o un producto subsidiario del proceso de integración económica.

En este capítulo quiero terminar con lo expresado por el director general de la O.I.T. en 1997, en relación con la necesidad de consagrar los derechos fundamentales del trabajo, que es algo diferente a normas mínimas del trabajo: *“Pueden ser contemplados como la consecuencia lógica de la extensión del mercado de trabajo de los mismos principios que rigen la liberalización del mercado en el caso de los productos y servicios, y operan como “condiciones que hay que cumplir si se quiere que el mercado de trabajo funcione bien” no es universalizar las normas mínimas del trabajo, ya que estas varían según la cultura nacional y los derechos fundamentales son universales”.*

Una vez realizada esta presentación académica del tema, se pasa a expresar la situación del derecho del trabajo en sus diferentes ámbitos en la concepción de los derechos fundamentales del mismo.

Sobra mencionar que muchos textos y declaraciones digan que el derecho al trabajo es un derecho fundamental, es que lo es, por ser la fuente de supervivencia del ser humano, contiene reglamentaciones que acompañan al hombre desde “la cuna hasta la tumba”, la soberanía de las naciones no descansa en el pueblo, bien lo dicen las constituciones de los países democráticos que la soberanía de las naciones se soporta en el pueblo trabajador.

La constitución de la O.I.T., adoptada en su texto original en 1919, al igual que en los fines y objetivos de la organización, adoptado en Filadelfia en 1944, donde consagra como sus metas lograr el pleno empleo con la elevación del nivel de vida de todos los pueblos, ello hoy parece una utopía, constituyendo el mayor reto al cual se enfrentan los gobernantes, el problema económico del fin e inicio del siglo es el empleo, en condiciones que dignifiquen al ser humano.

El trabajo como un derecho fundamental y sin el cual los principios fundamentales que en la declaración de la conferencia reunida en 1998, son algo de segunda generación, está consagrado como tal, entre otras manifestaciones de carácter multilateral, en la declaración universal de los derechos humanos, promulgada por la asamblea general de las Naciones Unidas, reunida en 1948, donde se expresa como derecho fundamental el derecho al trabajo, al salario, la seguridad social. (Artículos 22 a 25), lo que se ratifica o repite en la declaración americana de los derechos y deberes del hombre (Bogotá 1948), pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales (1966), convención americana de los derechos humanos (San José de Costa Rica 1969), convención europea de los derechos humanos (artículo 26) y la carta africana de los derechos humanos y de los pueblos (artículo 15 - 1981), pero a pesar de todo esto si los Estados no cumplen con el también derecho humano de otorgar capacitación a los gobernados y los dueños del capital no se despojan de su solo interés mercantilista, para saber que tienen una responsabilidad social, no será posible obtener empleo con calidad, donde la persona aporte un conocimiento con valor agregado al producto o servicio final, ya que la crisis del empleo en gran medida se da por la pobreza de formación y capacitación laboral de las personas, donde no vinculan un conocimiento a su actividad, sino una mera fuerza física y de allí los problemas de baja remuneración, trabajo con esfuerzo físico, y el alto crecimiento del trabajo informal o denominado trabajo "negro" o economía del "rebusque", donde sólo se tiene una actividad de subsistencia, pero nunca de crecimiento personal en lo académico, económico y social, de allí la estadística del estudio del mercado de trabajo que nos dice que en la última década en América Latina de cada diez (10) nuevos puestos de trabajo, seis (6) son de mera economía informal.

La educación como un deber que lo deben conceder en forma gratuita las naciones, al menos en lo elemental y fundamental, se consagra como un derecho fundamental en la declaración universal de los derechos del hombre (Artículo 26), y se repite en los fines y objetivos de la organización internacional del trabajo, al igual que en las constituciones de los países; pero lejos estamos que ello se cumpla, por el contrario aumenta el nivel de degradación académica del ser humano, con mayor énfasis en los denominados países en vía de desarrollo o del tercer mundo, donde además existe un aporte del salario con este fin, pero que su cometido lo han desviado con fines político - electorales.

En los países de América latina, entre otras razones, no viene la inversión extranjera o la poca que teníamos se ha ido, no es por una situación

fiscal, el problema, entre otros, es el de la falta de calidad, capacitación y formación laboral, con ello quedan rezagadas las preocupaciones del pleno empleo, la guerra de precios, la igualdad salarial y de beneficios, el aumento de la tasa de desocupación, por lo que en los países en desarrollo o del tercer mundo, los que obtienen una calificación laboral con alta calidad de productividad, como el caso de los nuevos profesionales universitarios, han dado lugar al doloroso fenómeno llamado "fuga de cerebros" que irónicamente es "fuga de estómagos". ↗

Aunque durante el último quinquenio la región de las Américas creció económicamente, se deterioró en cambio la calidad de los empleos, hizo su aparición el empleo no estructurado y los índices de desempleo alcanzaron sus niveles más elevados en los últimos diez(10) años. Jóvenes y mujeres han sido muy afectados, esto lo expresó el director de la O.I.T. en sus memorias de actividades durante la 86ª reunión, en 1998.

En los objetivos de la O.I.T. está la protección de la infancia, y alrededor de ellos se han aprobado diferentes convenios referentes a la erradicación del trabajo infantil, hoy con la connotación de la primera experiencia en el ámbito laboral para regular el trabajo juvenil y su protección, pero la realidad es otra: no van los niños al colegio y al parque como es lo ideal, cada día, por efecto de la pobreza en las comunidades, sumado a la falta de responsabilidad en la conformación del grupo familiar, la falta de promoción a los programas de control de natalidad o por creencias religiosas o políticas, lo que aumenta la población y con ello los niños trabajadores en diferentes ámbitos desde aquel que usan los grandes emporios comerciales, hasta la miseria con lástima del uso de niños en las más degradantes actividades laborales. Se desconoce el también derecho de la libertad del ser humano, la educación fundamental, propiciando la esclavitud y el deseo de hacer plata no importa a costa de quién ni por cuál medio, esto también es aplicable en muchos sentidos al trabajo de la mujer, de quien nos dicen los diferentes estudios que su ubicación laboral es de extremos y en todos con discriminación económica y de jerarquía.

Con el respeto a los derechos fundamentales del hombre, consagrados en la asamblea de las naciones unidas en 1948, sobran derechos fundamentales laborales, que repiten o declaran el no trabajo forzoso, o la no discriminación, basta para ello conocer y acatar los Artículos 2º, 3º, 4º y 5º, 22 a 25 de la citada declaración, lo que debe cumplirse alrededor de esto es el respeto a los trabajadores migrantes, la seguridad física en las actividades ocupacionales, para que por la desidia de quienes ven en la seguridad industrial un costo a su mercancía, tenga por ello la comunidad laboral que soportar la alta carga económica y social que conllevan

los riesgos en el trabajo, donde el ser humano pierde autoestima al verse mermado y dependiente de la seguridad social, cuando no de la caridad pública.

En el tema de la libertad de asociación y negociación colectiva, conocido es que la fuente por excelencia para la creación del derecho laboral ha sido la contratación colectiva, como resultante de dos fuerzas convergentes a un mismo proceso, donde por la intromisión del poder legislativo y en no pocas oportunidades del ejecutivo, en veces lo distorsionan, por querer reemplazar esa voluntad colectiva con intereses no siempre gremiales, y de allí nace una legislación que no reúne el querer nacional sino un interés particular. La demagogia política, desvertebra con frecuencia la armazón laboral, porque el derecho social es campo fecundo para la propaganda electoral.

- Importante papel tiene hoy la negociación colectiva, en el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en todos los órdenes de la negociación internacional, que al terminarse las fronteras físicas, económicas y de ubicación del capital, se está imponiendo como una forma de protección de esos trabajadores, lo que a su vez facilita la migración laboral.

En el tema del derecho de asociación, es de resaltar en lo negativo la conducta de determinados países que con el solo fin de atraer capitales para que se establezcan en su región, dictan leyes prohibiendo el derecho de asociación y negociación colectiva, el cual sólo debe estar limitado a las fuerzas armadas y de policía, los que nunca son deliberantes y con esto la creación de zonas francas industriales.

En la negociación colectiva, los países de América deben, con el fin de acoger el mencionado derecho fundamental, retirar de sus legislaciones la negativa a los servidores públicos de presentar pliego de peticiones para regular su relación de trabajo, hoy el estado omnipotente se terminó y si esto se acoge se disminuye la conflictividad social que se padece por esta limitación, ello lo quiere la O.I.T. mediante el convenio 154 de 1981- fomento a la negociación colectiva.

Las clásicas teorías de la administración pública con un poder casi absoluto del gobernante para disponer de la fuerza de trabajo, con la teoría de mantener la cosa pública en aras de lograr el bien común, hoy se cambian por el estado social de derecho donde se mira el hombre ciudadano, trabajador individuo.

Para un cabal cumplimiento de los principios fundamentales del trabajo, los sindicatos también tienen una cuota de responsabilidad - aporte para el progreso social del mundo - que se da en no condicionar determina-

dos derechos a la afiliación obligatoria, tener un papel más de colaboración o participe con el capital como fuente de empleo y menos confrontacionista, y no desconocer que la denominada protesta sindical o social no es ilimitada y debe respetar otros derechos fundamentales del ser humano como son la vida, la locomoción, la salud, la recreación, la administración de justicia, y la educación, entre otros. Por ello cuando se presenta el derecho a la huelga, deben conocer que sus congéneres requieren que se le respeten sus derechos esenciales, por esto cada día se les alejan los socios y la comunidad los mira como un contrincante y no como un asociado o perteneciente a su misma clase social que requiere protección, tienen que olvidarse del dicho popular que dice: "*Lo mío es mío y lo suyo es lo negociable*" ese temor al cambio los ha dejado al lado de un nuevo contexto económico laboral.

Deben conocer los líderes sindicales de América Latina, cuando los capitales son trashumantes, que el único contrincante que se defiende huyendo es el capital y con ello se ubica donde le otorguen mejores condiciones económico laborales, no están en capacidad los trabajadores ni los estados de impedirles que se vayan, como tampoco seguirlos por esta aldea global.

Por último quiero referirme al tema de la "Cláusula social" que al inicio de la intervención enuncié manifestando que ha creado interesantes discusiones en lo comercial y laboral, en el cual después de haber leído y escuchado diferentes exposiciones me acojo a lo expresado por el profesor Guillermo López Guerra en su conferencia Mundialización Económica y Armonización Laboral, Bogotá 1998, de la cual se transcribe su interesante posición:

"Una definición o aproximación al tema, que tímidamente referenciamos en el aparte inmediatamente anterior lo trae el director general de la O.I.T., señor Michel Hansenne (hoy exdirector):

"... Las garantías.... que se desean incorporar en los acuerdos comerciales internacionales para asegurar que la liberalización paulatina de los mercados se acompañe de mejoras en condiciones de trabajo, o por lo menos de la eliminación de los abusos y formas de explotación más escandalosos. En virtud de las cláusulas sociales, el acceso de los países exportadores a los mercados internacionales estaría sujeto a la condición de la observancia de determinadas normas de la O.I.T., o bien de manera más concreta, se establece un vínculo entre la liberalización del comercio y el respeto a ciertas normas de trabajo y de protección social, en la medida en que estas últimas puedan influir en los costos de producción."

La presencia obligatoria de estas cláusulas sociales ha relevado una paradoja interesante:

Los países industrializados y sus sindicatos las defienden y cuentan irreflexivamente, irresponsablemente o demagógicamente, también con el apoyo de sindicalistas colombianos. Fuimos testigos de este insuceso los asistentes a la 82^a Conferencia Internacional del Trabajo en su sesión de Ginebra, en junio de este año, y en conferencias y opiniones oídas en Colombia en el mismo periodo. No vienen al caso los nombres de nuestros conciudadanos ni los eventos en que se pronunciaron pero son hechos de conocimiento general. Quieren evitar con las imposiciones de las cláusulas sociales que los países pobres o por desarrollarse monten su competencia o desmonten postulados de la igualdad por la vía de menores modos de protección social o de deterioro o abandono del medio ambiente. Que nuestros países no compitan con el mundo industrializado a través de menores salarios, más polución, inseguridad en las infraestructuras industriales, deterioro del medio ambiente, etc. Entendemos el planteamiento vehemente en tal sentido en boca de los sindicalistas europeos y norteamericanos y no por falta de razón, sino por ausencia de realismo, no podemos comprender la postura de los sindicalistas nacionales.

Si elevamos los salarios y beneficios sociales de los trabajadores en nuestros países empobrecidos, para igualarlos con los de los más desarrollados, esta protección por lo alto nos saca de cualquier competencia. Acaso pensarán que la hora de trabajo en Colombia se puede pagar como en Canadá o Norteamérica.

Que la CIOLS insista como lo hiciera sin éxito ante el GATT por la cláusula social es comprensible y que haya un monitoreo del cumplimiento de las obligaciones laborales en el Sistema Generalizado de Preferencias de los países industrializados es bueno, pero que éstos sean juez y parte en las actuaciones de los países pobres y en vía de desarrollo, no es aceptable.

Otro hecho que contrasta con el descrito es la no uniformidad de la legislación laboral en los países. Hay un amplio abanico de disposiciones legales reglamentarias del contrato de trabajo desperdigado en las constituciones nacionales, los códigos de la materia, las leyes, etc. Todas con alcances diferentes, vigencias distintas, de impacto económico variable.

Como si fuera poco lo anterior, no coinciden sus valores económicos y por ende su efecto en el costo final del producto o del servicio. Lo ante-

rior correspondería a los rubros genéricos de salarios, prestaciones sociales y en general beneficios cuantificables con más o menos exactitud matemática y un reducido de desviación en el cálculo.

Pero coexisten con las cargas económicas regímenes laborales de más difícil cálculo que tienen origen en garantías de estabilidad, sistemas de permisos remunerados, concesiones de venta o suministro de productos al trabajador que también inciden en una meticulosa contabilidad de costos.

Por último, el régimen de contratación o negociación colectiva, las ventajas y derechos reconocidos a las asociaciones sindicales o a los trabajadores coligados, son valores que deberán ser tomados en consideración.

Para entender a cabalidad la expresión armonización laboral, deberíamos orientar el propósito unificador, dentro de lo posible o mejor ante lo imposible, a todos aquellos rubros reducibles o expresables en un guarrismo.

Este ejercicio permitiría, con poco margen de error, definir mediante comparación nacional o regional, que representa la mano de obra asalariada, como insumo (expresión laboral especialmente antipática), mejor decir como inversión, dentro del proceso final.

Así, las cosas, con simplismo que sabemos linda con lo ilusorio, podríamos afirmar que no siempre es la mano de obra la que distorsiona los precios y los costos, sino que pueden gravitar otros factores incontrolados pero homologables como el grado de tecnología, las salvaguardas comerciales, el valor de las materias primas, el régimen impositivo o de exenciones, el valor del capital invertido, la calidad del producto, la oportunidad y el grado de desarrollo humano, y docenas de consideraciones que se nos escapan o no vienen al caso.

En la forma ideal, teórica, ingenua, de unificar legislaciones, para que la disparidad de costos no tenga origen laboral sino en otros conceptos.

Aquí podríamos poner fin a la disertación, con la conclusión potísima de que el esfuerzo legislativo es superfluo si lográramos afirmar que en los productos terminados o finales el costo laboral es lo de menor importancia. Bajo esta premisa el discurso sobraría por inútil.

Más no son estas nimiedades en las que debemos indagar por la armonización laboral, vamos más lejos: tratar de evitar que las reglas de uniformidad comercial entre países pactantes, en que se presume o



supone igualdad, devenguen en desventajas, en la medida que los costos labores sean sensiblemente disímiles.

Es conocido que entre países industrializados o ricos y los que no lo son, la diferencia de costos laborales es subsanada por la tecnología. Entre éstos y aquéllos la diversidad del costo laboral ya no sería factor de especial preocupación. **“El progreso técnico ha reducido el peso relativo de la mano de obra en muchos procesos de producción y, por lo tanto, ha reducido el interés que tenía el implantarse, los países desarrollados, en zonas de mano de obra barata”** En el más desfavorable de los estadios montan plantas o trasladan empresas al país de más bajos salarios. Donde los costos laborales sí constituyen factor de competencia desleal que influyen en el mercado, es entre países de economía parecida o donde el equilibrio o igualación se ha dado por la vía arancelaria de salvaguardas, o de aplazamiento o dilación en la integración industrial. Para mantener este equilibrio puede tener justificación la igualdad de cargas, una de ellas la retribución total del trabajador, en horarios y jornadas iguales, régimen de duración de los contratos semejantes, seguridad social comparable y equilibrio ecológico. De ahí que anticipándonos a la crítica del planteamiento aceptemos la posibilidad especulativa de que el costo laboral en los países de América, más en unos que en otros, es componente o valor agregado de regular impacto, para que vayamos a insistir en unificarlo y conocerlo.

Pero algo más: la armonización, expresión que preferimos a igualación, unificación y aproximación de normas, que buscaría en un segundo paso la unificación legal y con un gran optimismo la unidad de interpretación jurisprudencial americana, representaría la defensa del asalariado de los países pequeños. No es únicamente para que el empresario sepa el costo de su mano de obra en el producto o servicio que acomete en competencia.

Sería una visión sesgada y acaso innoble. Es para permitir que los trabajadores, con mentalidad también mundializada o globalizada, impidan su explotación. Si los salarios, prestaciones y beneficios laborales son más o menos semejantes o equivalentes, la competencia comercial entre países mal podría afincarse en el menor precio de su mano de obra. No podrían competir en la economía abierta pagando menos, sino produciendo más y mejor. No será necesario que los trabajadores estructuren su defensa intentando los teóricos sindicatos multinacionales, a título individual, coligándose o no, sabrían qué tanto sacrificio personal aportan en sus menguadas economías a la creación de riqueza. Que no se haga realidad la premonición que WALTER REUTHER, uno de los más

fuertes líderes del movimiento sindical norteamericano, hacia en 1.964, siendo presidente del sindicato de trabajadores del automóvil dijo:

"Las grandes empresas han internacionalizado las economías nacionales en las que trabajábamos antes y nos ganábamos la vida, y las han transformado en un mercado internacional para nuestra mano de obra y nuestros productos.... Hoy debemos permanecer unidos por la solidaridad sindical internacional, o bien, divididos, veremos cómo se va desmoronando nuestro nivel de vida actual por obra de la automatización, de los traslados de empresas y el curso arbitrario del ciclo económico en un proceso que habrá de exacerbarse por la competencia que se harán los trabajadores de los diferentes países a expensas de sus salarios, de sus condiciones de trabajos y niveles de vida"

El colaborador de la revista de O.I.T., de Ginebra, señor EDDY LEE, en el escrito "Mundialización y Normas del Trabajo, puntos del debate" trae una declaración que justificará la cláusula social, bajo el título: "¿Es necesario armonizar?" La cuestión de si es necesaria una armonización universal de las normas laborales se inscribe en el problema más amplio de si los acuerdos de liberalización comercial deberían extenderse más allá de las reglas estrictamente comerciales (Bhagwati y Hudec, 1.996). En favor de la armonización se argumenta que algunas políticas internas, tales como el ordenamiento que rige la entrada de inversores extranjeros en el mercado y las normas medioambientales, repercuten en la competitividad internacional del país. Por ejemplo, los países cuya normativa medioambiental y laboral sea menos exigente, se beneficiarán de una injusta ventaja de costos respecto a sus socios comerciales con normas más estrictas. En ese caso, armonizar las políticas es esencial para garantizar un "terreno de juego nivelado" en los tratados comerciales internacionales".... Con respecto a las normas laborales, disponemos ante todo de un argumento ético general para considerar inaceptables prácticas explotadoras como el trabajo infantil y el trabajo forzoso.

Las relaciones comerciales hacen más apremiante el asunto, dado que la liberalización del comercio suele imponer pérdidas económicas a algunos sectores de productores y de trabajadores. Es más difícil que los gobiernos justifiquen tales pérdidas, y que los perjudicados las acepten, cuando las importaciones que suplantán a la producción nacional se obtienen mediante la explotación de la mano de obra (Rdrik, 1997).

Acuña los conceptos anteriores y es útil la lectura completa del texto, en las advertencias de que la mundialización producirá **"la carrera de rebajas"** en el bienestar de los trabajadores; que las normas laborales

más exigentes o generosas, de ser mantenidas recaen sobre los productores del país”, por lo que es explicable que “la creciente competencia económica en la era de la mundialización tenderá a rebajar las normas laborales” y que “los países que deseen mantener una normativa laboral más rigurosa, saldrán perjudicados, tendrán que competir en desventaja si no hacen lo mismo” su conclusión o temor es que la mundialización produzca una carrera hacia atrás en la protección laboral del trabajador.

Lo que podemos proponer podría llamarse sin ambages un censo nacional e internacional de costos y gastos laborales.

Con esta interesante posición, paso a presentar las conclusiones de mi exposición.

1. El Derecho del trabajo es la normatividad legal del siglo actual y del que se avecina, el hombre antes que todo es trabajador o empleador.
2. Las constituciones de los países democráticos hoy se basan en el trabajo como fuente de la soberanía, no es un idealismo, es una descripción, un elogio al trabajo.
3. Quien no trabaja, en uno cualquiera de sus ámbitos, dependiente o autónomo, no es un ciudadano en el-hoy- estado social de derecho.
4. El Derecho del trabajo con normas rígidas, escritas en códigos, tiende, en la nueva visión del derecho del trabajo, a cambiar para mirar la actividad autónoma con tendencia a la flexibilidad, lo colectivo, derechos fundamentales básicos; recoge esto la afirmación del profesor GEORGE SCALLE profesor de la universidad de París, quien en 1920 dijo: **“Primero fue la Ley del patrono, luego el Estado protector, hoy la autonomía de las partes.”** Esto hoy se reafirma con un derecho menos rígido, y la orientación de MASTRICH, donde se presenta a los actores europeos la proyección de reglas que guíen las políticas económicas de los países sobre la convergencia para una economía mundial que debe estar en equilibrio con el trabajo del ser humano, que debe ser respetado como un hecho social y no como una mercancía, ya que ello sólo aumenta la pobreza del mundo y la precariedad laboral.
5. Los grandes retos que se plantean a la sociedad contemporánea, particularmente en los países latinoamericanos, demandan de ella la utilización de mecanismos e instrumentos que permitan la adopción y desarrollo de acciones de Estado, convalidadas por los actores sociales. La adaptación al nuevo orden mundial, tanto en lo económico como en lo social, hacen de la concertación un instrumento preferible en la búsqueda

da de un mayor desarrollo y bienestar social, mediante la generación de empleo con calidad.

6. No es la protesta social ni huelga un derecho fundamental absoluto, y más cuando se realiza en los servicios públicos esenciales, ya que se tiene que compaginar con el derecho al trabajo la propiedad privada y los también derechos fundamentales de los ciudadanos, tales como administración de justicia, salud, locomoción, educación, comunicación.
7. Con la caída del Muro de Berlín, se termina la polarización del mundo, todos miran a un punto: calidad de vida del ser humano, respeto a unos derechos fundamentales, pues al darse una globalización de la economía, es necesario el diálogo social con el cual se obtenga equilibrio entre el capital y el trabajo, ya que no se quiere llegar al trabajo precario, ello va contra su humanización.
8. Los ordenamientos laborales deben consagrar la negociación colectiva para los empleados de la administración pública, ello disminuye la conflictividad social que hoy existe y retrasa el progreso de los pueblos.

Termino con una frase que se cita en el mensaje del director general de la O.I.T., en sus memorias de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1997, cuando dijo: **"LO MEJOR QUE SE PODRÍA LEGAR A LA PRÓXIMA GENERACIÓN ES LA PAZ SOCIAL"**, a lo cual le agrego que ello sólo es posible con trabajo en condiciones dignas para el ser humano.

LECTURAS RECOMENDADAS.

- La Actividad Normativa de la O.I.T. en la Era de la Mundialización, memoria del director general, Michel Hansenne 1997.
- Actividades de la Organización internacional del Trabajo, memoria del director general, 1998.
- El trabajo en el mundo, democracia y cohesión social, O.I.T., noviembre, 1997.
- La concertación social y sus efectos, MARIO RICCIARDI, revista relaciones laborales y su seguridad social, Universidad de Bologna.
- El derecho, el trabajo y la historia, UMBERTO ROMAGNILLI, colección estudios Ces, 1997.
- Mundialización Económica y Armonización Laboral, Guillermo López Guerra, Bogotá, 1998.

- El proceso de globalización y la cláusula social, Marta Pacheco R., Santiago de Chile, 1998.
- Estatutos de constitución de la organización internacional del trabajo y reglamento de la conferencia. Edición 1998.
- Declaración sobre los derechos fundamentales laborales conferencia O.I.T., 1998.
- Examen de una eventual declaración de principios de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los derechos fundamentales y del mecanismo de seguimiento, reunión, 1998.
- Política de revisión de normas, conferencia O.I.T., 1997.