

# “Cláusulas Sociales” y Reformas Normativas En La Región

Bernardo Van der Laat E.

## 1. Introducción

El término de “Cláusulas Sociales”, requiere una precisión.

El mundo del trabajo presenta fenómenos contradictorios. Por un lado, las posiciones extremas del fenómeno de la flexibilización como la desregulación normativa, pretenderían, al límite, dejar sin efecto la normativa laboral por que consideran que introduce rigideces al mercado laboral; pero también, por otro lado, al crearse un mercado laboral global, surge un movimiento, de diferente signo que el de desregulación, porque existe la preocupación de que con la existencia del mercado laboral globalizado, se produzca un “Dumping Social”<sup>1</sup>

Se teme que, las ventajas que para un país pueda significar tener un bajo nivel de protección laboral y de seguridad social, pueda generar un “círculo vicioso de retroceso social” a nivel mundial<sup>2</sup>. Para evitar que este suceda, se planteó que los acuerdos de libre comercio, deberían incluir una cláusula social, que fije normas mínimas o equitativas de trabajo, como condición para

beneficiarse de las ventajas que puedan derivarse de esos tratados<sup>3</sup>. Se ha señalado que, “la finalidad de una cláusula social, es mejorar las condiciones de trabajo en los países exportadores, mediante la autorización de sanciones en contra de los productores que no cumplan normas mínimas. La incorporación de una cláusula social típica en un acuerdo de comercio internacional, autoriza a limitar o a prohibir las importaciones, tanto ordinarias como preferentes, de productos procedente de países, de rama de actividad o empresas, en que las condiciones de trabajo sean inferiores a determinadas normas mínimas. Los productores que no cumplan los requisitos mínimos, tienen que optar entre la modificación de las condiciones del trabajo y el riesgo de tropezar con mayores obstáculos comerciales, en sus mercados de exportación”<sup>4</sup>

No obstante lo anterior, en la realidad, en la actualidad, el tema ha adquirido una mayor amplitud, toda vez, que se dan en el mundo, una serie de iniciativas de diferente índole, multinacionales, regionales, estatales unilaterales de índole privada, que ofrecen una amplia gama de posibilidades de relacionar el comercio

- 
- (1) Por “Dumping Social” la doctrina generalmente identifica la obtención de ventajas comerciales a costa de ausencia de seguridad social y derechos laborales para los trabajadores. (al respecto vid. SENGENBERGUER, Werner “ International Labour standards in a globalize economic: The Issues” en “Internationall Labour standar and economic interdependence”. Editado por SENGENBERGUER, Werner y CAMBELL, Duncan. International Institute of Labour studies. Geneva 1994, pág.6; ETWELL, Christine “ Human Rights Labour standards and the new World Trade Organization: Oportunities for a Linkage, A Cannadien perspective” International Center for Human Rights a Democratic perspective. Quebec, 1995, pág.31 ; CAIRE, Guy, “ Labour standards and international trade” en “International Labour standards and economic interdependence”, cit. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo “ Cláusulas Sociales en los acuerdos internacionales sobre comercio” , Revista del Trabajo, Buenos Aires, año 1. No.3, pag. 51. ERMIDA URIARTE, Oscar “ Los efectos de la integración económica sobre el derecho del trabajo” ( con especial referencia al MERCOSUR); ponencia presentada al XII Congreso de la asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Santa Cruz Bolivia, 1994, pág. 4.
- (2) SENGENBERGUER, Werner ob. cit. pág. 7.
- (3) vid. SERVAIS, Jean-Michelle. “La Cláusula Social en los tratados de comercio ¿Pretensión ilusoria o instrumento de proceso social?”. Revista Internacional del Trabajo, Volumen 108, 1989, No. 3, pág. 290, PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. ob. cit. pág. 51. BARBAGELATA, Héctor Hugo. “ Hablemos de Flexibilidad y Globalización” en “ Derecho Laboral”, Montevideo, No. 194, pág. 214.
- (4) VAN LIEMT, Gjsbert. “ Normas labores mínimas ¿resultaría viable una cláusula social? Revista Internacional del Trabajo, vol. 108, 1989, No. 3

internacional con los derechos laborales.

En efecto, en los más diversos ámbitos, encontramos manifestaciones de la relación entre el Comercio Internacional y los Derechos Laborales.

En el plano multilateral, diversos convenios internacionales de productos básicos, como los del Caucho Natural, Estaño y Azúcar, contienen cláusulas sociales<sup>5</sup>. Dentro de las iniciativas bilaterales, tenemos las normas de la legislación arancelaria y de inversiones de Estados Unidos de América, a que haremos referencia en el punto 2 siguiente, y las del Sistema Generalizado de Preferencias Arancelarias de la Unión Europea<sup>6</sup>.

En el ámbito regional, el "Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, Anexo al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), concertado entre Canadá, Estados Unidos y México, tiene entre los objetivos la observancia y aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las partes<sup>7</sup>.

Más recientemente se firmó un acuerdo de cooperación laboral, entre el gobierno de la República de Costa Rica y el gobierno de Canadá, como anexo a un

Tratado de Libre Comercio, entre ambas partes. Este convenio entrará en vigencia el 1º de enero del 2002<sup>8</sup>.

En el plano de las iniciativas privadas, una de las más exitosas es la del "Etiquetaje", pues, como ha sido señalado, los consumidores buscan en el mercado bienes que hayan sido producidos en condiciones en que se respeten los derechos de los trabajadores.<sup>9</sup> Uno de los ejemplos típicos del etiquetaje es respecto a la producción de alfombras, toda vez que una organización privada, con participación de productores, organizaciones no gubernamentales, dedicadas a combatir el trabajo infantil, los sindicatos y otros interesados verifican el buen uso de la etiqueta.<sup>10</sup>

Los códigos corporativos de conducta en el campo laboral, es una importante e interesante modalidad, de auto regulación de las compañías, con la finalidad de cumplir con una serie de normas laborales mínimas. Surge este tipo de acción, especialmente en los Estados Unidos, en los primeros años de la década de los 90, en donde se destaca el caso de la empresa Levis Strauss y Co. Como respuesta a presiones de organizaciones no

- 
- (5) vid. VAN LIEMT, Gijbert " Norma Laborales mínimas y Comercio Internacional : ¿Resultaría viable una cláusula social? Revista Internacional del Trabajo. Vol. 108, No. 3. Indica que el convenio internacional del caucho natural de 1987, incluye lo siguiente " los miembros declararán que se esforzarán en mantener normas de trabajo que contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores de sus respectivas industrias de Caucho Natural. En el sexto convenio internacional del Estaño, los países participantes declararon que " procuraran mantener normas justas de trabajo". En el convenio internacional del Azúcar de 1987, se dispuso lo siguiente: " los miembros garantizarán el mantenimiento de normas laborales justas, en sus respectivas industrias azucareras, y en la medida de lo posible, procuraran mejorar el nivel de vida de los trabajadores agrícolas e industriales en las distintas ramas de producción azucarera, y los cultivadores de caña de azúcar y de remolacha azucarera".
- (6) En 1994, 1995, se llevó a cabo una importante reforma del Sistema Generalizado de Preferencias Arancelarias de la Unión Europea, en donde se introdujo el concepto de que, cargas preferenciales se le aplicarían, a los productos originarios de países que hayan adoptado y apliquen en su legislación nacional, disposiciones que incorporen el contenido de los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, relativos a Libertad Sindical y Negociación Colectiva, y el 138 que con respecto de una edad mínima de admisión al empleo, estas ventajas arancelarias fueron mejoradas a partir del 1 de enero de 1998. ( vid. TSOGAS, George "Labour Standards Corporate Codes on Conduct and Labour Regulation in International Trade. A comparative analysis of the USA and the EU Whit reference to effects on industrial relations systems." Pág. 27-28, trabajo presentado al Congreso Mundial de Relaciones Industriales, Bologna 1998).
- (7) El artículo 49, define lo que debe de entenderse por " Legislación Laboral" : a) la libertad de asociación y el derecho a organizarse; b) el derecho a la negociación colectiva; c) el derecho de huelga; d) de la prohibición del trabajo forzado; e) restricciones sobre el trabajo de menores; f) condiciones mínimas de trabajo, tal como el pago de salarios mínimo y el pago de tiempo extraordinario, que comprendan a los asalariados, incluyendo a los no cubiertos por contratos colectivos; g) la eliminación de la discriminación en el empleo, por motivos tales como: raza , religión, edad, sexo u otros que fijen las leyes internas de cada una de las Partes; h) el salario igual para hombre y mujeres; i) la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales; j) la compensación en caso de lesiones de trabajo y enfermedades ocupacionales; k) la protección de los trabajadores migratorios.
- (8) En dicho acuerdo de cooperación laboral, se señala que las Partes se comprometen a respetar y promover los principios y derechos reconocidos en la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la OIT. Se indica que las Partes deberán reflejar los siguientes principios y derechos en sus leyes, reglamentos, procedimientos y prácticas . Libertad de asociación protección del derecho de organizarse, derecho a la negociación colectiva, derecho de huelga, prohibición del trabajo forzado, protección en el trabajo para los jóvenes y niños, eliminación de la discriminación , e igual remuneración para hombre y mujeres. Se indica además, como principio de derechos laborales adicionales, también las partes se obligan a promover conforme a la legislación nacional, pero que no constituyen normas comunes mínimas para su legislación, los siguientes: normas laborales mínimas; prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; e indemnización en caso de acciones del trabajo y enfermedades profesionales.
- (9) VAN LIEMT, Gijbert " The Bilateral social clause in 1994. Draft discussion paper, international coalition for development action Bruselas, agosto, 1994.
- (10) ETWELL ob. cit pag. 34.
- (11) TSOGAS, George, ob.cit pág. 62.

gubernamentales y consumidores<sup>11</sup>. Sin embargo, es a partir del 20 de abril de 1997, que tiene mayor relevancia este tipo de códigos, a raíz de un acuerdo alcanzado en los Estados Unidos, entre representantes de las empresas manufactureras del vestido y calzado, grupos de consumidores y organizaciones laborales en presencia del Presidente Clinton, mediante el cual esas empresas acordaron un código corporativo de conducta. Por esto se entiende generalmente, varios tipos de políticas empresarial y normas referidas al trabajo infantil y otras condiciones de trabajo.<sup>12</sup>

En Inglaterra, un grupo de compañías, con la participación de sindicatos, y de Amnistía Internacional, promovidas por Council on Economic Priority (CEP) han desarrollado lo que han llamado Estándar Internacional de Responsabilidad Social 8000, RS 8000, que es una norma que asegura el contenido ético en la producción de bienes y servicios, estableciendo un conjunto de normas básicas y procedimientos relativos a la seguridad y la salud, del trabajo infantil, trabajo forzoso, derechos sindicales, remuneración y horas de trabajo, junto con un sistema gerencial para asegurar esos derechos<sup>13</sup>. En el plano multilateral, no obstante que la cuestión ha sido planteada en el ámbito de la Organización Mundial del Comercio (OMC), hasta el momento no ha tenido éxito la propuesta de establecer una relación entre el comercio internacional y los derechos laborales reconocidos internacionalmente.<sup>14</sup>

La Organización Internacional del Trabajo también, ha estado presente en la discusión de la cláusula social especialmente de la perspectiva del papel que desempeñaría la OIT, en relación con la cláusula social que eventualmente se incorporaría dentro de la estructura de la OMC.

Sin embargo, es importante destacar, que el Director General Hansenne, planteó en la Conferencia Internacional del Trabajo, en 1997 establecer una etiqueta social, de carácter general, que se otorgaría a aquellos

países que respetaran la globalidad de los derechos y principios fundamentales del trabajo, que estuvieran dispuestos a someterse a inspecciones fiables y jurídicamente autónomas. Sin embargo, esta propuesta no tuvo acogida. Pero si se aprobó en 1998 la "Declaración de la OIT", relativa a los principios y derechos fundamentales al trabajo y su seguimiento, desde la perspectiva del Director General Hansenne, pretende ser una respuesta a los desafíos de la mundialización de la economía<sup>15</sup>.

El tema laboral también ha estado presente en las negociaciones para crear el Área del Libre Comercio en las Américas, (ALCA) a partir del 2005. Y ha planteado un enfrentamiento, entre los Estados Unidos que propugna la inclusión del tema laboral y los países de la región<sup>16</sup>.

Si bien el término de "Cláusula Social" se asocia inicial y básicamente a su inclusión dentro del GATT-OMC, en la actualidad su acepción es más amplia y prácticamente se utiliza para identificar a cualquiera de los mecanismos o procesos que acabamos de reseñar, según se desprende de la doctrina<sup>17</sup>.

Ahora bien, establecida la razón de ser de las cláusulas sociales, surge la cuestión de, en qué grado éstas han logrado su objetivo. El propósito de éste trabajo es precisamente verificar cómo la creación de mecanismos de verificación de la existencia y aplicación de normas laborales mínimas, ha sido un desencadenante de cambios legislativos importantes, pues veremos que basta la amenaza o inicio de un procedimiento sancionatorio para que ante el tema de las consecuencias de la aplicación de las sanciones, surja el cambio legislativo. (Costa Rica 1993, Guatemala 2001, Costa Rica 2001). Pero también esa misma presión ha generado cambios a nivel de empresa (República Dominicana, El Salvador, Honduras y Costa Rica).

De las diferentes posibilidades de cláusulas sociales atrás referidas, en la región, las que han sido

(12) El contenido de los códigos de conducta es muy variado, generalmente cambia de una compañía a otra, sin embargo, el propuesto en la referida ocasión comprende: prohibición de emplear a menor de 15 años, a menos que el país permita que la edad mínima sea de 14 años. La prohibición de todo abuso u ostigamiento y discriminación del trabajador. Reconocimiento y respeto de los derechos de libertad y asociación y contratación colectiva. Requisito de que los empleadores paguen, por los menos el salario mínimo. El requisito de proporcionar al trabajador un ambiente de trabajo seguro y sano. Un límite de 12 horas por semana, para el trabajo obligatorio en hora extraordinarias y las semana laboral ordinaria del país ( 48 horas, o la que sea menor). Un día libre en cada período de 7 días de trabajo. (vid. TSOGAS, George ob. cit. pág. 64. En general sobre diferentes tipos de códigos relativos de conducta vid. BOMTA, Lante And HICHLIFFE DAERRICARERRE. Eashia " Private labour right forcement therugh corporate codes of conduct". 1996 pág. 181 y sgtes..

(13) Una compañía que aplique la norma RS 8000, se compromete a cumplir las normas nacionales en la materias y además los principios de los siguientes instrumentos internacionales, todos de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio 29 y 105, trabajo forzado. Convenio 87. Libertad Sindical. Convenio 98, el derecho de negociación colectiva. Convenio 110 y 111, remuneración igual para trabajadores masculinos y femeninos, con trabajo de igual valor; discriminación. Convenio 135, representante de los trabajadores. Convenio 138, recomendación 146, edad mínima. Convenio 155, recomendación 164, seguridad y salud ocupacional, Convenio 159, rehabilitación vocacional y empleo a personas discapacitadas. Convenio 177, trabajo a domicilio. También la declaración universal de los derechos humanos y la convención de las Naciones Unidas sobre el derecho de los niños.) el aplicar la norma RS 8000, implica el control de auditorías externas. (vid. Council on Economic Priority " Responsabilidad Social 8000" 1997. Documento mimeografiado.

determinantes, son las existentes en la legislación arancelaria y de inversiones de los Estados Unidos de América, por lo que estimo necesario, para una mayor comprensión de porque se dan los cambios normativos a que haremos referencia, hacer primero una referencia a los antecedentes y funcionamiento de ese sistema.

## 2. Las Cláusulas Sociales en la legislación arancelaria y de inversiones de los Estados Unidos de América

Sin duda, la legislación de los Estados Unidos de

América, en materia de Cláusulas Sociales, es la que más impacta a los países de la región Centroamericana y del Caribe, por la importancia del mercado estadounidense para estas naciones. Por ello considero indispensable, hacer referencia a las disposiciones de este país, en materia de cláusulas sociales.

Desde el siglo XIX, los Estados Unidos tiene una tradición legislativa, de exigencia y cumplimiento, de condiciones laborales mínimas, como requisito para tener acceso a dicho mercado, o para obtener determinadas ventajass arancelarias.

En 1890, la "Mc.kinley Act", prohibió la

- (14) En efecto en 1987 Estados Unidos propuso al Consejo del GATT , que se estableciera un grupo de trabajo para considerar la relación entre el comercio internacional y los derechos laborales reconocidos internacionalmente, no reunió el consenso y no fue aprobado. Nuevamente en 1999 , el gobierno estadounidense insistió en la propuesta limitándolo a tres temas: el derecho a organizarse y a negociar colectivamente y la prohibición del trabajo forzoso. Sin embargo, fue rechazada. Posteriormente en la última etapa de las rondas Uruguay a finales de 1993, y hasta la reunión de Marrakech , varios gobiernos, Estados Unidos, Francia , Japón y Gran Bretaña, hicieron un nuevo intento para que se mencionara en la declaración final, la relación entre comercio y derechos laborales, pero solo lograron una solución de transición, consistente en que la declaración de los Ministros no hiciera alusión al tema y Comité preparatorio de la OMC incluiría un párrafo sobre la necesidad de debatir sugerencias para la incorporación de puntos adicionales al temario del programa de trabajo. El acuerdo por el que se establece la OMC, no contiene referencia explícita alguna de los derechos de los trabajadores. La conferencia ministerial de la OMC celebrada en diciembre de 1996 en Singapur, la cláusula social fue un tema central, aunque finalmente se decidiera no incluirla. El tema no se discutió en la reunión deseada.
- (15) La declaración contempla la obligación de todos los miembros, por el solo hecho de serlo, de " respetar, promover y realizar , de buena fe , los derechos fundamentales de saber: a) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociar colectivamente; b) eliminación de toda forma de trabajo forzado u obligatorio; c) abolición efectiva del trabajo de niños; d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- (16) En efecto ya en abril de 1997, el líder de la bancada democrata en la cámara de representantes de los Estados Unidos, señalaba que no se oponía a la creación de zonas de Libre Comercio, sino a la falta de acuerdos que contengan mecanismos de protección laboral y ambiental (LA REPÚBLICA, San José 11 de abril de 1997, pág. 8 A ). En reunión celebrada en Belo Horizonte, Brazil donde se realizaron negociaciones, para la creación del ALCA quedó de manifiesto que la propuesta de una carta de Derechos Sociales y laborales de los ciudadanos americanos promovida por el movimiento sindical y que debía contemplar cinco puntos mínimos: prohibición y combate del trabajo esclavo, infantil y a la discriminaciones de género, raza, religión, derecho a la libre organización sindical y reconocimiento de convenciones de trabajo, solo fue apoyado por los Estados Unidos. La AFL-CIO expresó su oposición a un ALCA que no conlleve garantías para los trabajadores de la región ( LA REPUBLICA, San José 12 de agosto de 1997, pág. 24-A). Posición contraria sostuvo el entonces ministro de Trabajo de Costa Rica por el temor a que las normas laborales se conviertan en barreras arancelarias y por la dificultad de garantizar equidad y justicia a la hora de juzgar y establecer sanciones (AYALES, Farid " El ALCA y lo laboral", LA REPUBLICA, San José, 16 de Setiembre de 1997, pág. 11-A). En reunión preparatoria del ALCA, celebrada en Costa Rica, la propuesta planteada por Estados Unidos, de establecer grupos consultivos en los campos laborales y ambientales fue rechazada por el MERCOSUR y Chile ( LA NACIÓN, San José, 31 de octubre de 1997, pág. 23- A). En otra reunión preparatoria celebrada en San José, el 19 de marzo de 1998 se tomaron una serie de acuerdos para dar forma al ALCA. Entre ellos se indica que se creará un pequeño comité de enlace entre los comités de negociaciones y la sociedad civil, encargada de ver los asuntos laborales y ambientales dentro de las negociaciones ( LA NACIÓN, San José, 20 de marzo de 1998, pág. 22-A) En esas mismas ocasiones, tanto la ORIT como la CIOSL, publicaron un manifiesto pidiendo una " Carta de los Derechos Sociales y laborales de todos los ciudadanos (as) de américa" (ob.cit. pag.15-B)
- (17) Así, en " Perspectives. Nafta Comes into force whit glimmer of a social Clause"; en International Labour Review, vol. 133, No. 1, 1994, ETWELL, Christine, ob. cit, pág. 1. VON CHOPPER THAU, Philif, " La Cláusula Social , un arma inadecuada en la lucha por los derechos humanos" en " la Cláusula Social: ¿Una estrategia Sindical ante la Liberalización comercial? Fundación Friederich Ebert, San José, 1995, pág. 31. HEPPLER, Bob, " New Approaches to International Labour". Industrial Law Journal, vol. 26, No.4, pág.362. consideran al Protocolo Laboral del NAFTA como una cláusula social. VON POTOBSKY, también comparte ese criterio, y califica asimismo como tales al otorgamiento de preferencias aduaneras y de inversión como ocurre en los Estados Unidos y la Unión Europea. (VON POTOBSKY, Geraldo, " La Normativa Laboral frente a la Reestructuración, El Desarrollo y la Globalización de la Economía. Relasur, Montevideo, 1995, No. 6, pág 35; en igual sentido. TSOGAS, George, " Corporate Codes of Conduct an Labour Standards in Global Sourcing" Cardiff Bussinesr School, Londres, 1998, pag. 33. CASTELLO agrega a los ya indicados como cláusulas sociales, el Convenio Internacional del Estaño de 1981, el Convenio Internacional del Caucho Natural de 1987, la Ley de Prácticas Desleales de Comercio Internacional, de Venezuela ( CASTELLO Alejandro, " La Cláusula Social y la Declaración Social Laboral del MERCASUR" en " Derecho Laboral", Montevideo No. 198, págs. 345 y sgtes). Según relata RASO, en criterio que el no comparte, existen opiniones que consideran una especie de " Cláusula Social Light" o " Declaraciones " como la " Declaración Socio-laboral del MERCOSUR" ( RASO DELGUE, Juan, " La Dimensión Social de la Globalización: entre Cláusulas Sociales y Declaraciones" en " Derecho Laboral" Montevideo, No. 198, pág. 391. Participa del criterio amplio, Babace ( BABACE, Héctor, " Cláusulas Sociales en " Derecho Laboral, Montevideo, No. 198, pág. 306 y sgtes. Y también GAUTHIER y HENDERSON ( GAUTHIER, Gustavo y HENDERSON, Humberto, " Cláusulas Sociales: Un contenido inobjetable y una oportunidad para los países emergentes" en " Derecho Laboral, Montevideo, No. 198, pág. 377.

importación de bienes hechos por reos; en 1930 la "Tariff Act", además de bienes producidos en penales, agregó el trabajo forzado. En 1933, la "National Industrial Recovery Act", que fue declarada inconstitucional, solo permitía la importación que había sido producido de conformidad con condiciones laborales, como las existentes en los Estados Unidos, incluyendo libertad sindical, negociación colectiva, limitación a la jornada laboral y salarios mínimos.<sup>18</sup>

En 1983 la "Caribbean Basin Economic Recovery Act", estableció que el Presidente de los Estados Unidos, podrá disponer que se conceda franquicia arancelaria, para todos los artículos procedentes de un país beneficiario, en los que incurran determinadas condiciones. Entre estas condiciones están "el grado en que los trabajadores del país, tengan condiciones de trabajo razonables y disfruten del trabajo a la sindicalización y a la negociación colectiva".

La ley de Comercio Exterior de 1974, en su título V "Sistema Generalizado de Preferencias (enmendado por ley de acuerdos comerciales de 1979, y por la ley de comercio de aranceles de 1984, que generalmente es conocida como "Ley de 1984, sobre extensión de sistema generalizado de preferencias") señala, entre los propósitos del referido título V "proporcionar a los obreros los derechos internacionalmente reconocidos a los trabajadores"; se indica que dicho término incluye lo siguiente: a) el derecho de asociación; b) el derecho de organizarse y negociar colectivamente; c) la prohibición de uso de toda forma de trabajo forzado u obligatorio; d) edad mínima para el empleo de los menores de edad; e) condiciones de trabajo aceptable, respecto al salario mínimo, horas de trabajo, salud y seguridad ocupacional.

El Presidente de los Estados Unidos, no podrá designar como beneficiario al Sistema Generalizado de Preferencias, a un país que no haya tomado o esté tomando medidas para otorgar a sus obreros los derechos internacionalmente reconocidos a los trabajadores.

La verificación del cumplimiento de las condiciones necesarias para el otorgamiento de los beneficios, teóricamente debe hacerse cada año, aunque en la práctica, únicamente se realicen respecto de aquellos países que han sido denunciados, que no están cumpliendo con el requisito. La revisión está a cargo de la Oficina del Representante de Comercio de los Estados

Unidos (USTR) y se realiza a través de un subcomité llamado, Comité de Política Comercial, (TPS) integrado por delegados de los Ministerios de Trabajo, de Comercio, de Estado, de Agricultura y del Consejo de Seguridad Nacional, coordinados por un representante de el USTR. La revisión consta de dos etapas: en la primera se analiza la denuncia, para determinar si ofrece razones de peso para justificar el inicio del proceso de revisión contra el estado y necesidad. Y en la segunda se analiza a fondo la conducta laboral del país cuestionado<sup>19</sup>.

En 1985 se reformó la legislación que regula la "Overseas Private Investment Corporation (OPIC)" que es una agencia autónoma, bajo la jurisdicción del Departamento de Estado. Ella asegura a los inversionista de los Estados Unidos en el extranjero, en países en desarrollo, contra pérdidas de vidas en guerras, revoluciones, confiscaciones gubernamentales, nacionalizaciones, agitación social o inconvertibilidad de la moneda. La reforma aprobada en 1985, restringe el asegurar proyectos en países que no han tomado acciones para adoptar e implementar leyes que extiendan a los trabajadores de ese país, los derechos internacionalmente reconocidos a los trabajadores, a que hace referencia la ley de Sistema Generalizado de Preferencias Arancelarias<sup>20</sup>.

Una de las normas más recientes en la materia es la "Ómnibus Trade and Competitiveness Act (OTCA) de 1988, que por ley modificó, en forma significativa, la sección 301 de la "Trade Act" de 1974, que obliga al representante de comercio de los Estados Unidos, (USTR) a señalar los países que mantienen barreras a la importación y prácticas desleales de mercado y lo obliga a tomar medidas en respuesta a una violación por un gobierno extranjero, de un tratado de comercio, que especifica en gran detalle actos, políticas y prácticas de un gobierno extranjero, que pueden ser consideradas no razonables. La OTCA, define como actos no razonables a alguna política o práctica que, "deniegue a los trabajadores el derecho de asociación, deniegue a los trabajadores el derecho de organizarse y negociar colectivamente, permita cualquier forma de trabajo forzado o compulsivo, en establecer una edad mínima para el empleo de niños y falle en establecer normas mínimas sobre salarios, horas de trabajo, salud ocupacional y salud de los trabajadores".<sup>21</sup>

(18) BROWN, DEARDORFF y STERN "A hard-headed Look at Labour standards" en "International Labour and Economic Interdependence", cit. pág. 90-91.

(19) vid. FACIO, Gonzalo, J "Victoria de Costa Rica ante el USTR", edición mimeografiada, San José, 1993, pág. 10-11.

(20) vid. TSOGAS, John, "Corporate Codes of Conduct and Labour standar in global sourcing", Incomer data services Ltd. London 1998, pág. 35.

(21) vid. TSOGAS, Tsoga, George op. cit. pág. 35).

### 3. Las reformas normativas en la Región relacionadas con “Cláusulas Solciales”

#### a). Costa Rica, 1993: La Ley 7360

##### 1. Antecedentes

El 11 de enero de 1993, la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum, respaldada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, planteó ante el Comité de Libertad Sindical, de la OIT, una queja, que retomaba otra planteada desde 1988. En ella se indicaba que, Costa Rica, no garantizaba la protección al fuero sindical; mantenía en condición desigual al sindicato frente a otras organizaciones no auténticas de trabajadores, como es el caso del movimiento solidarista; no procuraba un adecuado mecanismo de discusión y resolución de conflictos colectivos al haber prohibido los laudos arbitrales en el sector público; se INHIBIÓ el derecho de huelga; y se permitió el despido injustificados y la causal de la falta grave sin responsabilidad patronal.

El país no le había dado la atención requerida a la queja de 1988, y no obstante que, en 1991, se invitó a la OIT, a enviar una misión al país, no se enviaron los informes nacionales correspondientes, sobre los avances que se había logrado a través de la instancia tripartita constituida en el Consejo Superior de Trabajo. Por lo tanto la situación en junio 1993, en la Comisión de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, era delicada para el país. Pues, las determinaciones, sean positivas o negativas, que formulen los órganos de la OIT, en materias como la libertad sindical, tienen mucho peso ante el USTR de los Estados Unidos<sup>22</sup>.

A fin de evitar un párrafo especial, en el informe de esta Comisión, el Ministro de Trabajo, adquirió los siguientes compromisos:

Garantizar que las Asociaciones Solidaristas no asuman actividades sindicales, para lo cual se comprometió presentar a la Asamblea Legislativa una modificación a la Ley No. 6970 de Asociaciones Solidaristas, mediante la cual se prohibiría a ésta organizaciones la participación directa o indirecta en contrataciones colectivas de naturaleza laboral.

Garantizar una protección eficaz contra toda forma de discriminación antisindical, para lo cual se comprometió a impulsar: proyectos de ley de reforma de varios artículos del Código de Trabajo, así como, de la Ley Orgánica del Ministerio, con el objetivo de actualizar las multas; un proyecto de ley sobre empleo público; un proyecto de ley sobre capitalización laboral y democratización económica; un proyectos de ley sobre

prácticas laborales desleales y tutela de los derechos sindicales.

Garantizar la eliminación de toda desigualdad de trato entre las asociaciones solidaristas y sindicatos, para lo cual se impulsaría el proyecto de ley de capitalización laboral y democratización económica, el proyecto destinado a equiparar el número de trabajadores requeridos para constituirse entre sindicalismo y solidarismo, derechos de los dirigentes sindicales a reunirse en las plantaciones, titularidad del derecho de huelga para los sindicatos, derecho de sindicación de los trabajadores de las pequeñas empresas agrícolas y ganaderas.

Además el Ministro de Trabajo, se comprometió a adherirse al sistema de control de la OIT, a atender y brindar colaboración a la Misión de Contactos Directos de la OIT que visitaría al país para dar seguimiento al cumplimiento de los compromisos, a no suscribir ningún acuerdo, que no fuera acordado tripartitamente entre gobiernos, trabajadores y empresarios, y a mejorar las expectativas de indemnización para el caso de despido, con justa causa.

##### 2. La acusación contra Costa Rica de la AFL-CIO ante el Representante de Comercio (USTR) de los Estados Unidos:

En Junio de 1993, la AFL-CIO presentó contra Costa Rica, una acusación ante el Representante de Comercio de los Estados Unidos, por la supuesta violación de los derechos laborales, reconocidos internacionalmente a los trabajadores. Básicamente se acusó a Costa Rica de:

Violar la libertad sindical: pues se presionaba o despedía a los sindicalista impugnemente. -De castigar penalmente las huelgas. -De prohibir la negociación colectiva de los trabajadores del sector público. -De permitir la negociación colectiva o grupos de trabajadores controlados por los empresarios específicamente a las asociaciones solidaristas. -De permitir los despidos sin causa. -Violar los requerimientos de seguridad y salud en las zonas francas. —De que los trabajadores encuentran serios obstáculos para formar sindicatos y realizar actividades sindicales.

La reacción de los empresarios no se hizo esperar. La Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada( UCCAEP). órgano cúpula del sector empleador costarricense, rechazó las acusaciones de los sindicatos alegando que Costa Rica es uno de los países con legislación laboral y social más avanzada. lo que le

(22) LEVINSON, Jerome. "Certifying International Workers Rights: A Practical Alternative" Comparative Labor Law and Policy Journal", vol. 20, No. 3, pág. 409.

ha permitido alcanzar índices de desarrollo humano, comparables con lo de países más desarrollados, y que, la legislación costarricense, garantiza plenamente la libertad de asociación, la libertad de expresión y el respeto a los derechos humanos, y el Código de Trabajo, regula ampliamente los derechos de los trabajadores<sup>23</sup>.

Aún, otros sectores sindicales, diferentes a los promotores de la acusación, como la Central Movimiento Trabajadores Costarricenses, en un "manifiesto", si bien reconoce que sí hay violación de los derechos sindicales en Costa Rica, considera que presentar este tipo de acusaciones, es hacerle el juego, en forma abierta y decidida a los intereses estratégicos de los Estados Unidos. Que es inaceptable que el Departamento de Estado de ese país, sea el que juzgue la conducta de Costa Rica en materia de libertad de derechos humanos, sociales y aún sindicales. Considera que es inaceptable que la AFL-CIO y el gobierno de los Estados Unidos, se convierta ( por la vía de los hechos), en jueces y parte, con una clara y repudiable ingerencia en los asuntos internos de nuestro país, y que hacen pagar a los mismos trabajadores tal decisión. En igual sentido se pronunciaron la Confederación Centroamericana de Trabajadores y el Secretariado Ejecutivo de la Central Latinoamericana de Trabajadores para Centroamérica.

### 3. La Reforma Legislativa.

Ante la presión que significaba la posible decisión del Representante de Comercio de los Estados Unidos, que eventualmente podría significar para el país, la pérdida de ventajas arancelarias en los Estados Unidos, por cerca de 330 millones de dólares anuales, así como, el que el país resultara inelegible como beneficiario de programas de la "Corporación Privada de Inversiones" (OPIC), en una forma concertada, el gobierno, los sindicatos y los empleadores, propiciaron ante la Asamblea Legislativa, la aprobación de una ley de gran impacto, que mediante la incorporación de un capítulo titulado, de la Protección de los Derechos Sindicales, introdujo en el Código de Trabajo, la noción de práctica laboral desleal, que implica la nulidad de los actos antisindicales y la restitución de los derechos violados, incluyendo, si fuera el caso, la reinstalación del trabajador y el pago de los salarios caídos. También mediante reforma a la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, actualizó el sistema de multas por infracción a las leyes laborales, que desde 1943 no había sido modificado. Reformó la ley de Asociaciones

Solidaristas, prohibiendo expresamente a éste tipo de organizaciones, la participación en cualquier forma, en la negociación colectiva de condiciones de trabajo. Y además, hizo obligatoria la asistencia a diligencias de conciliación administrativa, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La ley entró en vigencia, bajo el No. 7360, el 12 de noviembre de 1993<sup>24</sup>.

Aprobada la ley, y comprometiéndose el Gobierno además, a que antes de 30 días publicaría los reglamentos, para implementar las reformas laborales aprobadas por la Asamblea Legislativa, la aprobación de una ley de empleo público, para regular las relaciones laborales, entre el estado y sus empleados antes del 1° de marzo de 1994, mejorar y ampliar del Ministerio de Trabajo, especialmente en la inspección laboral, para que cubra todo el país, enviar a sesiones extraordinarias de la Asamblea Legislativa, trece convenios de la OIT, para su ratificación, e investigar la situación de los pilotos de la línea aérea nacional Lacsa, y tomar las medidas para que la compañía se ajuste a la legislación laboral, la Confederación Costarricense de Trabajadores, Rerum Novarum, solicitó a la AFL-CIO, el retiro de la acusación por supuesta violación de derechos sindicales, planteada contra Costa Rica<sup>25</sup>. Efectivamente, el día 17 de noviembre, el director Ejecutivo de la AFL-CIO, William C. Doherty, envió la petición de retiro, al presidente del subcomité del Sistema Generalizado de Preferencias Arancelarias de los Estados Unidos, Joe Diamond, considerando que "Costa Rica está comprometida a seguir una política y un programa para asegurar a sus trabajadores los derechos laborales internacionalmente reconocidos". Con base esa comunicación, el subcomité que revisaba la conducta laboral de Costa Rica, inmediatamente dio por terminada la revisión, por lo que el país siguió disfrutando, sin problema, de los beneficios, tanto del Sistema Generalizado de Preferencias Arancelarias, como de la Iniciativa para la Cuenca del Caribe<sup>26</sup>.

### 4. Trascendencia en el plano jurisprudencial

El capítulo introducido al Código de Trabajo por la ley 7360, "De la Protección de los Derechos Sindicales", ha tenido una efectiva recepción por la jurisprudencia de los tribunales. En efectos, diferentes fallos de la Sala II de la Corte Suprema de Justicia, ha ordenado, cuando se ha demostrado que el despido ha sido antisindical, la

(23) UCCAEP. Boletín de Prensa 32-93, del 21 de Julio de 1993

(24) Un análisis de los alcances y trascendencia de la ley puede ser consultado en VAN DER LAAT, Bernardo y GODINEZ, Alexander: "Protección de la Libertad Sindical", Editorial Juricentro, San José, 1998.

(25) Diario LA REPÚBLICA. San José, 17 de noviembre de 1993, pág. 5-A

(26) FACIO, Gonzalo. "Victoria de Costa Rica ante el USTR, cit. pág.15-16

reinstalación del o los trabajadores afectados, y el pago de los salarios caídos<sup>27</sup>.

**b) Guatemala 2001.**

El 25 de abril del 2001, se aprobó por el Congreso de la República de Guatemala, la reforma a ocho artículos al Código de Trabajo<sup>28</sup>. Los aspectos más importantes de la reforma, se refieren a la función del Ministerio de Trabajo, de garantizar la libertad sindical y proteger el derecho de sindicalización. Y también se regula, que para declarar una huelga legal, se deberá constituir la mitad más uno del total de los trabajadores; anteriormente se necesitaba al menos, las dos terceras partes.

Según relata la prensa, las reformas fueron declaradas de "urgencia nacional", debido a la presión internacional que obligaba al Estado a impulsar los

cambios, para adecuar las leyes a los Convenios Internacionales, a fin de no perder las prerrogativas otorgadas por la iniciativa de la Cuenca del Caribe, y el Sistema Generalizado de Preferencias Arancelarias de los Estados Unidos<sup>29</sup>.

En otra información periodística se destaca, que la iniciativa de cambiar el Código de Trabajo, surgió de afuera, como una condición del Departamento de Comercio de los Estados Unidos, para mantener a Guatemala los beneficios del Sistema General de Preferencias Arancelarias<sup>30</sup>. Sin embargo, la propuesta inicial incluía 36 artículos, según planteó el Poder Ejecutivo, en base a recomendaciones hechas por la Organización Internacional del Trabajo. La presión internacional, fue sin duda muy fuerte y descarada, pues se informó que "La Embajada de Estados Unidos", advirtió al Congreso de la República, para que antes del

(27) Así, la sentencia No. 42 de las 10:50 horas, del 11 de febrero de 1988, restituyó en su puesto a un trabajador, que era secretario de un sindicato en formación; mediante sentencia 983, de las 10:20 horas, del 7 de diciembre del 2000, se ordenó reinstaurar a 10 dirigentes sindicales de una institución autónoma del Estado, que aprovechando una reestructuración casi total de la empresa, fueron separados de su cargo, por cuanto la institución no demostró que haber analizado, si en los puestos que no habían sido eliminados, podrían haber sido utilizados prioritariamente los dirigentes sindicales. No se ordenó la reinstalación por no haber sido pedida, pero se ordenó, sustitivamente el pago de 4 años de salario. En la sentencia No. 177 del año 2001, dictada a las 9:30 horas, del 22 de marzo del 2001, se estableció la permanencia en su puesto de directivo del Sindicato de Trabajadores que había sido cesados, de los que unos trabajadores afines a la empresa pretendían sustituir en organización sindical. En la sentencia No. 226 de las 10 hrs. Del 25 de abril del 2001, se ordenó la reinstalación y pago de salarios caídos de trabajadores miembros de un comité permanente en una empresa privada que fueron cesados por razones sindicales.

(28) **Art. 211:** "El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases: a) Garantizar el ejercicio del derecho de libertad sindical; b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social; c) Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica; d) Promoverá la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical". **Art. 220:** se reforma la literal d), la cual queda así: "d) Declaración clara y precisa de los miembros del Comité Ejecutivo Provisional indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. Así mismo pueden proporcionar cualesquiera otras informaciones que los interesados consideren conveniente". **Art. 221:** se reforma la literal j), la cual queda así: "j) La época y forma de presentación y justificación de cuentas, cuya revisión estará a cargo de una comisión específica compuesta por tres miembros electos en Asamblea General o por quién ésta determine". **Art. 222:** se reforma la literal m), la cual queda así: "m) Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en este artículo deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la Asamblea respectiva, salvo lo relativo a los incisos b) y c) de este artículo en los que se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de dicha Asamblea". **Art. 223:** se reforma la literal b), la cual queda así: "b) Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo". **Art. 234:** "En cualquier momento, cinco o más trabajadores sindicalizados pueden exigir que se practique una revisión en la contabilidad de su respectivo sindicato". **Art. 241:** se reforma la literal c), la cual queda así: "c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado sus relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono". Y **Art. 255:** "En caso de huelga o paro legalmente declarados, los tribunales de trabajo y previsión social, a pedido de parte interesada, dispondrán la clausura de los establecimientos o negocios que el conflicto afecte, con el objeto de respetar el ejercicio de este derecho y proteger debidamente a las personas y propiedades, mientras dure el conflicto. En caso de paro o huelga ilegales, o en caso de paro o huelgas consumados de hecho, a petición de parte o de oficio, los tribunales de trabajo podrán decretar y ejecutar sin más trámite, bajo la responsabilidad del juez, las medidas precautorias que el caso amerite para garantizar la continuidad de las actividades de los establecimientos o negocios afectados, así como el derecho al trabajo de las personas que deseen laborar. Entendido que estas medidas no deberán afectar los derechos ni las acciones ejercidas de conformidad con la ley, que regulan la negociación colectiva, para o huelga".

(29) vid. INFORPRESS CENTROAMÉRICA, 4 de mayo del 2001.

(30) vid. TIEMPOS DEL MUNDO, Jueves 17 de mayo 2001, pág. 14.



próximo mes se realice otra reforma a 29 artículos más. De lo contrario, el país no tendrá un trato preferencial de sus productos de exportación y maquila<sup>31</sup>

**c). Costa Rica 2001: El Reglamento para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público.**

**I. Antecedentes:**

La discusión en torno a la posibilidad de concertar convenciones colectivas en el sector público, ha sido una constante en el desarrollo del derecho laboral costarricense. En este tema ha sido clave la redacción del artículo 56 del Código de Trabajo, de 1943 que dispone " Todo patrono particular que emplea en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa por la naturaleza de sus actividades tuviere que distribuir la ejecución de su trabajo en varias zonas del país, los servicios de más de la tercera parte de los trabajadores sindicalizados, tendrán obligación de celebrar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, una convención colectiva...".

En 1951 se dio una primera interpretación, consistente en que, la obligación de negociar con convenciones colectivas, era para el empleador particular, que no existía para el patrono público, una obligación igual, y que por lo tanto su negativa a concertarla, era justificada<sup>32</sup>.

Posteriormente, los trabajadores recurrieron a un mecanismo indirecto: plantearon un conflicto colectivo de carácter económico social, y entre sus peticiones incluían la de celebrar de una convención colectiva. Al conocer de esta materia, el Tribunal Superior de Trabajo de San José, determinó que si bien, no era obligatorio para los entes públicos, firmar una convención colectiva, si voluntariamente lo hacían, ésta tenía plena validez.

El 26 de abril de 1979, entró en vigencia la Ley General de la Administración Pública. El artículo 112, el párrafo primero, dispone que " el derecho administrativo será aplicable a las relaciones de servicio, entre la administración y sus servidores públicos." "Así, con base en esa disposición y la del artículo 56 del Código de Trabajo citada, la Procuraduría General de la República, en un pronunciamiento del 14 de Setiembre de 1979, consideró que, con base en el principio de legalidad, el Estado no puede celebrar convenciones colectivas, por no estar expresamente autorizado para ello. Con fundamento en esa opinión, el Consejo de Gobierno, en

su Sesión No.26 del 5 de octubre de 1979, emitió una directriz, con fuerza vinculante para todos los entes públicos, en que estableció que " el Estado y sus Instituciones no están obligadas a celebrar convenios colectivos con sindicatos de empleados y no pueden obligarse a suscribir tal instrumento jurídico. El principio de legalidad básico en el derecho público, en virtud del cual la administración no puede realizar actos que no le estén expresamente autorizados, se los impide"<sup>33</sup>.

A la directriz inicialmente se le dieron efectos muy amplios, pues se llegó a considerar que las convenciones que ya estaban vigentes, al entrar en vigor la Ley General de Administración Pública, no podían ser denunciada ni prorrogadas automáticamente, y que el Estado no tenía ninguna obligación de reconocer derechos adquiridos de ella. Sin embargo, el Consejo de Gobierno en directriz emitida en su Sesión 135 del 2 de octubre de 1980, estableció la posibilidad de la prórroga de las convenciones colectivas anteriores al 26 de abril de 1979<sup>34</sup>.

En la práctica, con base en esta posibilidad, se siguió negociando colectivamente en las instituciones que ya tenía convención colectiva, aunque para guardar la forma, se habla de reformas a una determinada convención colectiva, en otras palabras, quedó un régimen dual, un sector de trabajadores públicos, con convenciones colectivas y la posibilidad de renegociarlas y otro el más amplio, sin posibilidad alguna de negociación colectiva.

Posteriormente, en 1982, a raíz de un conflicto que se suscita en el Banco Nacional de Costa Rica, banco Estatal, en relación con una reforma a la V Convención Colectiva, se generó una huelga como medida de presión. En un acuerdo entre el banco interesado y el sindicato de sus trabajadores, se invistió a los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, como árbitros juris, para que fallaran, en única instancia y sin recurso alguno, la referida discordia. En el laudo dictado por la Corte Plena a las 16:00 horas del 14 junio de 1984, se reconoció la posibilidad jurídica de que el Estado costarricense y sus entes, celebren convenciones colectivas de trabajo, aunque tal facultad no se irrestricta, pues tienen que someterse a la ley, y no pueden dejar sin efecto, total o parcialmente, al estatuto del servicio civil, u otros estatutos vigentes para otros poderes del estado, como la Ley de Personal de la Asamblea Legislativa y la Ley Orgánica del Poder Judicial<sup>35</sup>.

(31) vid. TIEMPO DEL MUNDO, Jueves 17 de mayo 2001, pág. 14.

(32) VAN DER LAAT, Bernardo " La Libertad Sindical de los Funcionarios Públicos, la Situación en Costa Rica", Revista de Ciencias Jurídicas, San José, No. 56, 1986 pág. 62.

(33) VAN DER LAAT, Bernardo, cit. pág. 65

(34) VAN DER LAAT, Bernardo, cit. pág. 66

(35) VAN DER LAAT, Bernardo, cit. pág. 67

## 2. Consulta judicial facultativa de constitucionalidad.

El 15 de agosto de 1999, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, presentó ante la Sala Constitucional, una consulta judicial facultativa de constitucionalidad<sup>36</sup>, por tener fundadas dudas sobre la posibilidad y legitimación de celebrar y efectuar eventuales reformas de la convenciones colectivas, existentes en el sector público<sup>37</sup>.

La Sala Constitucional, luego de escuchar al Sindicato de Empleados del Banco Nacional de Costa Rica, a la Procuraduría General de la República, y además de recibir escritos del Sindicato de Trabajadores del Banco Popular y Desarrollo Comunal, y de la Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros, del Sindicato de Trabajadores de Petroleros y Químicos y Afines, del Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica, Sindicato de los Empleados del Consejo Nacional de Producción, del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional, estableció que: "tiene la plena convicción" de que la voluntad del Constituyente, siguiendo la línea histórica del desarrollo de las instituciones del derecho laboral, fue la de abstraer los servidores del sector público de la reglas generales que informan al derecho colectivo del trabajo, sujetándolo a una relación especial de empleo público, llamado también comúnmente "Relaciones Estatutarias", que se rige por el derecho público. Esto implica, sin duda, como tesis general, que ningún funcionario público puede negociar sus condiciones de empleo, como si se tratara de un hecho contractual sobre el derecho laboral. Sin embargo, el desarrollo de las ideas jurídicas, la adopción de los Convenios impulsados por la Organización Internacional del Trabajo, y la jurisprudencia de esta Sala, han

conducido la evolución de las instituciones involucradas al nivel de admitir como compatibles con los Derechos de la Constitución, las convenciones colectivas que negocien la categoría de los empleados y servidores que, no obstante integran el sector público, rigen sus relaciones por el Derecho Laboral, especialmente en los términos de las definiciones que contienen los artículos 111 y 112 de la Ley General de la Administración Pública, o sea, cuando se trata de empresas o servicios económicos del Estado encargado de gestiones omitidas al Derecho Común, y así como las relaciones de servicios con obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública en la Administración que se rigen por el Derecho Laboral o Mercantil, según los casos. En este sentido es que se evacua la consulta, pero advirtiendo, eso sí, que le corresponde a la propia administración, a los operadores del derecho general y en última instancia al juez, cuando conocen de los casos específicos, determinar si una institución del Estado o un grupo de servidores o funcionarios, conforman el núcleo de la excepción que si puede negociar colectivamente, o si por el contrario, está vedado ese camino. Y por último: según lo ha expresado en su informe, la Procuraduría General de la República, que ésta Sala también acoge, el personal que se desempeña en las Municipalidades del país, están limitados para la negociación colectiva, en los términos de esta sentencia, pues, salvo quede en contrario, se trata de servidores públicos, regidos por la relación de empleo público".<sup>38</sup>

## 3. El caso de la Refinadora Costarricense de Petróleo (Recope)

El 3 de noviembre de 1999, la Defensoría de los Habitantes de la República, inició una acción tendiente a

(36) La consulta judicial facultativa de Constitucionalidad está establecida en el artículo 102 de la "Ley de la Jurisdicción Constitucional" que dice lo siguiente: " Todo Juez estará legitimado para consultarle a la Sala Constitucional cuando tuviere dudas fundadas sobre la constitucionalidad de una norma o acto que debe aplicar, o de un acto, conducta u omisión que deba juzgar en un caso sometido a su conocimiento..." y el artículo 104 que señala " La Consulta se formulará mediante resolución en la que se indicaran las normas, actos, conductas u omisiones cuestionadas, y los motivos de duda del tribunal, sobre su validez o interpretación constitucional..."

(37) Fundamentó su petición en lo siguiente: a) que no existe normas en el ordenamiento constitucional y legal administrativo, que permite la concertación de este tipo de instrumentos colectivos y sus variaciones de fondo; b) que los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, según lo ha determinado la propia Sala Constitucional, se desprende que el propio constituyente, quiso expresamente diferenciar la figura del empleo público del privado, creando un régimen de empleo público, regido por los principios del derecho, lo que significa que los servidores públicos, solo pueden realizar determinadas actuaciones si están autorizados por una norma que los faculte para ello ( Sentencia No. 1472-94 de la Sala Constitucional); c) que mediante sentencia de la Sala Constitucional No. 1696-92, que declaró la inconstitucionalidad de los artículos 368 parte segunda, y 497 al 535 del Código de Trabajo, por violación a los artículos 191 y 192 de la Constitución Política y del estudio de ese precedente constitucional, que se infiere que la declaratoria de inconstitucionalidad afectó los arreglos directos y conciliaciones, pero omitió pronunciamientos sobre las convenciones colectivas, aunque se hayan solicitado expresamente. Si la inconstitucionalidad de los laudos arbitrales de los arreglos directos y la conciliaciones dentro del empleo público o por falta de normas que autorice sus procedimientos en la administración pública, lo mismo debe ocurrir con las convenciones colectivas.

(38) Una posición crítica sobre el referido voto puede ser consultada en ROMERO, Jorge Enrique. " Las Convenciones Colectivas en el voto 4453 de la Sala Constitucional, en IUSTITIA, San José, No. 166-167, págs. 30 y sgtes.

que se declarara la inconstitucionalidad de los artículos 28, 33, 107, 112, el inciso d) del artículo 127 de la Convención Colectiva<sup>39</sup>.

Esta acción vino a intensificar el malestar sindical. Ya de por sí muy grande, por la consulta facultativa hecha por la Sala Segunda y por la sentencia de la Sala Constitucional No. 4453.

El fundamento de la acción es que, estos artículos violan los principios de racionalidad y proporcionalidad, el principio de legalidad y el principio de igualdad, establecidos por la Constitución Política.

La Sala Constitucional, mediante el voto 8087-99 de las 14:45 horas, del 30 de agosto del 2001, declaró inconstitucionales los artículos 28, 33, 112 y artículo 107 la frase que dice "la empresa podrá aumentar la suma indicada en concordancia con los programas que se presentan, "todos de la convención colectiva de la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A."

#### 4. La Denuncia ante el Representante de Comercio de los Estados Unidos.

El 7 de noviembre del 2000, la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), y otras cuatro

organizaciones sindicales, la Federación de Trabajadores de Limón, Coordinadora de Sindicatos Bananeros, la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum y la Federación Nacional de los Trabajadores de los Servicios Públicos; mantuvieron reuniones con AFL-CIO (American Federation of Labour-Congress of industrial organization) con la finalidad de presentar una demanda ante el Representante de Comercio de los Estados Unidos de América, con fundamento en la alegada ausencia de libertad sindical en el sector privado, y por los problemas para la negociación de convenciones colectivas en el sector público, a raíz del fallo de la Sala Constitucional en esa materia<sup>40</sup>.

Como es usual, de inmediato se desató la polémica sobre el tema. El Ministro de Trabajo hizo ver que el gobierno realizaba un esfuerzo para mejorar la libertad sindical y destacó el daño que la gestión sindical podría causar a la economía costarricense<sup>41</sup>. El diario de mayor circulación, La Nación, dedicó al asunto un editorial<sup>42</sup> criticando la acción sindical. El Secretario General del Sindicato, Asociación Nacional de Empleados Públicos y privados (ANEP) recordando que se les ha calificado de traidores a la Patria, por acceder a instancias como las de la Organización Internacional del Trabajo, o las

(39) Estos artículos disponen lo siguiente: Artículo 28: "La Empresa -RECOPE- abonará a sus trabajadores un auxilio por disfrute de vacaciones, conforme a las siguientes reglas: Un año de servicio: siete días de su salario oficial ordinario. De dos a cuatro años de servicio: catorce días de su salario oficial ordinario. De cinco a nueve años de servicio: veinte días de su salario oficial ordinario. De diez a quince años de servicio: veinticinco días de su salario oficial ordinario. De dieciséis a veinte años de servicio: veintisiete días de su salario oficial ordinario. De veintiún a veinticinco años de servicio: veintinueve días de su salario oficial ordinario. Veintiséis o más años de servicio: treinta días de su salario oficial ordinario. Este auxilio se entregará inmediatamente que el trabajador se reintegre a sus labores." Artículo 112: "La Empresa conviene en pagar a sus trabajadores una bonificación por asistencia, calculada con base en su asistencia al trabajo de la siguiente manera: DIAS DE INASISTENCIA EN EL PERIODO

Hasta un año: Trece días de su salario ordinario de bonificación. Hasta dos años: Doce días de su salario ordinario. Hasta tres años: Once días de su salario ordinario. Hasta cuatro años: Diez días de su salario ordinario. Hasta cinco años: Nueve días de su salario ordinario

Esta bonificación será pagada el 15 de febrero de cada año. Toda inasistencia al trabajo, cualquiera que sea la causa que la motive, justificada o no, con o sin pago, se tomará en cuenta para la determinación del cálculo de esta bonificación. Se exceptúa de lo anterior únicamente por las razones siguientes: 1.- Ausencias motivadas por permisos de representación o diligencia sindical, debidamente autorizadas por la Empresa. 2.- Ausencias con pago establecido en las Cláusulas 32, 33, 48 y 49. 3.- Ausencias motivadas por la designación del trabajador como representante de la Empresa o del país en eventos culturales o deportivos, nacionales o internacionales. 4.- Si el trabajador sufre de accidente de trabajo o riesgo in itinere, conforme al inciso a) del artículo 196 del Código de Trabajo, durante el año, no contará para los efectos de esta cláusula los días de incapacidad que se deriven de dicho accidente. 5.- Incapacidad otorgada por la Caja Costarricense del Seguro Social por diez días o más. Hospitalización, intervención quirúrgica y su recuperación y la incapacidad post-parto. En caso de renuncia de un trabajador, éste tendrá derecho al pago proporcional de esta bonificación. La consideración de las inasistencias para el cómputo de esta bonificación no constituye falta." Artículo 33: Podrán concederse permisos sin o con goce de salario, según su turno al trabajador que lo solicite por razones personales, de acuerdo a sus necesidades y tomando en cuenta la importancia del mismo. Esta solicitud podrá formularse verbalmente ante el jefe de Sección o Departamento, si el permiso no excediere de un día, y por escrito con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, cuando exceda ese término. Estos permisos no podrán ser superiores a 250 días naturales al año. Los primeros 180 días lo serán con o sin goce de salario y los restantes 70 días sin goce de salario. Los primeros 90 días podrán ser otorgados por el Jefe de Sección o Departamento. Los restantes por el Director de Área. En cualquier caso, el trabajador podrá recurrir a la Junta de Relaciones Laborales. En todos los casos los trabajadores deberán justificar las omisiones de marca, de conformidad con el Artículo 54 de esta Convención. Artículo 107: La Empresa aportará la suma de 3.500.000 colones anuales para el desarrollo de toda clase de actividades sociales, sindicales, deportivas y culturales, en beneficio de los trabajadores y sus familias. El Sindicato presentará cada tres meses las facturas que justifiquen el gasto. La Empresa podrá aumentar la suma indicada en concordancia con los programas que se le presenten. La Empresa continuará organizando y financiando las actividades socioculturales de fin de año para todos sus trabajadores. Artículo 137 inciso b): El Fondo de Ahorro, Prestamo, Vivienda, Jubilación Recreación y Garantía, creado por la Empresa y el Sindicato en la Convención colectiva de Trabajo de 1978, continuará rigiéndose por los siguientes principios: La participación en el Fondo será obligatoria para todo el personal (...)"

(40) vid. " LA REPÚBLICA, San José, 8 de noviembre del 2000, pág.8 A .

previstas en el Sistema Generalizado de Preferencias Arancelarias de los Estados Unidos de América o la iniciativa para la Cuenca del Caribe de este mismo país, destacó que, por ejemplo, a los diarios nacionales no se les han hecho acusaciones similares, por recurrir a instancias internacionales en relación con eventuales violaciones a la libertad de prensa<sup>43</sup>.

No obstante, la polémica que hemos reseñado, la denuncia sindical ante el Representante de Comercio de los Estados Unidos, aún no se había formalizado. Pero si los sindicatos gestionaban en las instancias que ofrece la OIT.

Mientras tanto el gobierno de la República, con la participación de diferentes sectores y el apoyo técnico de la OIT, preparaba un reglamento sobre la negociación colectiva en el sector público, que tuviera la virtud que tanto la OIT como los sindicatos se convencieran de que si era factible la negociación colectiva en el referido sector, y que también evitara la acusación ante el Gobierno Americano. Tal decreto fue emitido el 31 de mayo del 2001.

En el ámbito de la OIT, con ocasión de la 89<sup>o</sup> Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebró en Ginebra, Suiza, en junio del 2001, en la Comisión de normas se analizó el caso de Costa Rica y el Decreto referido fue muy importante, dentro de la línea de defensa del gobierno. Los representantes sindicales criticaron la nueva normativa, considerando que era necesaria una ley en la materia y no solo un reglamento y reclamando diversos incumplimientos gubernamentales y la falta de adecuada regulación de la libertad sindical. El representante de la AFL-CIO, en la mencionada Comisión, al intervenir en apoyo de la posición de los sindicatos costarricenses, en forma muy crítica, anunció la presentación de la acusación ante su gobierno, lo que efectivamente hicieron el día 13 de junio del 2001. El Comité de normas, tomando en consideración que una misión técnica de la OIT visitaría Costa Rica en el mes de Setiembre, de este año, no le dedicó un párrafo específico a Costa Rica en su informe y analizará el año entrante, con fundamento en el informe de la misión, si el caso de Costa Rica debe ser analizada en la Confederación Internacional del 2002.

Lo cierto es que independientemente del resultado de la acusación sindical, con solo el anuncio de que ésta se produciría y también de las gestiones ante los órganos de la OIT, no obstante las críticas que se puedan hacer, se produjo una normativa que significó un avance respecto de la situación anterior y aclara el panorama en una materia de la mayor importancia, como veremos a continuación. Sin duda el Decreto en

comentario dará un importante apoyo a la defensa del gobierno de Costa Rica ante la denuncia de la AFL-CIO.

## 5. El Reglamento para la negociación de convenciones colectivas en el sector público.

El 31 de mayo del 2001, el poder Ejecutivo, mediante decreto emitió el reglamento para la negociación de convenciones colectivas en el sector público.

Los presupuestos contenidos en los considerandos, son los siguientes: que la ley general de la Administración Pública y la jurisprudencia de la Sala Constitucional, reconocen la existencia de servidores que no ejercen gestión pública, dentro de la administración pública, y reconocen la aplicación del derecho común, para los empleados, obreros de las empresas y los servicios económicos del estado. Por lo cual permite la existencia de aplicación de un régimen de empleo de naturaleza laboral para tales servidores dentro del que es posible, la negociación de convenciones Colectivas. En el ámbito en que es posible la negociación de convenciones colectivas en el sector público, dicho instrumento debe respetar las leyes y reglamentos o directrices gubernamentales vigentes y que no pueden modificar leyes que regulen competencia de los entes públicos atribuidas en razón de la jerarquía normativa o de las especiales relaciones de la administración pública con sus servidores.

Es necesario lograr un equilibrio entre las normas y principios constitucionales que rigen la materia, estableciendo reglas especiales de negociación de convenciones colectivas en el sector público, que garanticen por una parte, los derechos de los servidores públicos y por la otra las potestades públicas, la eficiencia y la continuidad de los servicios públicos y el block de legalidad que priven el actuar de la administración pública.

### a) Ámbito subjetivo de aplicación:

El reglamento se aplicará a todo el personal de: a) empresas públicas del estado perteneciente a algunas de sus instituciones; b) Instituciones del estado que por su régimen de conjunto por los requerimientos de su giro, puedan estimarse como empresas industriales o mercantiles comunes independientemente de que se presten servicios económicos o un régimen de monopolio o un régimen de competencia.

Igualmente podrá aplicarse esa reglamentación a los obreros trabajadores y empleados del resto de la administración pública, en cuanto no ejerzan como sus

(41) ibid

(42) vid. LA NACIÓN, San José, 28 de enero del 2001, pág. 13 A.

(43) vid. VARGAS, Albino, "Tutela de Derechos", La Nación, San José, 9 de abril del 2001, pág. 14-A.

titulares, competencia de derechos público, otorgada mediante ley o reglamento.

Quedan excluidos de la aplicación del reglamento en forma automática:

-Los Ministros, Viceministros, Oficiales Mayores, Procurador General y Procurador General Adjunto, el Contralor General y Subcontralor General, el Defensor y el Defensor Adjunto de los Habitantes de la República. - El personal de las empresas o instituciones a los que se refiere el artículo anterior, cuando se trate de quienes ocupen los cargos de Miembros de Juntas Directivas, Presidentes Ejecutivos, Directores Ejecutivos, Gerentes, Subgerentes, Auditores, Subauditores o jerarcas de las dependencias internas, encargadas de la gestión de ingresos o egresos públicos. -El personal de cualquiera de las administraciones mencionadas, cuando ellas se encontraren colgadas por un laudo arbitral o por otra convención colectiva. -El personal indicado en los artículos 3, 4 y 5 del Estatuto Servicio Civil, con la salvedad de los trabajadores interinos mencionados, en este último numeral, los que podrán derivar derechos de las convenciones colectivas a que se refiere este reglamento.

#### **b) Materia su objeto de negociación**

Pueden ser objeto de negociación las siguientes materias:

Derechos y garantías sindicales, tanto para los dirigentes de las organizaciones como para los mismos sindicatos, en cuanto a personas jurídicas de duración indefinida. Estos derechos y garantías comprenden los de reunión, facilidad para uso de locales, permisos para dirigentes con y sin goce de salario, facilidades para la divulgación de actividades, lo mismo que cualquier otra contenida en la recomendación No. 143 de la OIT, o las recomendaciones puntuales del Comité de Libertad Sindical de ésta última organización. Es entendido que la aplicación de las garantías mencionadas, no deberá alterar en forma grave e imprudente el funcionamiento eficiente ni la continuidad de los servicios esenciales de cada institución o dependencia.

Todo lo relacionado con la aplicación e interpretación y reglamentación de la misma convención colectiva.

La aplicación de sanciones disciplinarias, siempre y cuando no se haga renuncia expresa o tácita de las facultades legales o reglamentarias otorgadas en esta materia, los jerarcas de cada institución o dependencia. La fiscalización de la administración de los regímenes de ingreso promoción y carrera profesional, sin perjuicio de lo que establezcan las normas legales y reglamentarias

que existen en cada institución o dependencia, las cuales serán de acatamiento obligatorio.

La elaboración interna de manuales descriptivos de puestos y la aplicación de procedimientos internos para la asignación y reasignación, recalificación y reestructuración de puestos, dentro de los límites que establezcan las directrices generales de las autoridades presupuestaria, las normas del estatuto del servicio civil y sus reglamentos y otras normas estatutarias. Es entendido que cualquier acuerdo tomado en esta campo, que no contravenga expresamente en lo dispuesto en las directrices generales de la mencionada autoridad o las disposiciones de dicha normativa no podrá ser en ningún caso objetada por la indicada autoridad.

Las medidas de seguridad e higiene y de salud ocupacional, así como medidas precautorias en caso de desastres naturales. Las organizaciones sindicales o los jerarcas de cada institución o dependencia, podrán crear organismos bipartitos y paritarios para efectos de determinar las necesidades de ésta últimas, y de los trabajadores en el campo de la seguridad o salud ocupacional.

Procedimientos y políticas de asignación de becas y estímulos laborales.

Establecimiento de incentivos laborales, a la productividad siempre y cuando se acuerde en el marco de las políticas de la Junta Directiva de cada entidad o el mismo poder Ejecutivo, hayan diseñado de previo, en cuanto a sus objetivos generales y límite de gasto público. Lo relacionado con la asignación cálculo y pago de todo tipo de pluses salariales, tales como dedicación exclusiva, disponibilidad, desplazamiento, zonaje, peligrosidad, etc. siempre y cuando las negociaciones respeten el marco general de las leyes, los reglamentos emitidos por el Poder Ejecutivo, las directrices generales de la autoridad presupuestaria en esta materia.

La creación y funcionamiento de órganos bipartitos y paritarios, siempre y cuando no se delegue ninguna de ellas, competencias de derecho público o correspondiente hacia los jerarcas de cada institución, definidos por ley o reglamento.

Derecho de los trabajadores y de sus organizaciones de contar con una información oportuna y verás de los proyectos, o decisiones de los órganos colegiados, o ingerencias de cada institución o dependencia, cuando los afecte directamente, o puedan representar un interés público.

Derecho de las organizaciones de los trabajadores y de sus dirigentes, de ser atendidos y respondidas sus solicitudes, en el menor tiempo posible, por parte de los jerarcas de cada institución o dependencia, con la única excepción de solicitudes que fueran abiertamente

impertinentes e innecesarias.

Otras materias como a beneficios o incentivos suplementarios, que en el ámbito de competencia del órgano administrativo que suscribiese la convención colectiva.

**e) La Comisión de políticas para la negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público.**

El Decreto prevé también la creación de la comisión de políticas para la negociación de convenciones colectivas en el sector público, integrada por el Ministro y Seguridad Social o el Ministro de Hacienda o Viceministro, el Procurador General de la República o el Procurador General Adjunto, el Director General del Servicio Civil o quien lo sustituya temporalmente, un representante a nivel jerárquico de la entidad que va a negociar la convención colectiva. Esta Comisión tiene las siguientes atribuciones:

Recibir la solicitud de la negociación, junto con el proyecto de convención colectiva, una opinión del ente interesado sobre su contenido y alcances, así como el nombramiento del representante jerárquico correspondiente que se integrará a la comisión.

Definir las políticas de negociación para el caso concreto, tomando en cuenta las posibilidades legales y presupuestarias.

Mantener el contacto necesario con la delegación patronal negociadora, durante las negociaciones para garantizar las decisiones que se requieran para la continuidad y finalización del proceso conforme a derecho.

**4. Los cambios a nivel de empresa.**

La exigencia del respeto de norma mínimas laborales también puede generar cambios al nivel del comportamiento de las empresas. Varios ejemplos ilustran esta situación:

**a). El caso de la empresa “ El Mandarín Internacional” de El Salvador**

En la empresa El Mandarín Internacional de El Salvador, se alegó que había serias violaciones de los derechos laborales, incluyendo, trabajos de niños, horas extras obligatorias e inseguras, condiciones de trabajo y persecución sindical. La cliente que le compraba en los Estados Unidos a Mandarín Internacional, GAP, inicialmente, pensó cancelar sus operaciones en El Salvador, pero posteriormente, decidió permanecer y firmó un acuerdo en que consentía, en explorar la posibilidad o la viabilidad de un programa independiente de control a través de organizaciones no

gubernamentales. Se hizo con la participación de cerca de setenta y cinco organizaciones americanas e internacionales de derechos humano, laborales, religiosos, académicos y grupos de negocios para desarrollar un modelo de control independiente. Posteriormente, los gerentes del Mandarín, sus trabajadores y líderes sindicales firmaron un acuerdo que incluía, entre otros elementos, la formación de un equipo independiente de control en El Salvador, que facilitó que la firma americana GAP volviera a establecer relación con El Mandarín; el grupo opera cerca de la planta, tiene acceso regular a ella y puede recibir e investigar quejas de los trabajadores sin temor a represalias.

**b). Caso de la empresa BANDECO, Costa Rica.**

En 1997, los sindicatos de los trabajadores bananeros, con el apoyo de sindicatos ingleses y alemanes iniciaron una ofensiva contra la importación de banano de Costa Rica en Europa alegando que el país violaba las disposiciones laborales y ambientales en la producción de dicha fruta. Como consecuencia se comenzó a obstaculizar el ingreso del banano costarricense en Inglaterra. La presión tuvo como resultado que la Corporación de Desarrollo Bananero de Costa Rica Bandedco, una subsidiaria de Del Monte Product Inc llegara a un acuerdo macro con el sindicato de trabajadores de plantaciones agrícolas que estableció el marco dentro del cual se desarrollarán las relaciones de índole laboral entre esa empresa y los trabajadores. Se estableció como valores fundamentales de dicho acuerdo, el respeto de la libertad sindical, el derecho del trabajador a su libre elección de escoger si participa o no dentro de la organización sindical o de otra libre asociación. También se estableció el compromiso recíproco de respetar las garantías y derechos sociales contenidos en la Constitución Política, los Convenios Internacionales ratificados por Costa Rica y el resto de la legislación. Se garantiza al sindicato el principio de libre movilización en las propiedades de la empresa y su derecho a realizar actividades propias de organización; garantiza al sindicato igual trato que al movimiento solidarista y se establecen mecanismos paritarios a dos niveles para el tratamiento solución de los conflictos que puedan surgir entre la empresa y el sindicato; igualmente se estableció que toda disputa entre las partes se conocerá dentro del marco legal y la jurisdicción de Costa Rica. En dicho acuerdo también se manifiesta que en pro de la buena fe y disposición de cumplimiento, el sindicato de inmediato ejercerá la acción pertinente y necesaria para que se detuviera la campaña que se realizaba en Europa contra el banano comercializado por la marca del Monte como en efecto se hizo.

c) **República Dominicana**

Destaca Albuquerque<sup>44</sup>, que el primer sindicato de zonas francas en República Dominicana que negoció un convenio colectivo, lo logró gracias a la cooperación entre la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD), afiliada a la FIOSL, y el sindicato norteamericano UNITE, que en 1995 recurrieron a la presión sobre clientes instalados en Estados Unidos, con la finalidad de lograr vencer la resistencia de la empresa, dirigida por coreanos, que rehusaban negociar el pacto colectivo.

d) **Caso de la Empresa Kimi (Honduras).**

Dado que el Comité Nacional Laboral de Derechos Humanos de los Estados Unidos de América, había denunciado que en Honduras, en la fábrica Kimi, se cometían maltratos de abusos contra los obreros, en su mayoría mujeres, y se obstaculizaba su derecho de sindicalización, la empresa estuvo de acuerdo en cortar el establecimiento de controles con dicha organización, que monitorea la situación laboral en las industrias

maquileras de Centroamérica, a cambio de que se le garantizara acceso al mercado estadounidense. En cumplimiento de su convenio, el Comité visitará mensualmente la empresa, y informará de los resultados de esta visita a los compradores norteamericanos. Este acuerdo generó críticas, así el Presidente de la Cámara de Comercio e Industrias Mario Canaguathi, que los miembros del comité, no contribuyen a armonizar el capital de trabajo, sino que, en realidad temen el crecimiento y auge de la maquila de ese país (Honduras)<sup>45</sup>.

Magistrado (Ministro) de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, Catedrático de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica; Vice-presidente Segundo de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social; Miembro de Número de la Academia Costarricense de Derecho; Representante de Costa Rica ante el Comité Ejecutivo y Ex vicepresidente de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social; Decano de la Facultad de Derecho de La Universidad de Costa Rica (1986-1989). **D&S**

(44) ALBURQUERQUE, Rafael F. "Sindicalismo y Globalización" en Derecho del Trabajo ante el nuevo milenio. Editorial Porrúa, México 2000. pág.100.

(45) EL FINANCIERO 9 .15 de junio 1997, San José, pag. 28.