

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.
2. ANTECEDENTES.
3. PRESENTACIÓN TEMÁTICA.
 - 3.1. Derechos fundamentales.
 - 3.2. Condiciones de trabajo.
 - 3.3. Empleo.
 - 3.4. Administración del trabajo.
 - 3.5. Seguridad social.
 - 3.6. Órganos de promoción.

* Especialista Principal en Legislación y Administración del Trabajo de la OIT para los Países Andinos. Las opiniones expresadas en este documento son de naturaleza personal y no comprometen a la OIT.

1. INTRODUCCIÓN.

En este trabajo se analiza la experiencia de integración de la ahora denominada Comunidad Andina - CAN, con el objeto de identificar las normas laborales cuya promoción fue establecida en sus diferentes instrumentos.¹ A tal efecto, han sido objeto de estudio los instrumentos constitutivos y las demás normas emanadas de esta experiencia de integración.

Como se podrá apreciar del análisis que se efectúa a lo largo del trabajo la normativa laboral de la Comunidad Andina ha experimentado una completa transformación en los últimos años, desde el propio Acuerdo de Cartagena, pasando por el Convenio Simón Rodríguez de Integración Sociolaboral, los Consejos Consultivos Laboral y Empresarial Andinos, el Tribunal Andino de Justicia de la Comunidad Andina, el Reconocimiento de los documentos nacionales de identificación, así como los Instrumentos Andinos de Migración Laboral y de Seguridad Social que fueron derogados íntegramente y se adoptaron nuevas y modernas Decisiones al respecto, como la adopción del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, tema que no había sido incluido en la normativa andina con anterioridad. Este intenso proceso de renovación normativa empezó en 1977, pero se desarrolló fundamentalmente a partir del 2001.

En primer lugar se efectúa una breve reseña de los antecedentes de la Comunidad Andina y luego se hace una presentación temática de los distintos derechos que han sido incorporados en sus instrumentos

normativos. Para ello, se ha optado por clasificar las normas laborales contenidas en esos instrumentos en: a) derechos fundamentales²; b) condiciones de trabajo; c) empleo; d) administración del trabajo; e) seguridad social; y, f) órganos de promoción y control. Finalmente, se trata cada uno de los instrumentos de con indicación de las normas laborales identificadas. Esta clasificación es producto del ordenamiento de todas las normas laborales que fueron ubicadas en los instrumentos de integración de las Américas, razón por la cual se la adopta como base metodológica.³

En cuanto a derechos fundamentales, se analiza si los instrumentos de integración de la Comunidad Andina han efectuado expresas referencias a la libertad de asociación y libertad sindical⁴, al derecho de negociación colectiva, a la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación y la igualdad de remuneración.

En materia de condiciones de trabajo, se determina si los instrumentos de la Comunidad Andina analizados se han referido a los siguientes derechos: el derecho al trabajo, la jornada de trabajo, descanso, remuneración justa o adecuada, estabilidad en el trabajo, promoción o ascenso, normas sobre mujeres que trabajan, minusválidos, vacaciones, feriados, seguridad e higiene ocupacional y mecanismos de solución de controversias laborales.

En lo que al empleo se refiere, en la indicada normativa internacional se abordan los temas de promoción del empleo, movilidad de mano de obra o trabajadores migrantes, formación profesional y orientación vocacional.

1 Este trabajo toma como base la parte referida a la Comunidad Andina de CIUDAD REYNAUD, ADOLFO, Las Normas Laborales y el Proceso de Integración en las Américas, Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2001, Lima, 268 págs.

2 En materia de derechos fundamentales se ha recogido el concepto aprobado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Organización Internacional del Trabajo, en Ginebra, el 18 de junio de 1998. Entre otros aspectos, en los considerandos de la Declaración se enfatiza que "el crecimiento económico es esencial, pero no suficiente, para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza; lo que confirma la necesidad de que la OIT promueva políticas sociales sólidas, la justicia e instituciones democráticas". En consecuencia, sostiene la Declaración, "... la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido". Así, el numeral 2 de la Declaración reconoce como fundamentales los siguientes derechos: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3 CIUDAD, Las Normas Laborales y..., Op. Cit.

4 El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT ha estimado siempre que el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y que es una expresión del derecho de libertad sindical, así como que es uno de los medios esenciales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para promover y defender sus intereses profesionales. Cfr. La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Ginebra, cuarta edición (revisada), 1996, págs. 111 y siguientes.

En cuanto al tema de la administración del trabajo, las normas de integración de la Comunidad Andina se han referido a la administración del trabajo y al sistema de inspección de ésta.

En materia de seguridad social, se analiza si los instrumentos de integración de la Comunidad Andina tratan los temas de seguridad social en general, subsidios por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, indemnización por lesiones o enfermedades de trabajo, atención médica, auxilio funerario, protección contra la desocupación, protección de la vejez y pensión de sobrevivientes.

De otra parte, como las normas de integración en general han tratado el tema de los órganos de promoción y control de la aplicación de los diversos instrumentos normativos, se hace una breve consideración al respecto en lo que se refiere a la Comunidad Andina.

2. ANTECEDENTES.

La Comunidad Andina, constituida por Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela, agrupa a 120 millones de habitantes en una superficie de 4.710.000 kilómetros cuadrados, cuyo Producto Bruto Interno ascendió en el año 2002 a 260 mil millones de Dólares.

En la región andina, el proceso de integración se inició en 1966 con la Declaración de Bogotá, en la que se establecen las bases del Acuerdo de Cartagena. Con este nombre se identifica al Acuerdo de Integra-

ción Subregional suscrito en Cartagena de Indias el 26 de mayo de 1969 por los representantes plenipotenciarios de Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú. El objetivo central de este Acuerdo es promover el desarrollo equilibrado y armónico de los países que forman parte del mismo y acelerar su crecimiento mediante la integración económica para la mejora del nivel de vida de sus habitantes.

Desde los inicios de este proceso de integración, además de la integración económica y social, se enfatizó asimismo la integración social, señalándose que los objetivos de la promoción del desarrollo equilibrado y armónico de los Países Miembros tienen por finalidad “procurar un mejoramiento persistente en el nivel de vida de los habitantes de la subregión.”⁵

Con la entrada en vigor de este Acuerdo, el 16 de octubre de 1969, se puso en marcha el proyecto de integración inicialmente conocido como Grupo Andino. Como se sabe, este esfuerzo de integración experimentó dos alteraciones en su composición. En febrero de 1973 se integró Venezuela, en tanto que el 5 de octubre de 1976 se produjo el retiro de Chile. En la actualidad, Panamá participa como observador en las reuniones que se celebran.

Luego de más de dos décadas se acordó una reforma institucional para su adecuación a las exigencias del nuevo contexto social, económico y político. Así, se creó la actualmente denominada Comunidad Andina y se estableció el Sistema Andino de Integración como la nueva estructura orgánica del pacto subregional⁶.

5 Artículo 1° del Acuerdo de Integración Subregional Andino “Acuerdo de Cartagena”.

6 Sobre la reforma institucional de la actual Comunidad Andina, véase CASTAÑEDA ARRASCUE, Oscar, “La Comunidad Andina y el Nuevo Sistema Andino de Integración”, en Revista Jurídica del Perú, Año LVI núm. 1, Trujillo, Perú, enero-marzo 1996, págs. 21-24; DA CRUZ VILACA, José Luis y SOBRINO HEREDIA, José Manuel, “Del Pacto a la Comunidad Andina: El Protocolo de Trujillo de 10 de marzo de 1996, ¿simple reforma institucional o profundización en la integración subregional?”, en Revista Jurídica del Perú, Año LVI núm. 3, Trujillo, Perú, julio-setiembre 1996, págs. 227-261; MENDOZA FANTINATO, Guido, “La Comunidad Andina: ¿una institucionalidad moderna?”, en Revista Jurídica del Perú, año LVI núm. 1, Trujillo, Perú, enero-marzo 1996, págs. 31-38; ORE LEON, José, “La Comunidad Andina: Instituciones y Organos”, en Revista Jurídica del Perú, Año LVI núm. 1, Trujillo, Perú, enero-marzo 1996, págs. 25-30; y SALAZAR MANRIQUE, Roberto, “Principios básicos en el Derecho Comunitario Andino”, en Revista Jurídica del Perú, Año LVI núm. 3, Trujillo, Perú, junio-setiembre 1996, págs. 207-223.

El Sistema Andino de Integración se encuentra conformado por once niveles de organización. El máximo nivel corresponde al Consejo Presidencial Andino. Le siguen en su estructura jerárquica de organización las siguientes instancias: el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, la Comisión del Acuerdo de Cartagena, el Parlamento Andino⁷, el Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina⁸, la Corporación Andina de Fomento, el Fondo Latinoamericano de Reservas, el Consejo Laboral Andino y el Consejo Empresarial Andino.

Por último, se han suscrito diversos convenios sociales entre los que destacan el Convenio Andrés Bello, de integración educativa, científica y tecnológica; el Convenio Hipólito Unanue, de integración en el campo de la ciencia y la salud; y el Convenio Simón Rodríguez en la esfera sociolaboral.

Adicionalmente, se han adoptado varios instrumentos específicos en materia de seguridad social, migración laboral y seguridad y salud en el trabajo, entre otros, contándose con un importante acervo normativo específico en aquellos temas. Debe destacarse que la mayoría de estos instrumentos han sido modificados en la actual etapa del proceso de integración, habiéndose producido nuevas Decisiones sobre cada uno de ellos que reemplazan a las que sobre los mismos temas se expidieron a finales de la década del setenta.

Ello tiene relación con las distintas etapas por las que ha atravesado este esfuerzo integrador a lo largo de más de tres décadas. En una primera etapa primó una concepción básicamente cerrada de integración hacia adentro, de acuerdo con el modelo que entonces primó de sustitución de importaciones. Mientras que en los últimos años, como producto de la mundialización de la economía, se reorientó hacia un esquema de regionalismo abierto, en el que se propone la integración de la

Comunidad Andina con otros esfuerzos de integración, así como su inserción en la economía mundial.

Los cambios producidos en la economía mundial así como la reorientación de la concepción de integración antes indicada, plantearon la necesidad de introducir reformas en el Acuerdo de Cartagena de carácter institucional y programático, lo que se hizo a través del Protocolo de Trujillo y del Protocolo de Sucre.

3. PRESENTACIÓN TEMÁTICA.

Los distintos derechos que han sido incorporados en los instrumentos normativos de la Comunidad Andina corresponden a los siguientes campos:

3.1. Derechos fundamentales.

En lo que respecta a los derechos fundamentales sólo se han hecho referencias a los derechos de sindicación, de negociación colectiva y eliminación de la discriminación, respecto de los trabajadores migrantes, en la Decisión 545, Instrumento Andino de Migración Laboral (Artículo 11°). No se ha hecho lo mismo con carácter general y con validez para todos los trabajadores.

En efecto, no se ha llegado a aprobar un instrumento en el que consten los principales derechos de los trabajadores, a pesar de haber producido un interesante debate al respecto⁹. La Carta Social Andina fue aprobada a nivel de Ministros de Trabajo pero no logró el consenso necesario en niveles superiores por lo que no fue sancionada con la jerarquía de Decisión, sin que pasara a formar parte del ordenamiento jurídico de la Comunidad Andina. Situación similar ocurrió con el Instrumento Andino de Administración del Trabajo que tampoco pasó a formar parte de dicho ordenamiento.

7 Véase el Tratado Constitutivo del Parlamento Andino (Sucre, abril de 1997).

8 Véase el tratado que crea el Tribunal de Justicia del Acuerdo de Cartagena (Cartagena, mayo de 1979); el Estatuto del Tribunal de Justicia del Acuerdo de Cartagena (Quito, agosto de 1983) y el Tratado Modificatorio del Tribunal Andino de Justicia (Cochabamba, mayo de 1996).

9 Sobre el particular, véase ITURRASPE, Francisco, "Estado, Globalización, Integración y Derecho del Trabajo. Algunas ideas para introducir la discusión de la Carta Social Andina", en: Asesoría Laboral N° 42, Año IV, Lima Perú, junio de 1994, págs. 12-14.

Igualmente se ha dispuesto la prohibición de la contratación de niñas, niños y adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar su desarrollo físico y mental, pero se lo ha hecho en el marco de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (artículo 28°), sin referirse al tema de la edad mínima con carácter general.

3.2. Condiciones de trabajo.

En cuanto a condiciones de trabajo la normativa andina es bastante limitada, en la medida que la protección de los trabajadores discapacitados sólo ha sido incluida con ocasión de la referida la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (artículo 25°), señalándose condición deberá tenerse en cuenta por su especial sensibilidad a los riesgos derivados del trabajo. No obstante, no se trata el tema de los discapacitados en forma general y con la amplitud debida.

La seguridad y salud en el trabajo sí ha sido objeto de un sólido y consistente tratamiento por la Decisión 547. Los demás derechos que pueden agruparse bajo el rubro de condiciones de trabajo no han sido objeto de regulación comunitaria.

En consecuencia, los instrumentos de integración se han concentrado en las materias de empleo, administración del trabajo y seguridad social. Así se podrá apreciar del análisis de las siguientes normas adoptadas en el marco de la Comunidad Andina.

3.3. Empleo.

En lo que respecta a este tema, han sido objeto de regulación la promoción del empleo, la movilidad de la mano de obra, la formación profesional y la orientación vocacional. Estos temas han sido tratados principalmente por el Instrumento Andino de Migración Laboral (Decisión 545), así como por el Instrumento Andino de Administración del Trabajo (1982), aunque

como indicamos éste último no llegó a ser parte de la normativa comunitaria.

Los instrumentos sobre migración laboral fueron adoptados para facilitar el traslado de trabajadores nacionales al territorio de otro país miembro con el objeto de prestar servicios personales subordinados. Para ello, se prevé la implantación de oficinas de migración laboral y se establece un procedimiento para la contratación de trabajadores migrantes, sean éstos con desplazamiento individual, de empresa, de temporada o fronterizos.

De igual forma, en el mismo Convenio Simón Rodríguez se hace importantes referencias a la adecuada utilización de los recursos humanos y a la solución del desempleo y subempleo, así como al mejoramiento de la formación profesional y movilidad de la mano de obra en la Subregión.

Así podrá apreciarse en el análisis de los instrumentos antes citados en los apartados que se desarrollan más adelante.

3.4. Administración del trabajo.

En lo que respecta al importante tema de la administración del trabajo, a través del Instrumento Andino de Administración del Trabajo, aprobado en la VII Reunión Ordinaria de la Conferencia de Ministros del entonces Grupo Andino, efectuada en Caracas en noviembre de 1982, se trató ampliamente esta materia. Este instrumento tiene la virtud de unificar definiciones relativas a la administración del trabajo, determinar sus fines y medios de acción, fijar las responsabilidades del sistema de administración del trabajo, señalar una estructura básica de los ministerios de Trabajo, así como indicar las principales funciones de cada uno de sus organismos.

Este instrumento ha tenido bastante influencia en las reorganizaciones que se han llevado a cabo en la mayoría de los ministerios de Trabajo de los países de la Subregión y en sus respectivas leyes orgánicas¹⁰.

10 Ibídem.

Así podrá apreciarse del análisis del instrumento antes citado que consta más adelante.

3.5. Seguridad social.

Este es otro de los temas al que la Comunidad Andina ha conferido bastante importancia al haberse acordado un instrumento específico sobre la materia: el Instrumento Andino de Seguridad Social (Decisión 546), que es objeto de análisis líneas abajo.

La idea básica consiste en que todo País Miembro debía conceder a las personas de los otros Países Miembros igual trato que a los nacionales en todas las contingencias indicadas precedentemente.

3.6. Órganos de promoción.

Esta experiencia de integración aprobó el Convenio Simón Rodríguez con el objeto de establecer una estructura orgánica encargada de los aspectos socio-laborales de la integración.

De otra parte, el Protocolo Modificadorio del Acuerdo de Integración Subregional Andino incluye, dentro de la estructura orgánica del Sistema Andino de Integración, al Consejo Consultivo Empresarial y al Consejo Consultivo Laboral, conformados por delegados del más alto nivel, elegidos directamente por las organizaciones representativas de los sectores empresarial y laboral de cada uno de los Países Miembros. A estos organismos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 44º de tal instrumento internacional, les corresponde emitir opinión ante el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, la Comisión o la Secretaría General, a solicitud de éstos o por propia iniciativa, sobre los programas o actividades del proceso de la integración subregional andina que fueran de interés para sus respectivos sectores.

De igual forma, pueden ser convocados a las reuniones de los grupos de trabajo y de expertos gubernamentales, vinculadas a la elaboración de proyectos de Decisión, pudiendo participar con derecho a voz en las reuniones de la Comisión de la Comunidad Andina, órgano de máximo nivel de esta experiencia de integración.

Por otra parte, debe mencionarse también la creación del Instituto Laboral Andino, efectuada el 31 de marzo de 1986, para estimular y desarrollar la participación de los trabajadores en el proceso de integración por medio de la capacitación, información y asesoramiento a los trabajadores¹¹.

3.6.1. Acuerdo de Cartagena¹² (1969/2003).

Sus disposiciones de orden social y laboral, en particular, son de naturaleza más bien genérica, según se aprecia en el instrumento constitutivo de integración que, como es común, denota un carácter fundamentalmente económico, pero sin descuidar el aspecto social.

En efecto, la dimensión social del Acuerdo de Cartagena se evidencia:

- Al establecerse que los objetivos del Acuerdo, consistentes en disminuir la vulnerabilidad externa y mejorar la posición de los Países Miembros en el contexto económico internacional, tienen como finalidad procurar un mejoramiento persistente en el nivel de vida de los habitantes de la Subregión (Artículo 1º).
- Al precisarse que para alcanzar los objetivos del Acuerdo se emplearán, entre otros, los mecanismos de “armonización de las políticas económicas y sociales y la aproximación de las legislaciones nacionales en las materias pertinentes”¹³ (Artículo

11 Cfr. APARICIO VALDEZ, Luis, “Aspectos laborales de la integración en América”, en Quo Vadis Jus Estudios Jurídicos en Homenaje al Profesor Ricardo La Hoz Tirado, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, 1994, pág. 140.

12 Como se señaló, el Acuerdo de Integración Subregional Andino “Acuerdo de Cartagena”, ha sido reformado por el Protocolo de Trujillo y el Protocolo de Sucre, y el texto único ordenado vigente del mismo ha sido codificado por la Decisión 563, emitida en Quirama, Colombia, con fecha 25 de junio del 2003.

13 Para una completa visión del aspecto laboral del Grupo Andino a inicios de la década del setenta, véase APARICIO VALDEZ, Luis, “Política Laboral en el Grupo Andino”, Universidad del Pacífico, Lima, 1972, pág. 262. Del mismo autor, en una aproximación más reciente, véase “La integración en América y el Derecho del Trabajo”, en Análisis Laboral, vol. XIX, núm. 211, Lima, enero de 1995, págs. 25-32; y “Los aspectos laborales de la integración”, en Análisis Laboral, vol. XVII, núm. 194, Lima, agosto de 1993, págs. 2-5.

3°, inciso b). Esta orientación general fue recogida posteriormente por el primigenio Convenio Simón Rodríguez, cuando estableció que debía concederse atención prioritaria a la armonización de las normas jurídicas laborales y de seguridad social (Artículo 3°, inciso a).

El Protocolo Sustitutorio del Convenio Simón Rodríguez, aprobado por los Ministros de Relaciones Exteriores de la Comunidad en Valencia, el 24 de junio del 2001, es menos explícito a este respecto, pero más genérico también, al señalar como objetivos del Convenio el “proponer y debatir iniciativas en los temas vinculados al ámbito sociolaboral que signifiquen un aporte efectivo al desarrollo de la Agenda Social de la Subregión...” (Artículo 2°, inciso a).

- Al disponerse que se llevarán a cabo, en forma concertada, programas y acciones de cooperación económica y social, y entre ellos se menciona específicamente a “programas de desarrollo social” (Artículo 3°, e).
- Al incluirse en la conformación del Sistema Andino de Integración al Consejo Consultivo Empresarial y al Consejo Consultivo Laboral, conformados por delegados del más alto nivel elegidos directamente por las organizaciones representativas de los sectores empresarial y laboral de cada uno de los Países Miembros¹⁴.

A estos Consejos Consultivos les corresponde emitir opinión ante el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, ante la Comisión de la Comunidad Andina o ante la Secretaría General, a solicitud de éstos o por propia iniciativa, sobre los programas o actividades del proceso de la integración subregional andina que fueran de interés para sus respectivos sectores.

Asimismo se dispone que pueden ser convocados también a las reuniones de los grupos de trabajo y de expertos gubernamentales vinculadas a la elaboración de proyectos de Decisión. Estos Consejos pueden participar con derecho a voz en las

reuniones de la Comisión de la Comunidad Andina (Artículos 6° y 44°).

- Al disponerse que los Países Miembros coordinarán sus planes de desarrollo en sectores específicos y armonizarán gradualmente sus políticas económicas y sociales con el objeto de lograr el desarrollo integrado del área mediante acciones planificadas (Artículo 54°).

Con el objeto de complementar y desarrollar el Acuerdo de Cartagena en el aspecto sociolaboral, los ministros de Trabajo de los países integrantes de la Comunidad Andina suscribieron la Declaración de Quito, en la que se señaló de manera explícita la necesidad de fortalecer la acción del Acuerdo de Cartagena en los aspectos sociolaborales de la integración, para lo cual se consideró importante contar con la intervención de los ministerios de Trabajo de cada país, así como con la participación de los trabajadores y de los empleadores de la región, en el marco de un órgano especializado.

De esta forma se dio inicio a la elaboración de un convenio específico para el ámbito de la integración sociolaboral: el Convenio Simón Rodríguez.

3.6.2. Convenio Simón Rodríguez (1973 /junio 2001).

Este Convenio atraviesa una situación transitoria pues actualmente tiene dos versiones. Por una parte, el primigenio que data de 1973, y de otra, su Protocolo Sustitutorio suscrito en Valencia, el 24 de junio del 2001. Este último todavía no ha sido ratificado por todos los países de la Comunidad Andina, y consecuentemente no se encuentra vigente. Tampoco está vigente el de 1973 pues tres de los cinco países lo han denunciado y ratificado el Protocolo Sustitutorio.

Por esta especial circunstancia analizamos ambos instrumentos, así como para destacar los cambios de orientación entre uno y otro instrumento.

14 No obstante estos Consejos Consultivos no estuvieron previstos desde el inicio del proceso de integración, sino que fue recién con el Protocolo Modificador del Acuerdo de Integración Subregional Andino, adoptado en Trujillo, cuando se introdujo en el Sistema de Integración Andino las instituciones consultivas laboral y empresarial, que fueron recogidas por el Artículo 44° de la Decisión 406, Codificación del Acuerdo de Integración Subregional Andino (Acuerdo de Cartagena), aprobada en Quito, el 25 de julio de 1997.

• El Convenio Simón Rodríguez de 1973.

Este Convenio se suscribió en Caracas el 26 de octubre de 1973 y su Protocolo, en Cartagena de Indias el 12 de mayo de 1976. Este instrumento normativo subregional ha recogido las líneas prioritarias de acción en el ámbito de integración sociolaboral en los países andinos.

El artículo 2° del Convenio señaló expresamente que su objetivo era adoptar las estrategias y planes de acción que orienten la actividad de los organismos subregionales y nacionales, de modo que las medidas tendientes a alcanzar los objetivos del Acuerdo de Cartagena conduzcan al mejoramiento integral de las condiciones de vida y de trabajo en los países del entonces Grupo Andino.

Adicionalmente, en su artículo 3° se fijaron los temas que se consideraron prioritarios para la integración sociolaboral en la Subregión. Así, fueron delimitados los siguientes temas:

- a) armonización de las normas jurídicas laborales y de seguridad social¹⁵;
- b) adecuada utilización de los recursos humanos y solución del desempleo y subempleo;
- c) coordinación de políticas y acciones en el campo de la seguridad social;
- d) mejoramiento de la formación profesional;
- e) movilidad de la mano de obra en la Subregión; y,
- f) participación de los trabajadores y empleadores en los procesos de desarrollo e integración subregional.

Para la adecuada realización de estos objetivos, el artículo 4° del Convenio precisó los siguientes instrumentos para su logro:

- a) establecimiento de mecanismos de coordinación y colaboración subregional para el mejoramiento de las respectivas administraciones de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de empleo y de la formación profesional;
- b) ratificación de convenios internacionales de trabajo cuya aplicación facilite la armonización de la legislación laboral y de la seguridad social¹⁶;
- c) adopción de normas básicas sobre seguridad social y trabajadores migrantes;
- d) tratamiento especial de los problemas relativos a la migración laboral andina y a la planificación de los recursos humanos y del empleo, a la formación profesional, seguridad social y otros aspectos sociolaborales; y,
- e) creación de un organismo encargado de las investigaciones y estudios sobre la materia.

Para el cumplimiento de tales objetivos el Convenio Simón Rodríguez de 1973 creó los siguientes órganos encargados de velar por el cumplimiento del Convenio:

- a) la Conferencia de Ministros de Trabajo;
- b) la Comisión de Delegados;
- c) la Secretaría de Coordinación; y,
- d) los demás órganos que la Conferencia de Ministros de Trabajo decida crear (Artículo 5° y siguientes).

Como puede apreciarse de la estructura orgánica establecida por el Convenio Simón Rodríguez, que se describe en los siguientes párrafos, se trató de un organismo meramente estatal de los Países Miembros donde las decisiones eran adoptadas exclusivamente por los Ministros de Trabajo reunidos en Conferencia.

15 Un estudio realizado por la OIT al respecto, a pedido de los ministros de Trabajo de los países de la Comunidad Andina, ha sido: CIUDAD REYNAUD, Adolfo, Estudio comparado de las legislaciones de trabajo de los Países del Grupo Andino, OIT, Lima, noviembre 1992, 668 págs. Un estudio más reciente sobre el particular es el de VEGA RUÍZ, María Luz, La Reforma Laboral en América Latina, Un análisis comparado, OIT, Lima, 2001, 248 págs. Asimismo CIUDAD REYNAUD, Adolfo, Reformas laborales y procesos de integración en los países de la OEA: 1980 - 2000, OIT, 2002, 105 págs.

16 La Conferencia de Ministros de Trabajo de los Países del Grupo Andino acordó la ratificación y aplicación de veinticinco convenios internacionales. Estos convenios se refieren a los siguientes temas: a) libertad de trabajo (núms. 29 y 105); b) libertad sindical (núms. 87, 98 y 135); c) igualdad de oportunidades y de trato (núm. 111); d) política social (núm. 117); e) empleo (núms. 88 y 122); f) condiciones de trabajo (núms. 95, 100, 131, 132 y 138); g) trabajadores migrantes (núm. 97); h) pescadores (núm. 114); i) trabajadores indígenas (núm. 107); j) inspección de trabajo (núms. 81 y 129); y, k) seguridad social (núms. 102, 103, 118, 121, 128 y 130).

Llama la atención que en la parte orgánica del Convenio no se haya incluido la participación de los representantes de los empleadores y trabajadores, a pesar que el propio artículo 3°, inciso f), del Convenio así lo tenía dispuesto. En efecto, esta norma establece la participación de los trabajadores y empleadores en los procesos del desarrollo de la integración subregional.

La Conferencia de Ministros de Trabajo como órgano máximo del mismo integrada por los Ministros de Trabajo de los Países Miembros, con la función de adoptar acuerdos y recomendaciones conducentes al logro de los objetivos señalados en el Convenio, examinar los resultados de la aplicación, estudiar y adoptar modificaciones al Convenio, aprobar su reglamento y de los demás órganos, nombrar al Secretario Ejecutivo de la Secretaría de Coordinación del Convenio, aprobar el presupuesto, crear Comisiones Asesoras, aprobar convenios con organismos internacionales, y conocer y resolver todos los demás asuntos de interés común.

La Comisión de Delegados fue creada como un órgano técnico auxiliar del Convenio, constituido por un representante personal de cada Ministro de Trabajo, señalándose entre sus funciones la de realizar las actividades que la Conferencia de Ministros de Trabajo le encomiende, así como estudiar y recomendar a los Ministros de Trabajo medidas que conduzcan a una cooperación subregional más estrecha en los campos socio-laborales.

Por otra parte, la Secretaría de Coordinación fue creada como el órgano permanente del Convenio y era desempeñada por un Secretario Ejecutivo designado por la Conferencia de Ministros de Trabajo. Se estableció que la Secretaría tendría sede en la ciudad de Quito, Ecuador.

Sin embargo, al cabo de algunos años el funcionamiento del Convenio quedó paralizado y, en el seno de las reuniones de ministros de Trabajo de la Región se comenzó a discutir distintas alternativas para mejorar y potenciar la integración sociolaboral de la Subre-

gión andina, evaluando lo avanzado en el marco del Convenio Simón Rodríguez. Existieron diversas propuestas con ese mismo objetivo tendentes a su reactivación, modificación o reemplazo por otro instrumento de integración en la materia, con el objeto de un mejor cumplimiento de las metas trazadas inicialmente.¹⁷

En todo caso, queda evidenciada la importancia que esta experiencia integradora ha otorgado al tema laboral por la aprobación de un convenio especializado sobre el particular.

- El Protocolo Sustitutorio del Convenio Simón Rodríguez del 2001.

El Protocolo Sustitutorio es menos explícito que el Convenio de 1973 en lo que se refiere a los ámbitos de actuación, pues mientras éste consideró como prioritarios diversos aspectos, así como precisó instrumentos para su logro, como se indicó precedentemente, el Protocolo Sustitutorio no entra en esos detalles y opta por señalamientos de objetivos más genéricos que en realidad abarcan todos los temas sociolaborales que pudieran considerarse relevantes.

En efecto, el Protocolo Sustitutorio señala que son objetivos del Convenio:

- a) Proponer y debatir iniciativas en los temas vinculados al ámbito sociolaboral que signifiquen un aporte efectivo al desarrollo de la Agenda Social de la Subregión.
- b) Definir y coordinar políticas comunitarias referentes:
 - al fomento del empleo;
 - la formación y capacitación laboral;
 - la salud y seguridad en el trabajo;
 - la seguridad social;
 - las migraciones laborales;
 - otros temas que puedan determinar los Países Miembros.
- c) Proponer y diseñar acciones de cooperación y coordinación entre los Países Miembros en la temática sociolaboral andina.

17 Véase al respecto APARICIO VALDEZ, Luis y MORGADO VALENZUELA, Emilio, "Estudio sobre el sistema andino de integración subregional y el Convenio Simón Rodríguez (resumen ejecutivo)", en *Análisis Laboral*, vol. XXIII, núm. 263, Lima, mayo de 1999, págs. 28-30.

Como puede apreciarse, si bien se enfatizan diversos temas que en su momento fueron recogidos por el Convenio Simón Rodríguez de 1973, el Protocolo Adicional no contiene una lista cerrada de objetivos y -expresamente- deja abierta la posibilidad de adoptarse “otros temas que puedan determinar los Países Miembros”.

Y justamente a este respecto es que el Protocolo Adicional aporta la mayor novedad pues a diferencia del Convenio de 1973 establece una estructura orgánica y un sistema de adopción de decisiones radicalmente distinto. En efecto, de un organismo en que las decisiones eran adoptadas exclusivamente por los ministros de Trabajo, se adopta una estructura de naturaleza tripartita y paritaria.

Así, se ha establecido que el Convenio está conformado por tres órganos: la Conferencia, las Comisiones Especializadas de Trabajo y la Secretaría Técnica (Artículo 3°). La Conferencia es la instancia máxima y se expresa a través de Recomendaciones que son adoptadas sólo por consenso, estando integrada por los Ministros de Trabajo de los Países Miembros, y los Coordinadores de los Capítulos Nacionales del Consejo Consultivo Empresarial Andino, así como los Coordinadores de los Capítulos Nacionales del Consejo Consultivo Laboral Andino (Artículo 4°).

Entre las funciones de la Conferencia destaca la de adoptar Recomendaciones conducentes al logro de los objetivos señalados en el Convenio, que pueden ser incorporadas a la legislación comunitaria andina por intermedio del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, quienes son los que evalúan la adopción de las correspondientes Decisiones (artículos 6° y 8°).

Este es un cambio trascendental y sin precedentes en la normativa laboral de la Comunidad Andina, pues tal Conferencia del Convenio Simón Rodríguez viene a constituirse en un órgano tripartito y paritario con poder normativo, esto es, para establecer normas jurídicas de carácter vinculante. Ello reafirma el diálogo social y la negociación voluntaria como el mejor camino para encontrar soluciones que favorezcan a todas las partes involucradas, sobre todo si se tiene en cuenta que el Artículo 6° establece que la Conferencia actuará por consenso en el cumplimiento de sus funciones.

Por su parte, también se ha establecido el carácter tripartito de las Comisiones Especializadas de Trabajo, que deberán estar integradas por los representantes designados por los Ministerios de Trabajo y por los Consejos Consultivos Empresarial y Laboral Andinos. Asimismo se establece que estas Comisiones pueden invitar a participar en sus debates, sin derecho a voto, a organismos internacionales y a organizaciones e instituciones de la sociedad civil vinculadas con los temas objeto de análisis (Artículos 9° y 10°).

Estas Comisiones tienen como función preparar documentos e informes que solicite la Conferencia, celebrar reuniones de trabajo, presentar informes periódicos a la Conferencia, así como realizar las demás actividades y estudios que la Conferencia le encomiende (Artículo 11°).

La Secretaría Técnica del Convenio es la instancia de coordinación y apoyo del Convenio y tiene entre sus funciones la de elaborar propuestas de Recomendaciones para la Conferencia, proponer a la Conferencia las medidas necesarias para el adecuado cumplimiento de los objetivos del Convenio, atender los encargos de la Conferencia y de las Comisiones Especializadas de Trabajo, proponer el programa anual de actividades, así como las demás funciones que le encomiende la Conferencia.

Debe tenerse en cuenta que el Protocolo Sustitutorio del Convenio Simón Rodríguez sólo entrará en vigencia cuando todos los Países Miembros hayan efectuado el depósito del instrumento de ratificación. Este Protocolo sustituye el texto del Convenio Simón Rodríguez firmado en 1973 así como el texto de su Protocolo firmado en 1976.

3.6.3. Decisión 441: Consejo Consultivo Laboral Andino (del 26 de julio de 1998).

Como consecuencia de las directrices del Consejo Presidencial Andino que buscaron una mayor participación del sector laboral en el proceso de integración, se dictó el 26 de julio de 1998, en Cartagena de Indias, Colombia, esta Decisión que establece la composición y funciones del Consejo Consultivo Laboral Andino.

Debe destacarse fue el Protocolo Modificatorio del Acuerdo de Integración Subregional Andino,

adoptado en Trujillo, el que introdujo en el Sistema de Integración Andino las instituciones consultivas laboral y empresarial, que fueron recogidas por el Artículo 44° de la Decisión 406, Codificación del Acuerdo de Integración Subregional Andino (Acuerdo de Cartagena), aprobada en Quito, el 25 de julio de 1997.

Este Consejo está integrado por cuatro delegados de cada uno de los Países Miembros. Como se indicó precedentemente sus funciones son: a) emitir opinión ante el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, la Comisión o la Secretaría General, sobre los temas de su interés; b) asistir a las reuniones de expertos gubernamentales o grupos de trabajo vinculados a sus actividades; y, c) participar con derecho a voz en las reuniones del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores y de la Comisión de la Comunidad Andina.

Las opiniones y acuerdos del Consejo deben constar en actas y la Secretaría General debe dejar constancia de la presentación de las iniciativas del Consejo Consultivo Laboral Andino en la parte considerativa de las propuestas que presente ante la Comisión.

Esta Decisión fue modificada por la Decisión 494, del 30 de marzo del 2001, disponiendo que el Presidente del Consejo podría ser reelegido por una sola vez, si cuenta con el voto favorable de por lo menos dos tercios de sus delegados.

3.6.4. Decisión 442: Consejo Consultivo Empresarial Andino (del 26 de julio de 1998).

Esta Decisión que fue dictada también el 26 de julio de 1998 en Cartagena, establece las mismas funciones para el Consejo Consultivo Empresarial Andino.

3.6.5. Decisión 500: Estatuto del Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina (del 22 de junio del 2001).

En el Título Tercero, relativo a las Acciones en Particular, se establecen las siguientes acciones: a) acción de nulidad; b) la acción de incumplimiento; c)

interpretación prejudicial, recurso por omisión o inactividad; y, d) las acciones laborales.

Todas estas acciones están destinadas a garantizar el cumplimiento de los compromisos derivados del Acuerdo de Cartagena, cuyos principios y objetivos deben ser observados en la creación de toda norma jurídica comunitaria y en la aplicación e interpretación del ordenamiento jurídico del Acuerdo.

En cuanto a los titulares de la acción se ha establecido que pueden incoar tales acciones los Países Miembros, el Consejo de Ministros de Relaciones Exteriores, la Comisión del Acuerdo, la Secretaría General o las personas naturales o jurídicas, según el caso. En consecuencia, podría darse el caso que tales acciones pudieran ser interpuestas por organizaciones de empleadores o trabajadores por temas de naturaleza laboral, aunque la experiencia demuestra que este Tribunal ha sido utilizado para ventilar asuntos de naturaleza comercial.

No obstante, otra es la situación de las acciones laborales que están previstas para dirimir controversias que, originadas en una relación de trabajo, se susciten entre los órganos e instituciones del Sistema Andino de Integración y sus respectivos funcionarios o empleados, de conformidad con el Convenio de Sede que resulte aplicable. Previamente deben formular petición directa a su empleador respecto de los mismos derechos laborales que pretende. Si dentro de los 30 días siguientes hubiera obtenido un resultado total o parcialmente desfavorable puede recurrir ante el Tribunal. Se fija asimismo un plazo de prescripción de tres años contados a partir del acto o hecho que origine la reclamación.

Se establece asimismo que en la sentencia el Tribunal aplicará los principios generales del derecho laboral reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo - OIT y aquellos que sean comunes a los Países Miembros.

3.6.6. Decisión 503: Reconocimiento de documentos nacionales de identificación (del 22 de junio del 2001).

Esta Decisión, expedida en Valencia, Venezuela, el 22 de junio del 2001, es una de las más importantes para el proceso integrador pues establece que los

nacionales de cualquiera de los Países Miembros pueden ser admitidos e ingresar en cualquiera de los otros Países Miembros, en calidad de turistas, mediante la sola presentación de uno de los documentos nacionales de identificación que está válido y vigente en el país emisor.

Esta Decisión elimina expresamente el requisito de visa consular, con lo que por primera vez en la historia republicana reciente de los países andinos se establece el libre tránsito de personas. Esto tiene, sin duda, efectos laborales y consecuencias para la migración de nacionales de un país a otro, pues a pesar que sólo pueden ingresar en calidad de turistas, en esa calidad pueden viajar e informarse sobre oportunidades de trabajo que luego pueden canalizarse a través de los procedimientos regulares.

Debe destacarse que no sólo uno el documento que permitirá el ingreso de personas a otros países, sino que son varios dependiendo de lo establecido por cada país como válido y vigente.

Además se establece que los turistas nacionales de cualquiera de los Países Miembros gozarán de los mismos derechos que los nacionales del País Miembro en donde se encuentren, sin perjuicio de las disposiciones nacionales referidas a migración, orden interno, seguridad nacional y salud pública.

A los efectos de esta Decisión se consideran turistas a aquellas personas que ingresen al país sin ánimo de residencia y éstos no podrán realizar actividades remuneradas o lucrativas.

No obstante, existe una norma transitoria que establece un plazo máximo hasta el 31 de diciembre del 2004 para los Países Miembros que exijan visado consular (Venezuela).

3.6.7. Decisión 545: Instrumento Andino de Migración Laboral (del 25 de junio del 2003).

Este instrumento tiene como precedente la Decisión 116, de febrero de 1977, que tuvo la misma finalidad de la Decisión 545 de facilitar el traslado de trabajadores de Países Miembros de la Comunidad Andina al territorio de otro País Miembro con el objeto de prestar servicios personales subordinados. La Decisión 116 ha sido expresamente derogada por la Decisión 545, por lo que igualmente queda sin efecto

la Decisión 148, que aprobó el Reglamento de la Decisión 116, en setiembre de 1979.

El objeto de esta Decisión es crear las condiciones para que a la libre circulación de bienes se añada la libre movilidad de servicios, capitales y personas en la subregión. El XII Consejo Presidencial Andino, reunido en Lima en junio del 2000, ratificó que la libre circulación de personas de una de las condiciones requeridas para la constitución gradual del Mercado Común Andino, que deberá estar en funcionamiento a más tardar el 31 de diciembre del año 2005.

Así, este instrumento establece las normas que permitan de manera progresiva y gradual la libre circulación y permanencia de los nacionales andinos en la subregión con fines laborales de dependencia, quedando excluidos el empleo en la administración pública y actividades contrarias a la moral, orden público, vida y salud de las personas y a los intereses esenciales de la seguridad nacional.

A estos efectos la Decisión 545 establece la siguiente clasificación de trabajadores migrantes andinos: a) trabajador con desplazamiento individual; b) trabajador de empresa; c) trabajador de temporada; y, d) trabajador fronterizo.

Por trabajador con desplazamiento individual se entiende a aquella persona nacional de un País Miembro que migra a otro País Miembro con fines laborales por haber suscrito un contrato de trabajo bajo relación de dependencia, o por tener o responder a una oferta de empleo bajo relación de dependencia desde el país de inmigración.

Se entiende por trabajador de empresa al nacional andino que se traslada a otro País Miembro por más de 180 días y por disposición de la empresa para la cual labora bajo relación de dependencia.

Se considera trabajador de temporada al nacional andino que se traslada a otro País Miembro para ejecutar labores cíclicas o estacionales, tales como: labores de carácter agrario, actividad pecuaria y actividad forestal. Para todos estos casos el ingreso de trabajadores de temporada requiere de la existencia de un contrato que determine la labor y el tiempo en que la misma se desarrollará. En estos casos debe garantizarse alojamiento y libre movilidad de entrada y salida.

Es considerado trabajador fronterizo al nacional andino que manteniendo su domicilio habitual

en un País Miembro, se traslada continuamente al ámbito fronterizo laboral de otro para cumplir su actividad laboral.

A todos los trabajadores migrantes antes indicados se les debe reconocer el principio de igualdad de trato y de oportunidades y en ningún caso se les sujetará a discriminación por razones de nacionalidad, así como los derechos de sindicalización y negociación colectiva de conformidad con la legislación nacional vigente y los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados.

De igual forma a tales trabajadores se les garantiza libertad de transferencia de los fondos provenientes de su trabajo, así como de las sumas adeudadas por obligaciones alimentarias; se les garantiza también que las rentas provenientes de su trabajo sólo serán gravadas en el país en el cual las obtuvo, libre acceso a instancias administrativas y judiciales, y seguridad social.

Como cláusula de salvaguarda se ha establecido que en caso de perturbación que afecte gravemente la situación del empleo, los Países Miembros podrán establecer una excepción temporal de hasta seis meses al principio de igualdad de acceso al empleo.

Se establece el funcionamiento de Oficinas de Migración Laboral en cada uno de los Países Miembros con el objeto de ejecutar la política migratoria de su respectivo país con relación a los trabajadores migrantes andinos y supervisar la situación laboral de los trabajadores migrantes andinos, entre otros.

De otra parte, se establecen dos cronogramas para asegurar la vigencia del principio de libre circulación y permanencia de nacionales andinos con fines laborales bajo relación de dependencia en el territorio de Países Miembros, uno general, y otro especial para Venezuela. En el primer caso, a más tardar el 31 de diciembre del 2005 los trabajadores andinos con desplazamiento individual que ingresen a otro País Miembro en respuesta a una oferta de empleo, podrán realizar los trámites para el cambio de estado o condición migratoria ante los organismos nacionales competentes sin necesidad de salir del país si son contratados antes de los 180 días calendario y cumplan con el registro ante la Oficina de Migración Laboral del país de inmigración. Para este caso, a Venezuela se le otorga un plazo especial que vence el 31 de diciembre del 2013.

Finalmente, la segunda Disposición Final establece que dentro del plazo de seis meses se deberá aprobar el Reglamento correspondiente mediante Resolución de la Secretaría General de la Comunidad Andina, previa opinión del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo y del Comité Andino de Autoridades de Migración, en consulta con el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores.

3.6.8. Decisión 546: Instrumento Andino de Seguridad Social (del 25 de junio del 2003).

Este instrumento tiene su antecedente en la Decisión 113 que fue aprobada en febrero de 1977, en Lima, así como en la Decisión 148, expedida el 7 de setiembre de 1979, se aprobó el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad Social. Esta normativa ha sido revisada íntegramente por la Decisión 546, que deroga ambos instrumentos.

El nuevo Instrumento Andino en esta materia considera necesario garantizar la adecuada protección social de los migrantes laborales y sus beneficiarios para que, como consecuencia de una migración, no vean mermados sus derechos sociales. Esta norma parte de considerar como un factor fundamental para la conformación y desarrollo del Mercado Común Andino, el preservar el derecho de los migrantes laborales a percibir prestaciones de seguridad social y garantizar la conservación de sus derechos adquiridos en la totalidad de los períodos de seguro que hayan aportado en uno u otro país.

Sin embargo, esta normativa mantiene la plena libertad de los Países Miembros para establecer sus propias políticas nacionales en materia de seguridad social aplicables a los migrantes de terceros países, teniendo en cuenta el principio de reciprocidad establecido en el Instrumento Andino de Migración Laboral (Decisión 545).

La Decisión 546 tiene los siguientes objetivos:

- a) garantizar a los migrantes laborales y sus beneficiarios la plena aplicación del principio de igualdad de trato o trato nacional dentro de la subregión, y la eliminación de toda forma de discriminación;
- b) garantizar el derecho a la percepción de las prestaciones de seguridad social durante la residencia en otro país;

- c) garantizar la conservación de derechos adquiridos y la continuidad de las afiliaciones a los sistemas de seguridad social de los países miembros.
- d) Reconocer el derecho a percibir prestaciones sanitarias y económicas que correspondan.

Se establece asimismo que el migrante laboral estará sometido a la legislación de seguridad social del País Miembro en cuyo territorio efectúe su actividad laboral, con las siguientes excepciones: transporte aéreo, trabajadores a bordo de buques, misiones diplomáticas, funcionarios públicos, misiones de cooperación, entre otros.

Esta Decisión es aplicable a los migrantes laborales afiliados a un régimen de reparto, capitalización individual o mixtos, para la obtención de prestaciones económicas por vejez, jubilación, invalidez o muerte, de conformidad con la legislación interna de cada País Miembro.

Para ello se dispone también que los países que posean regímenes de capitalización individual podrán establecer mecanismos de transferencia de capital acumulado en las cuentas individuales. En el caso de países en los que existan administradoras de fondos de pensiones de capitalización individual, las empresas aseguradoras podrán establecer mecanismos de compensación para saldar las cuentas que mantengan entre sí.

En lo que respecta a las controversias que puedan surgir entre los migrantes laborales, sus beneficiarios o las instituciones competentes, se tramitarán de conformidad con lo establecido por la legislación correspondiente del país receptor.

Finalmente, es menester destacar que se dispone que para los casos de incumplimiento de las normas previstas en esta Decisión, conforme al Tratado del Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina, las instituciones competentes o los particulares interesados, podrán acudir a la Secretaría General de la Comunidad Andina para que ésta lo haga de conocimiento de dicho Tribunal.

En este caso también se dispone que en el plazo de seis meses debe expedirse su Reglamento mediante Resolución de la Secretaría General de la Comunidad Andina, previa opinión del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo y del Comité Andino de Autoridades en Seguridad Social, y en consulta con

el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores.

Para el caso de Venezuela y de sus nacionales, esta Decisión se aplicará a más tardar el 31 de diciembre del 2006.

3.6.9. Decisión 546: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (del 25 de junio del 2003).

Este instrumento tiene en consideración que uno de los objetivos fundamentales del Acuerdo de Cartagena es el mejoramiento en el nivel de vida de los habitantes de la subregión, lo que está íntimamente ligado a la obtención de un trabajo decente, uno de cuyos elementos esenciales es garantizar la protección de la seguridad y salud en el trabajo. Este instrumento se aplica a todas las ramas de actividad económica de los Países Miembros y a todos sus trabajadores.

Se establece que los Países Miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo. A tal efecto los Países Miembros se obligan a poner en práctica y revisar periódicamente su política nacional de mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con una serie de objetivos que se indican (artículo 4°). Asimismo establecerán servicios de salud en el trabajo.

En cuanto a la gestión de la seguridad y salud en los centros de trabajo, se dispone que los empleadores están obligados a tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales, basándose en directrices sobre sistemas de dicha gestión como en la responsabilidad social y empresarial. Para tales fines, las empresas deberán elaborar planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán una serie de acciones que se detallan (Artículo 11°).

Se establece también que los empleadores deberán propiciar la participación de los trabajadores y de sus representantes en los organismos paritarios existentes para la elaboración y ejecución del plan integral de prevención de riesgos de cada empresa.

Asimismo se establecen derechos (Artículo 18° y siguientes) y obligaciones (Artículo 24°) de los trabaja-

dores en esta materia. De igual forma se legisla sobre los trabajadores objeto de protección especial, como los discapacitados, trabajadoras durante embarazo o lactancia, trabajo de menores (Artículo 25° y siguientes).

Asimismo se establecen normas respecto a sanciones (Artículos 31° y 32°) y se crea el Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo. Finalmente se indica que se dictará un reglamento en el plazo de seis meses.

3.6.10. Decisión 553: Lineamientos para la formulación del Plan de Integrado de Desarrollo Social (del 25 de junio del 2003).

Esta Decisión se basa en el reconocimiento de que la actual situación de pobreza, desigualdad y exclusión social que afecta a los Países Miembros de la Comunidad Andina, pone en riesgo la gobernabilidad democrática, debilita el proceso de integración e impide una inserción competitiva de los países andinos en la economía y en la sociedad global.

Teniendo en cuenta tal situación se aprueban determinados lineamientos para la formulación del Plan Integrado de Desarrollo Social, cuyos principales objetivos son, entre otros, la seguridad alimentaria, lucha contra la pobreza, desigualdad y exclusión social, y mejoramiento de las condiciones de vida de la población.

En cuanto a líneas de acción, se establece que el Plan Integrado de Desarrollo Social privilegiará, entre otros, la ejecución de actividades en los ámbitos de generación de empleo y la formación y capacitación laboral.

3.6.11. Decisión 563: Codificación del Acuerdo de Integración Subregional Andino (Acuerdo de Cartagena del 25 de junio del 2003).

Teniendo en cuenta el Protocolo Modificadorio del Acuerdo de Integración Subregional Andino (Acuerdo de Cartagena 1997), denominado “Protocolo de Sucre”, adoptado en Quito, el 25 de junio de 1997, en cuyo artículo 32° se dispone la adopción de un texto

único ordenado con las modificaciones introducidas por el referido Protocolo, se expidió la Decisión 563 que procede a su codificación.

3.6.12. Instrumento Andino de Administración de Trabajo (de noviembre de 1982).

La VII Reunión Ordinaria de la Conferencia de Ministros de Trabajo efectuada en Caracas, en noviembre de 1982, aprobó el Instrumento Andino de Administración de Trabajo, que sirvió de referencia para la organización de los ministerios de Trabajo de la Subregión Andina. No obstante, nunca llegó a convertirse en Decisión, y por tanto, no formó parte de la normativa de la Comunidad Andina.

Sin embargo, nos referimos a sus principales aspectos, en la medida que la VI Reunión del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina, reunido en Quito y Guayaquil los días 14 y 15 de julio del 2003, ha acordado elaborar un Instrumento Andino de Administración del Trabajo que sintetice los principales objetivos de los Ministerios de Trabajo de cara a la integración subregional.

Así, se asignaron importantes objetivos a la administración de trabajo de la Subregión. El artículo 2° del indicado instrumento señaló que las administraciones de trabajo debían cumplir el papel de promover lo siguiente: a) la justicia social en las relaciones laborales, desarrollando una acción de asesoramiento e información de los interlocutores sociales; b) el progreso del derecho laboral y social, y garantizar el cumplimiento de sus normas; c) la ampliación de la protección del derecho laboral y de la administración del trabajo a sujetos y bienes jurídicos actualmente desprotegidos o excluidos; d) el mejoramiento de las condiciones y del medio ambiente de trabajo y fomentar acciones dirigidas a la promoción social y laboral, y al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias; e) una activa participación de empleadores y trabajadores en la formulación, ejecución y administración de la política sociolaboral en su concepción más amplia, implantando con este fin mecanismos de consulta y colaboración que fortalezcan el tripartismo en el ámbito de la administración del trabajo en los Países Miembros; f) la incorporación de las normas contenidas en los Convenios y Recomendaciones de la OIT en las

respectivas legislaciones nacionales; g) la evaluación de las nuevas tecnologías que se adopten, cuya incorporación puede tener efectos sobre los niveles de empleo, de salario y de condiciones de vida y de trabajo; h) la presencia oportuna en las etapas de preparación, formulación y ejecución de planes de desarrollo económico y social; i) la definición de la política sociolaboral, incorporando a su diseño los elementos que faciliten su armonización.

Igualmente, este instrumento andino se ocupó de los objetivos de la inspección del trabajo a cargo de los ministerios de Trabajo de la Subregión. Así, el artículo 17° precisó que en tales ministerios se debería organizar y poner en funcionamiento unidades de inspección del trabajo, de conformidad con las disposiciones contenidas en los Convenios de la OIT números 81 y 129, y las Recomendaciones números 81 y 133.

Se precisó, igualmente, las principales responsabilidades de la inspección del trabajo: a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, contratos colectivos y laudos arbitrales relativos a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores; b) facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y empleadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones laborales; y, c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales.

Este instrumento señaló, además, una estructura básica que podrían adoptar los ministerios de Trabajo de la Subregión que, como se indicó, ha tenido una importante influencia en la reorganización de las administraciones de trabajo, así como en sus leyes orgánicas.

