

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.
 - 1.1. Antecedentes.
 - 1.2. Objetivos y gobierno.
 - 1.3. Plan.
2. PRIMER PARTE. LAS DECLARACIONES SOCIALES DEL CARICOM.
 - 2.1. La Carta de los Derechos Civiles.
 - 2.2. La Declaración sobre los Principios de las Relaciones Laborales e Industriales.
3. LOS ACUERDOS SOCIALES DEL CARICOM.
 - 3.1. El Acuerdo sobre Seguridad Social.
 - 3.2. Libre circulación y eliminación del permiso de trabajo.
 - 3.3. Acuerdo entre CARICOM y OIT.
4. CONCLUSIONES.

* Miembro de la Comisión de Expertos de la OIT. Ministro de Trabajo de la República Dominicana de 1991 a 2000. Co-redactor del Código de Trabajo de 1992. Miembro de Número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Catedrático de Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra de Santo Domingo. Doctor Honoris Causa de la Universidad Central del Este de la República Dominicana.

1. INTRODUCCIÓN.

CARICOM son las siglas en idioma inglés que identifican a la «Comunidad y Mercado Común del Caribe», establecido por el Tratado de Chaguaramas, firmado el 4 de julio de 1973 por Barbados, Jamaica, Guyana y Trinidad y Tobago, el cual entró en vigor a partir del 1 de agosto de dicho año.

1.1. Antecedentes.

Los precedentes de CARICOM se remontan a 1958 cuando diez islas de El Caribe inglés formaron la Federación de las Indias Occidentales Británicas, aunque es necesario advertir que este primer esfuerzo de integración se circunscribió a temas meramente políticos y de cooperación en general sin entrar en consideraciones de libre comercio e integración económica. La entidad desapareció en 1962, pero a mediados de ese año las naciones que la integraron constituyeron la Conferencia de Servicios Comunitarios orientada a promover áreas de colaboración en cuanto a la participación de estudiantes en los programas de estudio de la Universidad de las Indias Occidentales y el establecimiento de servicios marítimos regionales. Un año después se creó el Servicio Meteorológico del Caribe.

En julio de 1963 los líderes políticos de Trinidad y Tobago, Barbados, Guyana inglesa y Jamaica se reunieron para examinar la posibilidad de establecer una Comunidad de El Caribe. Fue la primera de sucesivas cumbres de jefes de Gobierno de las islas caribeñas. En efecto, dos años después, julio de 1965, se iniciaron conversaciones entre Barbados, Guyana inglesa y Antigua con fines de explorar la posibilidad de establecer un área de libre comercio en El Caribe, lo que finalmente se logró en diciembre de ese año con la firma de un acuerdo que dio origen a la Asociación de Libre Comercio de El Caribe (CARIFTA). En mayo de 1968 se suscribió un nuevo acuerdo CARIFTA entre Antigua, Barbados, Trinidad y Tobago, y Guyana. Más tarde en ese mismo año ingresaron a CARIFTA Dominica, Grenada, St. Kitts/Nevis/Anguila, Santa Lucía, San Vicente y Jamaica. Belice inició su participación en mayo de 1971.

En la Octava Cumbre de Jefes de Gobierno de CARIFTA, celebrada en abril de 1973, en Georgetown, Guyana, se tomó la decisión de establecer la Comuni-

dad de El Caribe, lo que se hizo realidad con la suscripción del Tratado de Chaguaramas del 4 de julio de ese año, que comenzó a aplicarse a partir de agosto, con la participación de cuatro naciones independientes: Barbados, Guyana, Jamaica y Trinidad y Tobago. Otros ocho territorios que firmaron el tratado pasaron a ser miembros plenos de la Comunidad a partir del 1 de mayo de 1974: Antigua, Honduras Británica (Belice), Dominica, Grenada, Santa Lucía, Montserrat, St. Kitts/Nevis/Anguila y San Vicente. Bahamas pasó a ser miembro de la Comunidad el 4 de julio de 1983, aunque no es miembro de su mercado común. Surinam se afilió el 4 de julio de 1995 y posteriormente Haití en 2002 fue aceptado como miembro pleno.

1.2. Objetivos y gobierno.

La Comunidad tiene como objetivos: impulsar niveles dignos de vida y de trabajo; estimular el pleno empleo y otros factores de producción; acelerar, coordinar y sostener el desarrollo económico; expandir el comercio y las relaciones económicas entre sus miembros; incrementar los niveles de competencia internacional; organizar el incremento de la producción y la productividad; propulsar intercambios económicos de sus miembros con terceros Estados, grupos de Estado y otras instituciones; coordinar entre sus Estados miembros políticas económicas y sobre relaciones exteriores; y establecer vínculos de colaboración con miras a lograr servicios comunes más eficientes para beneficio de sus pueblos, mayores niveles de entendimiento entre sus habitantes y avances en el desarrollo social, cultural y tecnológico, así como intensificar actividades en áreas como la salud, educación, transporte y telecomunicaciones.

El máximo órgano de la Comunidad es la Conferencia de Jefes de Gobierno, a la cual corresponde aprobar sus políticas generales, celebrar tratados en su nombre, mantener relaciones con otros Estados y organizaciones internacionales y aprobar su presupuesto. El segundo órgano en importancia es el Consejo de Ministros de la Comunidad integrado por los ministros responsables de los Asuntos Comunitarios y cualquier otro ministro designado por los Estados miembros. Su responsabilidad es el desarrollo de los planes estratégicos y coordinación en las áreas de economía, integración, cooperación funcional y rela-

ciones exteriores. El tratado prevé la existencia de diversos comités permanentes, entre éstos, el Comité Permanente de Ministros de Trabajo, etc.

El principal organismo administrativo de la Comunidad es la Secretaría, a cargo de un Secretario General y su personal, la cual se encargará de dar seguimiento a las decisiones adoptadas en las sesiones de la Conferencia, suministrar servicios a los Estados miembros que lo requieran y organizar las reuniones de la Conferencia y de cualquier otro órgano de la Comunidad.

1.3. Plan.

El hecho de que la Comunidad tenga entre sus objetivos el impulsar niveles dignos de vida y de trabajo así como estimular el pleno empleo y que una de sus instituciones sea el Comité Permanente de Ministros de Trabajo, muestra claramente una preocupación social de sus Estados miembros, que no sólo se circunscriben a crear, desarrollar y sostener un mercado común sino también a impulsar políticas sociales en beneficio de sus trabajadores y de su población en general.

En un primera parte se examinarán las declaraciones que han sido emitidas en lo atinente a derechos de los asalariados y luego, en una segunda, los acuerdos que han sido suscritos en el contexto de la Comunidad, sea para aplicarse a sus miembros como en las relaciones de éstos con la OIT.

2. PRIMERA PARTE. LAS DECLARACIONES SOCIALES DEL CARICOM.

Una declaración no es un tratado, pues carece de fuerza ejecutoria para los Estados que la suscriben. Sin embargo, el contenido de una declaración muestra las aspiraciones que persiguen sus firmantes y sirve de guía en las materias sobre las cuales se pronuncia. Se trata de un verdadero compromiso para los Estados, que reconocen la necesidad de adoptar normas que garanticen los fundamentos de una determinada política. Son instrumentos de soft law, muy propios del actual Derecho internacional, utilizados por los organismos supranacionales y por las comunidades de Estados con fines de establecer pautas en las políticas

sociales de sus miembros ante la imposibilidad temporal de poder lograr un acuerdo vinculante.

En el aspecto de la equidad y la justicia social, la Comunidad de El Caribe ha emitido dos declaraciones que merecen ser citadas: una de carácter general sobre los derechos fundamentales de la persona y otra específicamente dirigida a las relaciones industriales y laborales.

2.1. La Carta de los Derechos Civiles.

En cumplimiento a lo dispuesto en el preámbulo del Tratado de Chaguaramas -impulsar niveles dignos de vida y de trabajo y estimular el pleno empleo-, y como un complemento del mismo, la Conferencia de Jefes de Gobierno de la Comunidad aprobó en octubre de 1992 una Carta de la Sociedad Civil, convencida de la necesidad de promover el respeto de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales; mantener la armonía racial; la libertad de religión; el desarrollo económico sostenible; y alcanzar la justicia social y económica.

En la Carta, los Estados miembros de la Comunidad se comprometen a respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales, lo que incluye: el derecho a la vida, la libertad y la seguridad de las personas; la protección a la intimidad del hogar y a cualquier otra propiedad de los individuos; la salvaguarda contra expropiaciones de la propiedad sin el debido proceso y justa compensación en tiempo razonable; la libertad de conciencia, expresión, reunión y asociación; y la libertad de movimiento dentro de la Comunidad.

Particularmente, en el ámbito del trabajo asalariado, la Carta reconoce a los asalariados el derecho de:

- Constituir o pertenecer así como participar en las actividades de las organizaciones sindicales u otras asociaciones para la promoción y protección de sus intereses o de no pertenecer ni participar en las actividades de los sindicatos o de cualquier asociación.
- Negociar colectivamente.
- Ser protegido contra prácticas desleales, incluyendo la intimidación o la vejación.
- Laborar en condiciones de seguridad e higiene.
- Tener una jornada razonable de trabajo, descansos, días feriados con remuneración.

- Recibir una razonable remuneración por su labor. Al mismo tiempo, los Estados miembros de la Comunidad se comprometen a:
- Garantizar el derecho de los trabajadores a escoger libremente su ocupación.
- Reconocer la aspiración de los trabajadores de percibir una remuneración digna que les permita junto con sus familiares un nivel de vida decente.
- Ofrecer la debida protección contra despidos arbitrarios.
- Establecer los mecanismos adecuados para una rápida solución de las disputas laborales y el restablecimiento de la normalidad en caso de huelgas, lock-outs y otras formas de acciones de trabajo.
- Proveer un período adecuado de descanso remunerado con beneficios razonables de seguridad social a favor de la mujer, antes y después del parto, y adoptar medidas que impidan al empleador poner término al contrato de una mujer embarazada o tomar cualquier otra acción que menoscabe su estabilidad por razones de embarazo.
- Adoptar normas mínimas de cumplimiento obligatorio para los empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Conceder a los trabajadores beneficios razonables de seguridad social.
- Lograr que cada persona que alcance la edad de retiro y no tenga los medios indispensables para su subsistencia le sea concedida asistencia social y médica.

La Carta se pronuncia expresamente sobre los derechos de las mujeres, los menores, las personas discapacitadas y las poblaciones indígenas.

Respecto a las mujeres, se establece que tienen los mismos derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales que los hombres. En ese sentido, la Carta reconoce el derecho de las mujeres a ser elegidas o designadas en cualquier función pública u organismo de la sociedad; a tener las mismas oportunidades de empleo y recibir igual remuneración por trabajo de igual valor; a no ser discriminadas por razones de matrimonio, preñez, lactancia o dolencias propias de la tercera edad; y a recibir protección justa y efectiva contra la violencia doméstica, el hostigamiento y el abuso sexuales.

En lo concerniente a los menores, definidos como personas que no han cumplido los dieciocho años, la Carta reconoce su derecho a no ser constreñidos a realizar labores que puedan afectarlos en su desarrollo físico o mental o limitar sus posibilidades sociales o educativas; a recibir la debida protección contra la explotación económica o de cualquier otra naturaleza, el abuso sexual, la violencia o las injurias; a consultar a sus representantes personales o una corte sobre su edad, su desarrollo físico y mental y cualquier otro factor necesario para su bienestar.

En cuanto a las personas discapacitadas la Carta reconoce su derecho a no ser discriminados por su impedimento; a recibir igualdad de oportunidades en todos los campos; y a ser respetados en su dignidad humana y gozar de una vida normal en todo cuanto sea posible.

La Carta reconoce la contribución de los pueblos indígenas en el proceso de desarrollo y les ofrece la continua protección de sus derechos históricos y el respeto de su cultura y su forma de vida.

De los principios y derechos fundamentales en el trabajo consagrados en la Declaración de la OIT en 1998, la Carta reconoce el derecho a la libre sindicación y negociación colectiva; la igualdad de oportunidades y trato; y el derecho a favor de los menores de ser liberados de tareas que puedan perjudicarlos en su salud física y mental, así como la de impedir cualquier tipo de abuso sobre su persona.

2.2. La Declaración sobre los Principios de las Relaciones Laborales e Industriales.

A diferencia de la Carta, que es un instrumento complementivo del Tratado de Chaguaramas, aprobado por la Conferencia de Jefes de Gobierno, esta segunda Declaración fue adoptada por la Trigésima Reunión del Comité Permanente de Ministros del Trabajo, en fecha 26-28 de abril de 1995 en Las Bahamas.

Tal como lo explica el Secretario General de la Comunidad, esta Declaración traza las líneas generales sobre la política laboral a la que aspira la región, en consistencia con los estándares internacionales y otros instrumentos internacionales. En palabras de este funcionario, la Declaración “es una importante guía política sobre la materia laboral para los inter-

locutores sociales y puede contribuir al desarrollo de un clima sano en las relaciones industriales”. El documento en cuestión suministra las bases para que las legislaciones nacionales de cada Estado miembro de la Comunidad puedan adoptar normas comunes en consonancia con los principios y derechos fundamentales reconocidos internacionalmente.

La Declaración expresamente reconoce que se fundamenta en la Carta de los Derechos Civiles de la Comunidad, la Declaración de Filadelfia, la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las Convenciones y Recomendaciones de la OIT.

En la Declaración se admiten expresamente los siguientes principios y derechos fundamentales en el trabajo:

- La libertad de asociación: se reconoce a empleadores y trabajadores el derecho de constituir y afiliarse a las organizaciones que escojan, sujeto únicamente a las disposiciones de la organización concernida. Las asociaciones de empleadores y trabajadores deben gozar del derecho de establecer sus propias reglas de constitución y funcionamiento y de resolver sus diferencias sin interferencia de las autoridades públicas. Se prohíbe a los empleadores respaldar financieramente o por otros medios las organizaciones de trabajadores con el objeto de colocarlas bajo su control o el de sus asociaciones.
- Empleadores y trabajadores tendrán el derecho de negociar colectivamente con la finalidad de establecer las condiciones de trabajo, sin interferencia de las autoridades públicas. La negociación debe ser voluntaria, pero los Estados miembros establecerán los medios y procedimientos apropiados para facilitarla y promoverla, sobre la base de la libre elección de la mayoría de los trabajadores. Las organizaciones de trabajadores y los empleadores y sus organizaciones, se esforzarán en lograr un convenio colectivo sobre la base de la equidad, la buena fe y la justicia, con fines de promover la estabilidad en las relaciones industriales. Los representantes de los sindicatos gozarán de una efectiva protección contra cualquier acto perjudicial, incluyendo el despido, siempre que actúen conforme a la ley y a los convenios colectivos. Cuando exista en un mismo ámbito representantes de los sindicatos

y representantes electos por los trabajadores, se deberán adoptar medidas adecuadas para asegurar que la existencia de estos últimos no sea usada para debilitar la posición de los sindicatos y sus representantes, debiendo estimularse la cooperación de ambos institutos.

- Los Estados miembros adoptarán y pondrán en práctica políticas destinadas a promover por las vías pertinentes conforme a las condiciones nacionales igualdad y oportunidad de tratamiento en el empleo y la ocupación, con fines de eliminar cualquier discriminación basada en la raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional u origen social. De igual modo, los miembros de la Comunidad deben fijar por el uso de métodos eficientes tasas de remuneración que aseguren a los trabajadores el cumplimiento del principio de “igual remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor”. Asimismo se deberán aplicar políticas de protección y asistencia para grupos afectados por cualquier discapacidad con miras a evitar cualquier discriminación.
- El trabajo forzoso queda expresamente prohibido y los Estados miembros se comprometen a no imponer ni permitir que se imponga el trabajo forzado o compulsorio en beneficio de personas privadas, compañías o asociaciones. De igual forma, se dispone que no se concederán permisos ni concesiones a personas privadas, compañías o asociaciones envueltas en cualquier forma de trabajo forzoso o compulsorio destinado a la producción o recolección de productos.
- Se prohíbe el trabajo de los menores que no han cumplido quince años.

En materia de condiciones de trabajo, la Declaración reconoce el derecho de todos los trabajadores en cada Estado miembro a gozar de una jornada de trabajo limitada y a períodos de descanso remunerados. Los salarios deben ser pagados en moneda de curso legal y percibido directamente por el trabajador, salvo que autorice lo contrario. Las deducciones en el salario devengado sólo estarán permitidas en las condiciones y por la extensión prevista en la ley nacional, en las estipulaciones de los convenios colectivos o en las regulaciones del laudo arbitral. De igual modo, los embargos sobre los salarios sólo estarán permitidos en la forma y en los límites establecidos en la ley na-

cional y en caso de quiebra o liquidación judicial por razones de insolvencia de la empresa, los salarios y otras retribuciones debidas a los trabajadores gozarán de un privilegio que antecederá a los acreedores ordinarios. Los sindicatos y los empleadores impulsarán de mutuo acuerdo esquema de incentivos que puedan conducir al mejoramiento de la productividad.

El contrato de trabajo sólo debe terminar si existe una causa válida relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o por razones operacionales del establecimiento o servicio sujeto al debido proceso. Cuando el vínculo laboral se extingue por motivos de la conducta o capacidad del trabajador, se le debe conceder la oportunidad de rechazar las imputaciones, salvo que el empleador estime que esta medida no es razonable. El trabajador afectado podrá siempre recurrir a un órgano imparcial. Si el empleador decide la terminación por razones económicas, tecnológicas, estructurales o de cualquier otra naturaleza similar, deberá informar a las organizaciones de los trabajadores, y, en su defecto, a los propios trabajadores, las razones de la terminación contemplada, el número y la categoría de asalariados afectados, y el período en que se aplicará la decisión. Asimismo, les debe ofrecer la posibilidad de examinar la medida con el objetivo de evitarla, minimizarla o mitigar sus efectos adversos, informando de todo el proceso a las autoridades competentes. Los interlocutores sociales deberán tomar todas las medidas que sean necesarias para impedir o morigerar en cuanto sea posible las reducciones de personal, sin perjuicio de la eficiencia del establecimiento o servicio. Se les dará prioridad de reinserción en el trabajo a los asalariados que hayan sido afectados por la medida.

Los Estados miembros deberán formular una política nacional de salud y seguridad ocupacional, fortalecer si es necesario su legislación para proteger el ambiente de trabajo y la salud y seguridad de los trabajadores. Los empleadores deberán proveer un ambiente de trabajo seguro y sano y los trabajadores deberán cumplir con las normas y regulaciones de higiene y seguridad en el trabajo. Los Estados miembros garantizarán que sus sistemas de seguridad social sean viables y que las contribuciones y beneficios ofrecidos estén basados en estudios actuariales periódicos, con inversiones de los fondos que aseguren estabilidad a largo plazo. El derecho a la seguridad social es con-

cedido a todos los nacionales de la Comunidad que se desplacen de un Estado miembro a otro, a quienes se les otorgarán los beneficios y se les reconocerán sus contribuciones sea cual fuere el territorio en donde prestara los servicios.

Se solicita a cada Estado miembro el establecimiento de un sistema de administración del trabajo, responsable de preparar, coordinar y revisar la política laboral nacional, así como de elaborar y aplicar leyes y regulaciones que pongan en práctica esta política. La administración del trabajo debe ofrecer consulta y cooperación a las organizaciones más representativas de los empleadores y trabajadores. Sus funcionarios deben ser personas calificadas, con buena retribución, acceso a un adiestramiento apropiado e independencia en el cumplimiento de sus deberes, ejerciendo sus funciones con imparcialidad, independencia profesional e integridad.

En caso de diferencias o disputas entre los interlocutores sociales, deberá recurrirse en primera instancia a la negociación, conciliación y mediación, sometiendo el caso a los procedimientos judiciales cuando estas vías de auto composición hayan sido agotadas y no se haya logrado un resultado satisfactorio. En caso de huelgas o de lock-out, las partes utilizarán todos los medios para resolver el conflicto y reanudar el trabajo. En los conflictos que afecten servicios esenciales, las partes tratarán de resolverlos por la vía del avenimiento directo y en caso de no conseguirlo utilizarán procedimientos como la conciliación, la mediación y el arbitraje.

Los Estados miembros promoverán la negociación colectiva, la consulta y el tripartismo como elementos esenciales del sistema de relaciones industriales y laborales de la Comunidad de El Caribe.

El Comité Permanente de Ministros de Trabajo del CARICOM no se ha limitado a emitir la Declaración que se examina, sino que ha mostrado su preocupación por impulsar su aplicación en cada uno de los Estados miembros, para lo cual ha elaborado documentos modelos de armonización de las normas que deberían regir en cada territorio de la comunidad la terminación de la relación de trabajo; el registro, estatus y reconocimiento de los sindicatos y las organizaciones de empleadores; y las medidas que deben cumplirse para fomentar la política de igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación. Desde luego, no

se trata de documentos vinculantes, pero son pautas valiosas a las cuales pueden remitirse las legislaciones nacionales de cada Estado miembro. Bien podrían afirmarse que estas actas modelos son semejantes a las Recomendaciones de la OIT.

3. LOS ACUERDOS SOCIALES DEL CARICOM.

El más importante de éstos, es el de Seguridad Social. No menor interés reviste el acuerdo sobre Libre circulación de personas y eliminación del permiso de trabajo en cada uno de los miembros de la Comunidad. Finalmente, debe mencionar el acuerdo entre el CARICOM y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

3.1. El Acuerdo sobre Seguridad Social.

El mismo fue suscrito en 1996 y entró en vigor el 1 de abril de 1997. En su parte introductoria el Acuerdo especifica que uno de los propósitos de la Comunidad de El Caribe es propiciar la unidad entre sus miembros por la vía de una cooperación funcional en el área de la seguridad social. En su preámbulo, el Acuerdo reconoce que la armonización de la legislación sobre seguridad social de los Estados miembros de la Comunidad es uno de los medios para promover la cooperación y la unidad regional, ratifica los principios de igualdad de tratamiento para los residentes de los Estados firmantes del acuerdo, declara el mantenimiento de los derechos adquiridos o en curso de adquisición, y la protección de estos derechos no obstante los cambios de residencia de un territorio a otro, todo de conformidad con las convenciones sobre la materia de la OIT.

El Acuerdo se aplica a las personas, a los miembros de sus familias y a los sobrevivientes que estén protegidos por la legislación de seguridad social de uno cualquiera de los Estados miembros, ofreciendo las siguientes prestaciones: a) pensiones de invalidez; b) pensiones de incapacidad; c) pensiones de jubilación por edad de retiro; d) pensiones de sobrevivientes; y e) pensiones originadas por la muerte del asegurado. Se dispone expresamente que el Acuerdo se aplicará a trabajadores subordinados y autónomos y se establecen reglas específicas para asalariados de empresas

transnacionales, empleados itinerantes, empresas de transporte internacional, personas empleadas en buques y personal de las misiones diplomáticas, consulados y organizaciones internacionales.

En el Acuerdo se precisa que las contribuciones efectuadas a la seguridad social en cualquiera de los Estados miembros serán reconocidas en los demás territorios a los fines de establecer los períodos de contribución del afiliado indispensable para acceder a los beneficios del sistema. En ningún caso estos beneficios podrán ser reducidos, modificados o suspendidos por el solo hecho de que el reclamante resida en un Estado diferente al que debe pagarlos.

Se constituye un Comité integrado por los Directores de los sistemas de seguridad social de cada Estado miembro que tendrá como atribución resolver cualquier problema administrativo que se presente en la ejecución del Acuerdo, sin perjuicio del derecho de las autoridades o instituciones competentes o de la persona interesada de recurrir a los procedimientos y jurisdicciones establecidos en la legislación nacional de cada Estado firmante. Corresponde a este Comité elaborar los certificados, declaraciones y demás documentos requeridos para la aplicación del Acuerdo; recabar informaciones de las autoridades competentes sobre la legislación nacional en materia de seguridad social de cada Estado participante en el Acuerdo; y preparar información escrita a los usuarios del sistema sobre sus derechos y las formalidades administrativas.

Todas las instituciones de los Estados participantes en el acuerdo así como cualquier persona que resida en uno de sus territorios tiene la potestad de acceder a los organismos competentes en la materia. Cada Estado participante deberá informar al Secretario General de la Comunidad de El Caribe el nombre o los nombres de las autoridades y de las instituciones competentes en el área de la seguridad social y cualquier cambio que se registre al respecto.

A unanimidad de votos de los Estados participantes, cualquier otro país puede ingresar al Acuerdo. Trece miembros de la Comunidad han ratificado el Acuerdo y doce ya han reformado su legislación para darle efecto legal. Aunque Surinam es firmante del Acuerdo, no ha podido iniciar el proceso legislativo para la aplicación del mismo en su territorio, ya que su sistema de seguridad social no es similar a los existentes en los

otros territorios. En general, puede sostenerse que el Acuerdo sobre Seguridad Social se está cumpliendo y que los nacionales de los Estados participantes han comenzado a recibir sus beneficios.

3.2. Libre circulación y eliminación del permiso de trabajo.

El artículo 45, revisado, del Tratado de Chaguaramas dispone que “los Estados miembros declaran su interés en establecer el libre movimiento de sus nacionales dentro del territorio de la Comunidad”. Por su parte, el artículo II del título “Respeto de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales” de la Carta de los Derechos Civiles, consagra como uno de estos derechos y libertades fundamentales, “la libertad de movimiento dentro de la Comunidad de El Caribe, sujeta a las excepciones y calificaciones que puedan ser establecidas en la ley nacional, siempre que sean razonablemente justificadas en una sociedad libre y democrática”.

La Conferencia de Jefes de Gobierno de la Comunidad decidió aplicar estos preceptos en forma gradual, aunque advirtiendo que su objetivo final era la libertad de circulación para todas las personas. En julio de 1995, la Conferencia acordó que a partir de enero de 1996 los nacionales de CARICOM con título universitario tendrían libertad de movimiento con fines laborales dentro del territorio de la región, eliminándose así el permiso de trabajo.

La aplicación de esta decisión requirió que los Estados miembros aprobaran un conjunto de medidas legales, incluyendo la reforma de su legislación de migración, en caso necesario. Con la finalidad de facilitar este proceso, el Secretariado de la Comunidad distribuyó entre los Estados miembros un modelo de legislación sobre la libre circulación de personas en procura de armonizar las distintas legislaciones domésticas.

Once Estados miembros ya han modificación su legislación con fines de dar cumplimiento al mandato de la Conferencia. Montserrat y Surinam todavía no lo ha hecho, mientras que Las Bahamas no participan todavía de este esquema. Por consiguiente, los graduados universitarios nacionales de la Comunidad pueden trabajar en cualquiera de sus Estados miembros sin necesidad de un permiso de trabajo, con excepción de

las naciones previamente mencionadas. Sin embargo, los procedimientos administrativos que deben cumplirse para aplicar el Acuerdo sólo han sido adoptados en Antigua y Barbuda, Barbados, Jamaica y Trinidad y Tobago, razón por la cual todavía hoy se mantienen las restricciones en los demás territorios.

En julio de 1996, la Conferencia expandió las categorías de personas autorizadas a moverse libremente entre sus Estados miembros. En adición a los graduados universitarios se concedió la libertad de circulación a los artistas, deportistas, músicos y periodistas. Para dar cumplimiento a este mandato, los Estados miembros deben reformar su legislación. Ya lo han hecho Guyana, Jamaica, Belice, San Vicente y Las Granadinas, Dominica, Santa Lucía y Antigua y Barbuda. Barbados ha cumplido el mandato por la vía administrativa.

No obstante, la aplicación real y efectiva de esta última decisión de la Conferencia requiere la puesta en práctica de un conjunto de medidas administrativas que sólo han adoptado Barbados, Jamaica y Antigua y Barbuda.

En uno de los protocolos que enmienda el Tratado de Chaguaramas, se concede el derecho a la libre circulación de los empresarios, incluyendo los administradores, supervisores y técnicos, sus esposas y familiares inmediatos. La libertad de movimiento para esta categoría de personas aún no se ha logrado, pues todavía se les exige el permiso de trabajo.

3.3. Acuerdo entre CARICOM y OIT.

Un acuerdo de cooperación se ha suscrito entre CARICOM y la OIT en las esferas del trabajo, la política social y otras materias de común interés para las partes. Ambas organizaciones han acordado consultarse regularmente en estos temas con el propósito de alcanzar sus objetivos en los ámbitos social y económico, evitando duplicidad de esfuerzos.

Tanto CARICOM como la OIT se comprometen a facilitarse información en sus respectivas actividades, particularmente en lo concerniente a las cuestiones sociales que interesan a los Estados miembros de la Comunidad. De igual modo, la OIT invitará a los representantes de CARICOM a las reuniones que sean de interés para esta última y lo propio hará esta entidad con los representantes de aquélla.

CARICOM y la OIT cooperarán en la recopilación, análisis, publicaciones y difusión de informaciones estadísticas. De igual modo, la primera podrá solicitar a la segunda cooperación técnica en área de la competencia de OIT, que dará oportuna respuesta con mirar a ejecutar o participar en los proyectos formulados por CARICOM. La OIT ejecutará estos proyectos en nombre de CARICOM bajo los términos y condiciones acordadas por las partes.

4. CONCLUSIONES.

Las fronteras comienzan a desaparecer como resultado de la globalización. El libre comercio se impone y los capitales circulan a través del mundo. La economía es hoy predominantemente financiera. En la lucha entre el capital y el trabajo, el primero marca el paso, relegando a su segundo plano las fuerzas laborales. No hay porque extrañarse de que la OIT insista en la necesidad de dotar a la globalización de un rostro humano. Pero no es fácil lograr una dimensión social del fenómeno de la globalización. Basta recordar las dificultades encontradas en la Conferencia de OIT de 1998 para lograr la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

En este escenario, resulta interesante resaltar los logros obtenidos por el CARICOM en materia social. La libre circulación de los capitales ha sido una de las características notorias de la globalización, que no ha sido imitada por la libre circulación de las

personas. Los tratados de libre comercio en general rehuyen el tema de la libertad de movimiento de los ciudadanos. Sin embargo, CARICOM lo ha consagrado como uno de sus principios fundamentales y no se ha circunscrito a proclamarlo, pues ha tomado medidas concretas para darle cumplimiento. Como se ha explicado, ya los graduados universitarios de Antigua y Barbuda, Barbados, Jamaica y Trinidad y Tobago, pueden circular libremente entre estos países y ser empleados sin necesidad de un permiso de trabajo. Otros siete territorios de la Comunidad han modificado sus legislaciones y se encaminan a adoptar los procedimientos administrativos que permitirán en un futuro cercano la libre circulación de sus profesionales. También los Jefes de Gobierno han decidido extender este beneficio a otras categorías de personas, aunque la ejecución de este mandato tomará un tiempo mayor.

El Acuerdo sobre la Seguridad Social es una realidad en gran parte de los territorios de la Comunidad, que han podido unificar sus respectivas legislaciones nacionales para beneficiar a sus nacionales.

Empero, en materia de normas de trabajo, CARICOM sólo ha logrado instrumentos de soft law, sin fuerza ejecutoria, con la esperanza de que sus Estados miembros puedan ir paulatinamente armonizando sus legislaciones domésticas. De todos modos, es un esfuerzo encomiable, que habla muy bien de las preocupaciones sociales que animan a los dirigentes de la Comunidad.