

Los tratados de libre comercio suscritos por Chile y el sistema chileno de relaciones colectivas de Trabajo*

Emilio Morgado Valenzuela

Director del Instituto de Estudios del Trabajo (Universidad La República). Profesor de Derecho del Trabajo en la Escuela de Graduados de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile y en la Escuela de Derecho de la Universidad La República.
Miembro honorario de la SPDTSS.

Sumario

- I. Compromisos adquiridos
- II. La práctica del sistema chileno de relaciones colectivas de trabajo
- III. Reflexiones finales
- IV. Propositiones.

El estudio de las vinculaciones entre el sistema chileno de relaciones colectivas de trabajo y los tratados de libre comercio de los que Chile es parte plantea importantes desafíos referidos a la necesidad de dar cumplimiento a los compromisos de naturaleza laboral derivados de esos tratados particularmente en el campo de las relaciones colectivas de trabajo.

Al respecto cabe evocar que el sistema chileno de relaciones colectivas de trabajo se caracteriza por su alto nivel de descentralización y por la rigidez de su regulación, lo que de una parte no resulta concordante con las actuales tendencias internacionalizadoras de los procesos económicos en los que se desarrolla el sistema, y de otra parte presenta incoherencias con la tendencia flexibilizadora de las relaciones individuales de trabajo.

Si bien la reforma de 2001 favorece una mayor presencia de la autonomía colectiva al rodear de mayores garantías a las expresiones de la libertad sindical y del derecho de sindicación, no ocurre lo mismo respecto de la negociación colectiva ni de la participación.

* Ponencia presentada en el V Congreso Regional Americano de Relaciones de Trabajo, Santiago de Chile, julio de 2005.

A lo anterior se agrega la presencia de una clara tendencia hacia la individualización de las relaciones de trabajo, escenario favorecido por las congruencias que ésta presenta con muchas de las nuevas modalidades de contratación y con las nuevas formas de organizar el trabajo en el marco de nuevos procesos productivos, orientados a intervenir en mercados nacionales e internacionales más competitivos y más ampliados.

Esa orientación individualizadora coincide, además, con el evidente decaimiento del interés en ser parte de otras manifestaciones del quehacer colectivo. Estamos, entonces, frente a una condición de carácter general y no sólo sindical, en la que se prefiere -o se está forzado a preferir- concentrar la inversión del tiempo y esfuerzos en torno a lo que desde un punto de vista individual resulta ser imprescindible desde la óptica de su rentabilidad económica.

Asimismo, la creciente implantación de nuevas formas de contratación individual y, en considerable medida, su deslizamiento hacia relaciones contractuales no laborales, generan niveles de precariedad e inestabilidad en el empleo que no favorecen la sindicación ni la negociación colectiva ni la participación, a la vez que debilitan la práctica de la huelga. En tal sentido debe destacarse la existencia de crecientes y variadas formas de externalización de las relaciones de trabajo que suelen conducir a su deslaboralización.

A la vez, no obstante los avances habidos en la disminución de los niveles de desempleo, su presencia y variabilidad generan múltiples preocupaciones e incertidumbres en cuanto al ingreso al empleo y a su conservación. En ambos casos resulta especialmente crítica la situación de los jóvenes, las mujeres, los adultos mayores y ciertos adultos que -sin serlo- son considerados como tales. Por ello es creciente la propensión a defender el empleo absteniéndose de ejercer derechos colectivos de trabajo. Esos efectos tienden a agravarse si se tiene en consideración experiencias habidas en las crisis de desempleo vividas en el país.

A lo expresado se agrega que las organizaciones sindicales presentan debilidades organizativas, de gestión y presupuestarias, en gran parte derivadas de la naturaleza extraordinariamente descentralizada del sistema, que atomiza a las organizaciones de base o las priva de elementales funciones de representación, a la vez que impide o limita severamente su accionar en niveles superiores a los del establecimiento o empresa. Esos impedimentos y limitaciones también están pre-

sententes en las funciones reconocidas a las federaciones, confederaciones y centrales sindicales. En éstas, a su vez, existen problemas de variada naturaleza que dificultan o quiebran su unidad.

En los párrafos siguientes analizo los compromisos adquiridos en el marco de los tratados de libre comercio de Chile con Canadá y con los Estados Unidos de América, y del acuerdo con la Unión Europea. Luego reflexiono acerca de las actuales características del sistema chileno de relaciones colectivas de trabajo y del posible impacto que en él tienen o tendrán los compromisos ya señalados. Para concluir, luego de formular algunas reflexiones acerca de las motivaciones y condicionamientos que guían la incorporación de lo laboral en los TLC, propongo algunas políticas que permitan superar las dificultades existentes y potenciar las fortalezas de nuestro sistema.

I. COMPROMISOS ADQUIRIDOS

En el Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y Chile (ACLCCH), anexo al Tratado de Libre Comercio, se establece que las Partes se comprometen a promover los once “principios laborales” contenidos en el Anexo 1 del Acuerdo y que esa promoción se debe efectuar conforme a las condiciones que establezca la legislación interna de cada país, sin que esos principios constituyan normas comunes mínimas para dicha legislación.

De esos principios, tres se vinculan directamente con lo que es propio de las relaciones colectivas de trabajo: libertad de asociación y protección del derecho de sindicación, derecho a la negociación colectiva y derecho de huelga.

El primero de ellos es concebido como el derecho de los trabajadores ejercido libremente y sin impedimentos para establecer organizaciones y afiliarse a ellas por elección propia, con el fin de impulsar y defender sus intereses. El segundo es entendido como la protección del derecho de los trabajadores organizados a negociar libremente, en forma colectiva, los términos y condiciones de empleo. Y el tercero es definido como la protección del derecho de huelga de los trabajadores con el fin de defender sus intereses colectivos. A esos principios se agrega el de “eliminación de la discriminación laboral”, que comprende la discriminación por concepto del ejercicio de los derechos colectivos correspondientes a los tres principios ya aludidos.

Si bien el enunciado y contenido básico de los principios laborales constituyen «lineamientos que las Partes se comprometen a promover, conforme a las condiciones que establezca la legislación interna de cada país», sin que ellos constituyan «normas mínimas comunes» para la legislación interna de cada país, también es cierto que en el ACLCCH existe la obligación de promoverlos. En otras palabras, aunque de una parte se declara que esos principios delimitan «áreas amplias de atención en que las Partes han desarrollado, cada una a su manera, leyes, reglamentos, procedimientos y prácticas que protegen los derechos y los intereses de sus respectivas fuerzas laborales», no es menos cierto que también se declara la obligación de atender el compromiso de «promover» la presencia y vigencia de los principios laborales en sus normas legales y reglamentarias, procedimientos y prácticas.

Al respecto cabe tener presente que la expresión «promover los principios laborales», sin duda refleja la obligación de emprender acciones destinadas a incorporar algo que no está plenamente establecido en la actualidad y a iniciar o impulsar una cosa o un proceso, procurando su logro. Tal significado no se opone a la afirmación de que esos lineamientos no constituyen «normas comunes mínimas para dicha legislación», por cuanto no son sinónimos los conceptos «principios» y «normas». Los primeros informan y guían a los contenidos normativos, conformando sus lineamientos.

Esa interpretación resulta armónica con lo dispuesto en el artículo 2 del ACLCCH, en el que se establece el compromiso general de las Partes de «asegurar que sus leyes y reglamentos laborales prevean altas normas y reglamentos laborales, congruentes con centros de trabajo de alta calidad y productividad». También esa interpretación se refuerza al recordar que en los ACL también se obliga a las Partes a continuar «esforzándose por mejorar dichas normas y reglamentos».

En el Artículo 18.1 del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos de América y Chile (TLCEUACHI), las Partes “reafirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, de 1998”. A la vez, se comprometen a que procurarán asegurar que tales principios laborales y los derechos

laborales internacionalmente reconocidos, establecidos en el Artículo 18.8, sean reconocidos y protegidos por su legislación interna.

La mencionada Declaración señala que “al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas”. También recuerda que esos principios y derechos han sido expresados en forma de derechos y obligaciones específicos en Convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la OIT, por lo que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los Convenios aludidos, tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a esos derechos fundamentales, entre los que se cuentan “la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”, así como también el principio de no discriminación.

Con relación a lo dispuesto en el artículo 18.1 del TLCEUACHI, cabe advertir que cada Parte debe procurar asegurar que tales principios laborales y los derechos laborales internacionalmente reconocidos sean reconocidos y protegidos por su legislación interna. Por lo tanto, junto con reconocer el derecho de cada Parte de establecer sus propias normas laborales internas -y de adoptar o modificar su legislación laboral- el Tratado les impone la doble obligación de: (a) garantizar que sus leyes establezcan normas consistentes con los derechos laborales internacionalmente reconocidos, y (b) procurar el perfeccionamiento de dichas normas.

El ámbito temático comprendido en las obligaciones concernientes a la libertad sindical y a la libertad y derecho de asociación, queda definido por el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948) y por el Convenio núm. 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), por lo que tales obligaciones se refieren a: (a) el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir organizaciones, sin ninguna distinción ni autorización previa; (b) el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas; (c) el libre funcionamiento de las organizaciones y el derecho de redactar los estatutos y reglamentos; (d) el derecho de elegir libremente a los

representantes; (e) el derecho de las organizaciones de organizar su administración y actividades y de formular su programa de acción; (f) el derecho de huelga; (g) el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de constituir federaciones y confederaciones y de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores; (h) la disolución y suspensión de las organizaciones con respeto a la libertad sindical; (i) la protección contra la discriminación antisindical, y (j) la protección contra los actos de injerencia.

A su vez, las obligaciones referidas al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva derivan del Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), y comprenden lo atinente a la titularidad del derecho de negociación colectiva y la negociación con representantes no sindicales; los trabajadores y materias cubiertas por la negociación colectiva; el principio de negociación de buena fe; el reconocimiento de las organizaciones más representativas; el principio de la negociación libre y voluntaria y de la concierne a la libre determinación de sus niveles, el arbitraje voluntario, la intervención de las autoridades; la duración de las convenciones colectivas y laudos, y la extensión de su cobertura.

Considerando esos compromisos compartidos, las Partes del TLCEUACHI adicionalmente declaran que procurarán asegurar que no dejarán sin efecto ni derogarán, ni ofrecerán dejar sin efecto o derogar dicha legislación de una manera que debilite o reduzca su adhesión a los derechos laborales internacionalmente reconocidos. O sea, las Partes manifiestan que no acudirán a esos recursos para incentivar el comercio con la otra Parte, o como un incentivo para el establecimiento, adquisición, expansión o retención de una inversión en su territorio.

En otros términos, la interdependencia económica y la competencia internacional no deben dar lugar a la no aplicación o a la degradación de los niveles de protección existentes sino que, por el contrario, deben promover su mejoramiento.

De otra parte, al comparar el listado de los principios y derechos incorporados en el TLCEUACHI con los declarados en el ACLCCH parece haberse omitido lo concerniente al derecho de huelga. No obstante la omisión es sólo aparente, ya que lo concerniente al derecho de huelga forma parte de la libertad de asociación y la libertad sindical.

En el Acuerdo de Asociación entre Chile y la Comunidad Europea y sus Estados Miembros, lo laboral conforma uno de los contenidos de la asociación política y económica establecida entre las Partes, en la que están presentes constataciones y valores tales como los principios democráticos, los derechos humanos fundamentales y el buen gobierno.

Las Partes han establecido, entre otros, los siguientes objetivos generales de la cooperación: (a) reforzar la capacidad institucional para consolidar la democracia, el Estado de Derecho y el respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales, y (b) promover el desarrollo social, acompañado de desarrollo económico y de protección del medio ambiente, dando especial prioridad al respeto de los derechos sociales fundamentales.

De lo expuesto se puede concluir que en el Acuerdo con la Unión Europea lo laboral no sólo se vincula a la idoneidad ético-laboral de las relaciones de trabajo en el marco de las correspondientes relaciones comerciales internacionales, sino que es parte de un conjunto más amplio y complejo de valores y objetivos que presiden a las variadas políticas públicas insertas en los campos de actuación previstos en el Acuerdo.

Entre las materias objeto de la cooperación en materia social destaca lo referido al diálogo social. Sobre el particular las Partes reconocen que deben promoverse la participación ciudadana y la participación de los interlocutores sociales en las cuestiones relacionadas con las condiciones de vida y la integración en la sociedad. Para tal efecto se comprometen a dar prioridad a medidas destinadas a la promoción de iniciativas que contribuyan al diálogo social y a la creación de consensos, así como al desarrollo y modernización de las relaciones laborales, entre otras materias.

También las Partes se comprometen a promover los Convenios de la OIT sobre la no discriminación, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Para el logro de sus objetivos se establece un marco institucional que contempla reuniones periódicas de las correspondientes sociedades civiles, en particular de los interlocutores económicos y sociales, con el propósito de mantenerlos infor-

mados sobre la aplicación del Acuerdo y recabar sugerencias para su mejoramiento.

II. LA PRÁCTICA DEL SISTEMA CHILENO DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Es indudable el crecimiento del número de sindicatos y de afiliados sindicales pero también es evidente la disminución del tamaño de los sindicatos, los que en 1932 tenían 130 afiliados como promedio, en tanto que en 2003 ese promedio se ha reducido a 40. El Cuadro 1 también revela que en el período 1989-2003 ha crecido la tasa de afiliación sindical pero sus efectos han resultado disminuidos debido a que si bien se ha duplicado el número de sindicatos, el número de asociados ha crecido sólo un tercio. Los casi 17.000 sindicatos existentes en 2003 revelan tanto la múltiple presencia de estas organizaciones como su exigua cantidad de afiliados, situación que no favorece al desempeño de los sindicatos en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus objetivos.

Cuadro 1
Número de sindicatos y afiliados,
número promedio de afiliación y tasa de afiliación

AÑO	Nº de Sindicatos	Nº de Afiliados	Nº Promedio	Tasa de Afiliación *
1932	421	54.801	130	
1938	932	125.972	135	
1952	1.197	284.418	142	
1958	1.894	276.346	146	
1964	1.863	270.542	195	
1970	4.581	627.664	137	
1973	6.697	940.035	140	
1989	7.118	507.616	71	16.6%
1990	8.861	606.812	67	19.5%
2003	16.987	669.560	40	17.3 %

* Número de afiliados sindicales en comparación con el número de trabajadores asalariados.

Fuentes:

a. Datos 1932-1958

- James O. Morris y Roberto Oyaneder: *Afiliación y finanzas sindicales en Chile 1932-1959...*

/...Universidad de Chile, Instituto de Administración (INSORA. Santiago, 1960).

b. Datos 1964-1973

- Emilio Morgado Valenzuela: *Libertad sindical en Chile*. Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social/INSORA. Santiago 1967.
- Universidad de Chile, Departamento de Relaciones de Trabajo y Organización (DERTO): *Estadísticas sindicales 1956-1972*

c. Datos 1989-2003

Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo (Gobierno de Chile: *Compendio de series estadísticas 1990-2003*, pág. 6)

Como se aprecia en el Cuadro 2, la mayor cantidad de sindicatos se concentran en la industria manufacturera, el transporte, el comercio, los servicios y la agricultura. A su vez los afiliados sindicales se concentran principalmente en la industria manufacturera, el comercio, el transporte, los servicios y la agricultura. Sin embargo el número promedio de afiliados es mayor en la construcción, la minería, la electricidad y las finanzas.

Cuadro 2

Número de sindicatos (S) y de trabajadores afiliados (TA)
por rama de actividad económica, 1990 y 2003

RAMA	(S) / (TA)	1990	2003
Agricultura	(S)	1.220	2.367
	(TA)	55.501	70.205
Minería	(S)	368	508
	(TA)	64.210	36.942
Industria	(S)	2.762	3.804
	(TA)	166.078	112.681
Electricidad	(S)	94	163
	(TA)	16.942	10.490
Construcción	(S)	294	663
	(TA)	33.179	58.250
Comercio	(S)	1.286	2.788
	(TA)	77.574	104.281
Transporte	(S)	1.262	2.815
	(TA)	87.462	99.754
Finanzas	(S)	235	667
	(TA)	29.508	36.857
Servicios	(S)	1.299	2.548
	(TA)	74.552	117.779
No especif.	(S)	41	624
	(TA)	1.806	21.703

Fuente:

Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo: ob.cit. págs. 9 y 10.

Al comparar las tasas de afiliación por regiones entre los años 1990 y 2003 se advierte que ellas han crecido sólo en las Regiones XI, X y IX, y que los mayores decrecimientos han tenido lugar en las Regiones III, I, II y VII., lo cual corresponde al menor crecimiento experimentado en esas regiones del país en el período anotado en el Cuadro 3.

Cuadro 3

Número de sindicatos (S), número de trabajadores afiliados (TA) y tasas de afiliación por regiones del país 1990 y 2003

REGIÓN	(S)1990	(S)2003	(TA) 1990	(TA)2003	% 1990 / 2003	
I	360	708	19.507	21.102	27.8	21.5
II	308	680	31.068	36.010	32.2	27.8
III	170	415	14.118	12.781	27.6	16.8
IV	244	552	16.193	19.845	16.5	13.6
V	910	1.729	62.549	65.083	19.8	17.4
VI	264	641	26.945	26.919	16.1	12.0
VII	438	844	19.609	18.611	11.3	8.8
VIII	863	1.491	66.640	63.403	17.6	13.7
IX	196	454	10.187	13.959	7.8	8.8
X	725	1.663	31.650	48.537	18.5	21.1
XI	38	145	2.550	6.183	14.9	22.0
XII	116	184	6.796	6.725	17.6	13.5
RM	4.229	7.473	299.000	330.349	21.3	19.6

Fuente:

Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo: ob.cit., págs. 12, 13, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38, 42, 46, 50, 54, 58 y 62.

Hasta octubre de 2001 en Chile sólo podían constituirse sindicatos de empresa, sindicatos interempresa, sindicatos de trabajadores independientes y sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios.¹ La reforma habida en esa fecha no excluye la posibilidad de constituir otros tipos de sindicatos. No obstante, esas cuatro modalidades organizativas son las que prevalecen. Como aparece en el Cuadro 4, la mayoría de los sindicatos son de empresa, los que concentran a la mayoría de los afiliados.

¹ Es sindicato de empresa el que agrupa trabajadores de una misma empresa, y es empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. Es sindicato interempresa el que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores y sindicato de trabajadores independientes el que agrupa a trabajadores que no dependen de trabajador alguno. A su vez, el sindicato de trabajadores eventuales o transitorios es el constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en período cíclicos o intermitentes.

El número de sindicatos de trabajadores independientes se ha triplicado pero el número de sus afiliados ha crecido en menor proporción. Habida cuenta de su naturaleza, tal crecimiento tiene escasa repercusión en el funcionamiento del sistema de relaciones de trabajo.

Cuadro 4
Número de sindicatos afiliados por tipo de sindicatos

AÑO	Sindicato de Empresa		Sindicato Interempresa		Sindicato Trabajadores Independientes		Sindicato Trab. Independientes y Ocasionales	
	Nº	Afiliados	Nº	Afiliados	Nº	Afiliados	Nº	Afiliados
1989	4.656	349.677	624	62.237	1.557	74307	281	21.308
1990	5.827	417.514	676	69.651	2.039	90.987	324	28.660
2003	10.371	395450	1.170	78.283	4.876	149.820	570	45.954

Fuentes:

a. Datos de 1989. - Carlos Koch: Análisis de las estadísticas de los sindicatos chilenos. En: Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Departamento de Relaciones de Trabajo (DERTO): Simposium; El entorno nacional y las relaciones de trabajo en el Chile de hoy. Documento de Trabajo Nº 6, 1986.

b. Datos de 1990 y 2003:- Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo: ob.cit. pág. 11

Si se estudia el marco normativo de la negociación colectiva se concluye que en la práctica ella sólo puede tener lugar en el nivel de la empresa o establecimiento, por lo que el sindicato de empresa prevalece sobre las otras formas asociativas. Pero el sindicato no es el único sujeto negociador ya que la legislación también atribuye ese carácter a los grupos de trabajadores coaligados para ese fin, aun que en la empresa existan organizaciones sindicales. De otra parte, a la negociación colectiva sujeta a la tramitación y condiciones fijadas por ley se agrega la no regulada pero establecida también en la legislación, en la que son sujetos negociadores tanto los sindicatos como los grupos de trabajadores. Sólo la negociación reglada contiene la protección del fuero para los que participan en ella y permite el ejercicio del derecho de huelga. El contrato colectivo es el resultado de la negociación colectiva reglada y el convenio colectivo es el resultado de la no reglada. A la negociación no reglada propiamente tal se adiciona la semi-reglada establecida por la reforma de 2001 para evitar simulaciones en las negociaciones no regladas a cargo de grupos de trabajadores, mediante las que se daba el carácter de convenios colectivos a contratos individuales.

Los contratos y convenios colectivos están comprendidos en la expresión “instrumentos colectivos”, que también comprende a los laudos adoptados en procesos de arbitraje. Como no existe propensión favorable hacia el arbitraje, cabe anotar que entre 1995 y 2002 hubo sólo un laudo, el año 2000, en el que estuvieron involucrados 487 trabajadores.

El Cuadro 5 da cuenta de la evolución habida entre 1990 y 2001 respecto del número de “instrumentos colectivos” derivados de procesos de negociación reglada y no reglada, el número de trabajadores cubiertos y la tasa de cobertura de trabajadores sindicados.

Cuadro 5

Número de instrumentos colectivos y de trabajadores involucrados según sujetos negociadores(1990 - 2001)

AÑO	SINDICATOS		GRUPOS	
	Instrumentos	Trabajadores	Instrumentos	Trabajadores
1990	1.302	143.019	1.117	43.179
2000	1.285	104.000	1.000	55.636

Fuente:

Patricio Frías Fernández: *Las reformas laborales y su impacto en las relaciones laborales en Chile. 200-2001*. Dirección del Trabajo, Cuadernos de Investigación, Cuaderno 19, 2002, pág. 98.

En 1990 los trabajadores involucrados representaban al porcentaje que disminuyó al 9,1% de los trabajadores ocupados y al 67,1 % de los sindicados. En 2001 esos porcentajes disminuyeron al 6,3 y 57,2, respectivamente. De otra parte, en 1990 el 74,4% de los instrumentos colectivos fueron contratos colectivos, porcentaje que disminuyó al 65,3% en 2001, lo que parece revelar una tendencia hacia la negociación colectiva no reglada. Las estadísticas de 2002 señalan que de 1.880 instrumentos colectivos, 1.421 fueron contratos colectivos, con 115.385 trabajadores involucrados, en tanto que los convenios colectivos sumaron 459 con 60.467 trabajadores involucrados. Esas estadísticas también revelan que los sindicatos fueron los sujetos negociadores de 1.455 instrumentos colectivos, con 145.323 trabajadores involucrados, cifra superior a las habidas en 1999, 2000 y 2001. Por el contrario, el número de trabajadores involucrados en instrumentos colectivos que tuvieron como sujeto negociador a grupos y no a sindicatos, disminuyó a 30.529, en tanto que 2000 y 2001 sumaron 59.117 y 55.636, respectivamente.

El sindicato como sujeto negociador prevalece en todas las ramas de actividad económica, excepto en las de comercio y financieras, como revela el Cuadro 6, aunque es interesante destacar que el número promedio de trabajadores involucrados en negociaciones a cargo de sindicatos y grupos de trabajadores es muy similar en las negociaciones colectivas habidas en el comercio, en tanto que en las financieras el número de trabajadores involucrados en instrumentos colectivos negociados por sindicatos es casi tres veces mayor al de los instrumentos negociados por grupos de trabajadores.

De otra parte, el reajuste real inicial promedio logrado en 2002 en las negociaciones a cargo de sindicatos fue de 0,71%, en tanto que las que tuvieron a grupos de trabajadores como sujetos negociadores fue de 0,61%. En el mismo año, tal reajuste fue de 0,63% en los contratos colectivos y de 0,26% en los convenios colectivos. A la vez, en 1.130 instrumentos colectivos negociados por sindicatos - que involucran a 113.039 trabajadores- se logró pactar cláusulas de reajustabilidad futura como porcentaje del Índice de Precios al Consumidor. En cambio tales cláusulas fueron pactadas en sólo 307 instrumentos negociados por grupos de trabajadores, involucrando a 25.778 trabajadores.

Cuadro 6

Número de «instrumentos colectivos» (IC) y de trabajadores involucrados (TI) según actividad económica y sujeto negociador 2002

RAMA	Sindicatos		Grupos	
	IC	TI	IC	TI
Agricultura	97	4.436	60	1.722
Minería	42	4.932	11	2.022
Industria	523	37.839	330	12.882
Electricidad	19	2.070	6	556
Construcción	55	3.950	43	2.627
Comercio	193	29.765	209	16.425
Transporte	117	15.244	9	3.727
Finanzas	91	17.167	155	10.697
Servicios	318	29.920	107	4.908

Fuente:

Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo: *Informe de las negociaciones colectivas por entidad negociadora. Año 2002 (con reforma).*

Desde otra perspectiva comparativa, en el Cuadro 7 se presentan los beneficios adicionales al salario obtenidos en contratos y convenios colectivos en 2001, teniendo como negociador a un sindicato o a un grupo negociador.

Cuadro 7

Beneficios adicionales al salario negociados por el sindicato y grupos de trabajadores en contratos colectivos y convenios colectivos (2001)

	Sind.	Grupos	Cont. Colec.	Conv.Colec
Asignación de transporte	77	69	76	1
Asignación de alimentación	71	63	72	68
Asignación de estudios	71	63	69	66
Participación de utilidades	67	61	64	67
Indemnización por años de servicio	55	36	52	41
Asignación de antigüedad	38	24	30	29
Bonos e incentivos	36	25	35	27

Fuente:

Emilio Morgado: *Chile, Part. II: Collective Labour Relations*. International Encyclopaedia of Laws, Kluwer Law International (The Hague/London/New York), 2003, p. 204

El derecho de huelga sólo puede ser ejercido por los trabajadores involucrados en la negociación reglada. Si ella no se declara y hace efectiva de conformidad con lo dispuesto en la legislación la huelga tiene el carácter de ilegal. Igual condición tienen las huelgas declaradas por trabajadores a los que no se reconoce tal derecho. En el Cuadro 8 se indica el número de huelgas y de huelguistas en huelgas legales e ilegales de trabajadores con derecho a huelga y sin tal derecho, en los años 1990 y 2001.

De su examen se desprende que tiende a decrecer la propensión a la huelga de los trabajadores con derecho a ejercerla, y a crecer en los que no tienen tal derecho. En cuanto a las huelgas de los trabajadores con derecho a huelga se observa una substancial reducción del número de huelgas y de huelguistas en huelgas legales, en tanto que en las ilegales de trabajadores sin derecho de huelga crece el número de huelgas y de huelguistas. Sobre el particular cabe recordar que esas huelgas generalmente comprenden a trabajadores del sector público. En

importante medida, ellas se originan en la ausencia e insuficiencia de los métodos vigentes para prevenirlas y darles solución.

Cuadro 8
Número de huelgas y huelguistas, con y sin derecho a huelga

AÑO	Trabajadores con derecho a huelga			Trabajadores sin derecho a huelga	
	Legales	Ilegales	Total	Ilegales	
1990	Nº de huelgas	168	96	264	57
	Nº de huelguistas	22.284	23.066	47.350	35.088
2001	Nº de huelgas	95	94	189	136
	Nº de huelguistas	13.264	30.022	43.284	74.113

Fuente: Emilio Morgado (2003): ob.cit., ps. 205, 206.

A la vez ha decrecido el número de días/hombre no trabajados por causa de huelgas de trabajadores con derecho a huelga, en tanto que tal índice ha crecido tratándose de quienes no están autorizados para ello.

Cuadro 9
Días/hombre no trabajados por huelga

AÑO	Trabajadores con derecho a huelga		Trabajadores sin derecho a huelga	TOTAL
	Legales	Ilegales	Ilegales	
1990	190.941	51.430	77.432	299.802
2001	121.263	42.972	121.803	286.038

Fuente: Emilio Morgado (2003): ob.cit., p. 207.

De acuerdo con lo señalado en el Cuadro 10, en 2001 el 68% de las huelgas, el 74% de los huelguistas y el 75% de los días/hombre en huelga se concentraron en las ramas de los servicios y de la industria manufacturera y las tasas menores correspondieron al transporte.

Cuadro 10

Distribución porcentual de huelgas, huelguistas y días/hombre no trabajadas por huelga, según rama de actividad económica (2001)

Rama de actividad económica	Huelgas	Huelguistas	Días/ hombre en huelga
Servicios	33%	38%	39%
Industria Manufacturera	35%	36%	36%
Minería	6%	6%	9%
Finanzas	6%	6%	5%
Comercio	9%	5%	3%
Transporte	5%	5%	3%

Fuente:
Emilio Morgado (2003): ob.cit., p. 208.

De lo expuesto se puede concluir que el sistema chileno de relaciones de trabajo, en su concepción y práctica, no favorece la existencia de una coherente y eficaz interacción entre sus componentes y las numerosas, variadas y cambiantes demandas resultantes de los actuales procesos económicos y tecnológicos insertos en el marco de la globalización. La radicación forzada de la sindicación y negociación colectiva en niveles exclusivamente descentralizados -así como la débil expresión del diálogo macrosocial-limita fuertemente el papel de esos institutos como instrumentos de concertación de intereses y los pone al margen de todo análisis encaminado a prever y solucionar los variados desafíos de que plantean esos procesos de cambios.

Además el actual sistema, no obstante las reformas habidas desde 1990, permite que existan fuertes limitaciones fácticas enraizadas en ciertos aspectos normativos y de política laboral en general, que alientan la existencia de conflictos de hecho.

III. REFLEXIONES FINALES

1. LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN LOS PROCESOS DE INTEGRACIÓN.

Si bien esta monografía se refiere sólo a lo atinente a las relaciones colectivas de trabajo contenido de los TLC suscritos por Chile, cabe señalar esas materias también han estado y están presentes en los procesos de integración habidos en América desde la década de los 60 del siglo anterior. En su desarrollo se advierte la presencia de dos etapas. En la primera, que se extendió hasta comienzos de los años 80, generalmente esos contenidos laborales tuvieron por objeto establecer compromisos y obligaciones tendientes a mejorar los niveles de vida y de trabajo de la población, nivelando hacia arriba el contenido protector de las correspondientes normas y prácticas. Entre las experiencias de esa primera etapa destacan las habidas en los países del Grupo Andino (el Convenio “Simón Rodríguez” de Integración Sociolaboral Andina), en América Central (las Reuniones de Ministros de Trabajo de Centroamérica y Panamá), y las Conferencias de Ministros del Trabajo de los países miembros de la entonces CARIFTA.

En la segunda etapa, el tratamiento de esas materias se vinculó más estrechamente con los desafíos y exigencias que planteaban los cambios que comenzaron a implantarse en los modelos de desarrollo y de comercio internacional, así como con las necesidades que derivaban de la aplicación de políticas de ajuste y de superación de variadas crisis económicas, agudizadas desde los años 70. En ese contexto, los esquemas integracionistas se reorientaron en torno a la Comunidad Andina de Naciones (CAN), el Sistema de Integración Centroamericana (SICA), la Comunidad de Países del Caribe (CARICOM), y el Mercado Común del Sur (MERCOSUR.).

2. PROTECCIONISMO ECONÓMICO Y PROTECCIONISMO LABORAL.

Ya en los años 90 adquirieron fuerte presencia esquemas específicamente referidos a la libertad de comercio internacional, particularmente en lo atinente al propósito de evitar la existencia de desequilibrios fundados en la dispar protección laboral, que dan origen al llamado “dumping social”. En ellos, lo laboral se vincula estrechamente al libre comercio y se convierte en uno de sus elementos condicionantes. Tal es el caso, por ejemplo, del Acuerdo de Cooperación Laboral

de América del Norte (ACLAN) anexo al Tratado de Libre Comercio de Canadá, los Estados Unidos Mexicanos y los Estados Unidos de América; del Acuerdo de Cooperación Laboral de Canadá y Chile (ACLCCH), anexo al Tratado de Libre Comercio suscrito entre ambos países; del Acuerdo de Cooperación Laboral de Canadá y Costa Rica (ACLCCR), anexo al Tratado de Libre Comercio entre esas naciones, y del Tratado de Libre Comercio de los Estados Unidos de América y Chile (TLCEUACHI).

Los cambios habidos en los contenidos y orientaciones del tratamiento de lo laboral en los acuerdos de integración y de libre comercio permiten pensar que asistimos a una reimplantación revalorizadora de lo económico. En ella, lo laboral tiende a acompañar a su clásico carácter de expresión de anhelos de justicia social, propósitos funcionales a objetivos económicos, como el del libre comercio internacional. En consecuencia, a la justicia social como mecanismo de solidaridad fundado en sentimientos naturales de equidad y humanidad tendiente a mejorar la condición humana, se agrega el postulado de que la existencia y práctica de normas laborales protectoras permitan que la competencia internacional no esté determinada por la inexistencia, insuficiencia o incumplimiento de esa normatividad.

Los contenidos laborales de los instrumentos internacionales de libre comercio son objeto de una doble calificación. De una parte se sostiene que son manifestaciones de neoproteccionismos económicos, y de otra parte se afirma que son manifestaciones de neoproteccionismos laborales. En alguna medida esas calificaciones parecen revivir los debates habidos al comienzo del establecimiento de normas internacionales de protección laboral. Es probable que ahora como entonces tanto el aseguramiento de la idoneidad del libre comercio como la protección de los trabajadores sean los objetivos de los mencionados contenidos laborales. Por lo menos, así se desprende de las declaraciones contenidas en las partes preambulares de los correspondientes Tratados de Libre Comercio y Acuerdos de Cooperación Laboral. No obstante hay quienes sostienen con esos contenidos laborales se establece un blindaje favorecedor de las economías más desarrolladas, ya que su aplicación también pueden originar formas encubiertas de proteccionismos que tornen inane la libertad de comercio internacional.

Sobre el particular cabe recordar que lo concerniente a la competencia internacional fue incorporado en el Preámbulo de la Parte XIII del Tratado de Versalles, al establecerse que “si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo real-

mente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países". A su vez, en el párrafo II de la Declaración de Filadelfia, relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (10 de mayo de 1944), se afirma que "la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos", y que la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social. También allí se declara que el propósito central de toda política nacional e internacional debe ser el logro de las condiciones que permitan alcanzar esos propósitos. Adicionalmente, en el párrafo IV se declara que la utilización más completa y amplia de los recursos productivos del mundo, necesaria para el cumplimiento de los objetivos enunciados en la Declaración, puede obtenerse mediante una acción eficaz en el ámbito internacional y nacional, que incluya medidas para "fomentar un comercio internacional de considerable y constante volumen...".

Al condicionarse el comercio internacional al respeto de las normas de protección laboral nacional -y de las de carácter internacional que las orientan y presiden- no sólo se excluye la vía de reducir o eliminar esa protección para ganar competitividad sino que, por el contrario, se abre el camino al perfeccionamiento de la normatividad nacional con el propósito de que ella se ajuste plenamente a los principios laborales declarados en los tratados y acuerdos complementarios así como a las normas internacionales del trabajo que les dan contenido.

También en esta materia debe tenerse presente la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en la 86ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 18 junio de 1998. En uno de sus considerandos se expresa que "en una situación de creciente interdependencia económica urge reafirmar la permanencia de los principios y derechos fundamentales inscritos en la Constitución de la Organización, así como promover su aplicación universal". A su vez, en la parte declarativa subraya "que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas y que nada en la presente Declaración y su seguimiento podrá invocarse ni utilizarse de otro modo con dichos fines; además, no debería en modo alguno ponerse en cuestión la ventaja comparativa de cualquier país sobre la base de la presente Declaración y su Seguimiento".

3. VISIÓN GLOBAL DE LOS CONTENIDOS DE LOS ACUERDOS DE COOPERACIÓN LABORAL DE CANADÁ Y CHILE, DE CANADÁ Y COSTA RICA Y DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE EE.UU.AA. Y CHILE

Los mencionados Acuerdos de Cooperación Laboral y Tratado de Libre Comercio, con distingos y matices variados, incluyen: (a) contenidos declarativos tales como principios laborales, propósitos, objetivos y obligaciones de gestión (fiscalización, acceso de los particulares a los procedimientos, garantías procesales, y conocimiento público); (b) contenidos administrativos; (c) contenidos procesales referidos al control del cumplimiento de las obligaciones (consultas, evaluaciones, consejos ministeriales y otros), a la solución de controversias, y a los procedimientos sancionadores y las sanciones, y (d) contenidos normativos (enunciado y rango de protección de derechos y obligaciones).

Lo atinente a las controversias y a la aplicación de sanciones permite identificar claras diferencias entre el ACLCCH y el TLCEUACHI. En el primero se dispone que existe una controversia si concurren los siguientes requisitos: (a) que se refiera a normas técnicas laborales atinentes a la seguridad e higiene en el trabajo; el trabajo infantil, o los salarios mínimos; (b) que exista una pauta persistente de omisiones de una de las Partes respecto de esas normas técnicas laborales; (c) que las omisiones estén relacionadas con el comercio, y (d) que tales normas técnicas se encuentren amparadas por leyes laborales mutuamente reconocidas. Cabe advertir que en el ACLCCH en forma expresa se excluye del término “normas técnicas laborales” a las leyes, reglamentos o disposiciones específicas que se refieren a la libertad de asociación y la protección del derecho de organización, el derecho a la negociación colectiva, y el derecho de huelga. No obstante en ese Acuerdo se establecen consultas directas como mecanismo de control de la aplicación de la legislación referida a esas materias.

Cabe evocar que en el Capítulo 18 del TLCEUACHI se dispone que el procedimiento de solución de controversias se aplica si el asunto se refiere a que una Parte ha dejado de aplicar efectivamente su legislación laboral, a través de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de manera que afecte el comercio entre las Partes, entendiéndose por legislación laboral las leyes o regulaciones directamente relacionadas con los derechos laborales internacionalmente reconocidos, entre los que se menciona “el derecho de asociación; el derecho de organizarse y negociar colectivamente”.

De otra parte, tanto el mecanismo de consultas directas como la intervención del Consejo de Asuntos Laborales pueden referirse a cualquier asunto que surja de conformidad con el Capítulo 18 de Tratado. Para solucionarlas, en el TLC se establecen dos sistemas: uno de carácter especial (el del Capítulo 18, Trabajo), y otro de carácter general (el del Capítulo 22, Solución de controversias)

4. LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO Y LOS CONTENIDOS LABORALES DE LOS ACUERDOS DE COOPERACIÓN LABORAL Y DE LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO.

Los contenidos normativos invitan a reflexiones adicionales acerca de su función como fuentes del Derecho del Trabajo y a sus efectos en el orden jurídico interno de las Partes, a su rango y prelación, y a su incorporación al derecho interno. Además tornan necesario analizar sus interacciones con otras normas de naturaleza internacional, como las normas internacionales del trabajo de la OIT y los textos internacionales sobre derechos humanos acordados en la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización de los Estados Americanos (OEA), lo que plantea la necesidad de determinar la norma sustantiva aplicable y resolver lo concerniente a la concurrencia de procedimientos.²

Las normas internacionales del trabajo (NIT) de la OIT cumplen funciones inspiradoras y promocionales respecto de las normas nacionales de trabajo, sin perjuicio de su papel consolidador de los contenidos normativos que sean armónicos con los de las NIT. Esas funciones resultan fortalecidas por las disposiciones laborales de los TLC y acuerdos complementarios, en cuanto éstos obligan a dar efectivo cumplimiento a la legislación nacional, la que, a su vez, resulta inspirada y consolidada por las NIT. De otra parte, las NIT dan contenidos sustantivos a las enumeraciones y descripciones de los principios y propósitos laborales declarados en los TLC y acuerdos complementarios, a la vez que proporcionan a las Partes el recurso a los medios institucionales y procesales de verificación de aplicación y solución de controversias establecidos en la OIT, sin perjuicio de que las Partes pueden recurrir a los sistemas de control de cumplimiento y solución de controver-

² Ver, Emilio Morgado: *Internacionalización de las relaciones individuales y colectivas de trabajo en el marco de los Acuerdos de Libre Comercio en América*, Ponencia Oficial presentada en el Sexto Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Querétaro, México, Septiembre de 2004)

sias establecidos en los correspondientes instrumentos internacionales de libre comercio. Tal interacción es tácita en el ACLCCH y resulta robustecida en el TLCEUACHI.

Junto a las NIT existen otros instrumentos internacionales que tienen contenidos laborales. Tal es el caso de los adoptados en el marco global universal de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y en el marco regional de la Organización de los Estados Americanos (OEA)

Entre las normas de la ONU destacan: (a) la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en la que se incorporan los derechos a la libertad de asociación pacífica y el derecho a no ser obligado a pertenecer a una asociación; (b) el Pacto Internacional de Derechos, Civiles y Políticos (1966), en el que se incluye el derecho de asociación, y (c) el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), en el que se enumeran los derechos a la asociación sindical y a la huelga.

A su vez, entre las normas de la OEA destacan: (a) la Carta de la Organización de Estados Americanos (1948) y sus modificaciones, en la que se incorporan los derechos a la sindicación, a la negociación colectiva y a la huelga; (b) la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), que incluye el derecho a la sindicación; (c) la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), que establece el derecho a sindicación; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (San Salvador, 1988), en el que se reconocen los derechos sindicales a la organización y a la libertad sindical, y el derecho a la huelga.

La coexistencia de lo normado en los TLC con las normas de la OIT, de la ONU y de la OEA puede plantear la necesidad de determinar cuál normativa es la aplicable. Como en materia laboral tiene especial fuerza la tesis que postula la preeminencia de la norma internacional más favorable al trabajador, en esa determinación se debe evaluar la norma en su conjunto. Para ello, en mi opinión, debe también evaluarse lo referido a la naturaleza y nivel garantizador del sistema que acompaña a la norma substantiva en lo atinente a la verificación de su cumplimiento, solución de las controversias y aplicación de sanciones.

De otra parte debe recordarse que habida cuenta de la naturaleza de norma mínima que debe asignarse a las normas de carácter internacional, la más favorable entre ellas debe también tener la condición de ser más favorable que las normas del derecho interno. Sobre el particular, en el artículo 19.8 de la Constitución de la OIT se establece que en ningún caso podrá considerarse que la adopción de un Convenio o de una Recomendación, o la ratificación de un Convenio, “menos cabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación”.

5. LOS TLC Y SU CAPACIDAD GARANTIZADORA

La capacidad garantizadora del cumplimiento de los compromisos laborales contenidos en los TLC y acuerdos complementarios resulta en gran parte determinada por el nivel de coercibilidad de sus normas reguladoras del control de cumplimiento y de solución de controversias, incluidas las de aplicación de sanciones. También resulta determinada por factores sociopolíticos y económicos que tienen creciente presencia en las relaciones internacionales, tales como los niveles de paz social y gobernabilidad existentes en los Estados Parte, y la naturaleza y contorno de su respectiva “imagen-país”, especialmente en lo concerniente a la seguridad de los emprendimientos económicos y la estabilidad de las políticas y programas gubernamentales.

Tal afirmación se fortalece si se tiene presente que junto a los procedimientos institucionales oficiales existen otros no regulados en la institucionalidad de los Tratados y Acuerdos de Cooperación Laboral, pero están estrecha y oficiosamente vinculados a ellos. Me refiero a los establecidos por componentes de la llamada “sociedad civil”, atentos a velar por los intereses y valores de sus representados. A ellos se agregan la existencia de los llamados “códigos de conducta” y los contenidos y fuerza que ha adquirido el concepto de “responsabilidad social empresarial”. No menor importancia tiene la acción vigilante de las organizaciones sindicales y de las asociaciones de empleadores, nacionales e internacionales.

IV. PROPOSICIONES

De conformidad con lo analizado respecto de la práctica de los derechos y obligaciones que configuran al sistema chileno de relaciones colectivas de trabajo,

cabe recordar que su radicación exclusiva en niveles altamente descentralizado ha generado efectos de fragmentación, dispersión, precarización y debilitamiento del quehacer colectivo, a la vez que tiende a fortalecer la individualización de contenidos que, en lo esencial, son colectivos.

En relación con las actuales tendencias globalizadoras y de internacionalización de los procesos económicos, resulta paradójal que las relaciones colectivas de trabajo sólo puedan manifestarse en ámbitos social y económicamente “microscópicos” y no asociables, lo que conduce a excluir esas relaciones del universo cada vez más amplio e internacional. En tal sentido, el mundo actual resulta ser demasiado “ancho y ajeno” para los sujetos de la relación colectiva de trabajo. Se excluye así su participación en la identificación de vías y medios encaminados a visualizar dimensiones y proyecciones no sólo referidas a lo cotidiano y local, sino que enlazadas a lo futuro y global.

Temas como la competitividad y sus exigencias en materias tales como el empleo; la formación, capacitación y recalificación profesionales; las remuneraciones y sus modalidades; la duración y distribución del tiempo de trabajo, tornan necesario ensanchar y multiplicar las vías y niveles de participación integradora, lo que obliga a revisar el esquema de organización sindical y de negociación colectiva, a la vez que a efectuar nuevos intentos de diálogo social concertador. Por ello resulta altamente esperanzadora la proposición reciente de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, creada por la OIT, al afirmar que “para lograr una globalización justa que cree oportunidades para todos, el trabajo decente debería convertirse en un objetivo global que han de procurar alcanzar todos los países y la comunidad internacional³. Tal postulación adquiere mayor valor si recordamos que el concepto de trabajo decente se inspira en la finalidad esencial de la OIT de promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, lo que comprende los objetivos estratégicos de promover los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social⁴.

³ Ver OIT: *Por una globalización más justa. El papel de la OIT. Informe presentado por el Director General sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización*. Conferencia Internacional del Trabajo, 92a. reunión, 2004, págs. 1 a la 10 y 47 a la 53.

⁴ El Programa de Trabajo Decente fue adoptado en 1999 por la Conferencia Internacional del Trabajo. Desde entonces es el centro orientador de las actividades de la OIT.

En cuanto al diálogo social, es conveniente poner de relieve los contenidos participativos incluidos en el TLCEUACHI. Allí se establece que al definir los ámbitos de cooperación y llevar a cabo las actividades pertinentes, las Partes “considerarán los puntos de vista de sus respectivos representantes de trabajadores y empleadores así como de otros miembros de la sociedad civil”. Por cierto esa postulación se refuerza con los contenidos concernientes a la libertad sindical, elemento básico de ese diálogo⁵.

⁵ Ver: Emilio Morgado: *América: El diálogo social y los actuales procesos de cambios económicos y tecnológicos*. OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. (Proyecto CIMT-OIT), 2002, especialmente las páginas 11 a la 16 y 42 a la 52.