

INTERNACIONALIZACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DE TRABAJO: ACUERDOS DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA

Emilio MORGADO VALENZUELA*

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Lo laboral en los tratados de libre comercio (TLC) y los acuerdos de cooperación laboral (ACL)*. III. *Las relaciones individuales y colectivas de trabajo en el marco de los TLC*. IV. *Una visión extracontinental: el Acuerdo Chile-Unión Europea*. V. *Elementos para formular conclusiones*. VI. *Anexo 1. Aspectos institucionales y funcionales*. VII. *Anexo 2. Consultas, buenos oficios, conciliación y mediación en el TLCEUACHI*. VIII. *Anexo 3. La solución de controversias en el ACLAN y el ACLCC*. IX. *Anexo 4. La solución de controversias en el ACLCCR*. X. *Anexo 5. El arbitraje en el TLCEUACHI (capítulos 18 y 22)*.

I. INTRODUCCIÓN

Este análisis se contrae a las relaciones individuales y colectivas de trabajo en los tratados de libre comercio en el continente americano, y queda fuera lo concerniente a su presencia en los tratados de integración subregionales. No obstante, es conveniente mencionar que en el tratamiento de lo laboral en los procesos de integración habidos en América desde la década de los sesenta del siglo anterior se advierte la presencia de dos etapas. En la primera, que se extendió hasta comienzos de los años ochenta, generalmente esos contenidos laborales tuvieron por objeto establecer compromisos y obligaciones tendientes a me-

* Director del Instituto de Estudios del Trabajo (Universidad la República). Presidente de Honor de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Profesor de derecho del trabajo en la Escuela de Graduados de la Facultad de Derecho (Universidad de Chile).

jorar los niveles de vida y de trabajo de la población, nivelando hacia arriba el contenido protector de las legislaciones de trabajo y seguridad social. Tal modelo sociolaboral correspondía a las características que entonces prevalecían en los procesos de desarrollo, comercio internacional e integración económica. Entre las experiencias habidas en esa etapa destacan las desarrolladas 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.¹

En la segunda etapa, el tratamiento de lo laboral se relaciona 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 setenta. En ese contexto, los esquemas integracionistas se reorientan en torno a la Comunidad Andina de Naciones (CAN), la Comunidad de Países del Caribe (CARICOM), y el Sistema de Integración Centroamericana (SICA), el Mercado Común del Sur (Mercosur).² Cabe advertir que en el Mercosur lo laboral posee características muy especiales que lo distinguen de los otros procesos de integración, como queda de manifiesto en los estudios de Óscar Ermida.³

Ya en los años noventa cobran fuerte presencia esquemas específicamente referidos a la libertad de comercio internacional, particularmente en lo atinente al propósito de evitar la existencia de desequilibrios funda-

¹ Una visión retrospectiva y propuestas de carácter institucional de la integración sociolaboral en la región andina forman parte del *Estudio sobre la integración sociolaboral andina, en especial el Convenio Simón Rodríguez*, Lima, AELE, 1999, del que son autores Luis Aparicio Valdez y Emilio Morgado Valenzuela.

² Una visión general acerca de lo laboral en procesos de integración tales como el SICA, el CAN, el CARICOM y el Mercosur es presentada por Ciudad Reynaud, Adolfo, *Las normas laborales y el proceso de integración en las Américas*, OIT, 2001.

³ Respecto del Mercosur, Óscar Ermida Uriarte ha publicado varios estudios acerca de su dimensión y espacio social, entre ellos: *Mercosur y derecho laboral*, Montevideo, 1996; y “La declaración sociolaboral del Mercosur y su eficacia jurídica”, *El trabajo y la Constitución. Estudios en homenaje al profesor Manuel Alonso Olea*, Madrid, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2003. Además, lo concerniente al Mercosur forma parte de su ponencia “Derechos laborales y comercio internacional”, presentada en el V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2001.

dos 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 (ACLCC), 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). En éste, lo laboral ha sido incorporado en el texto del TLC, abandonándose la modalidad de convenir un acuerdo de cooperación laboral anexo al correspondiente Tratado.

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 más funcionales a objetivos económicos, como el del libre comercio internacional.

Hasta los años ochenta, la internacionalización de lo laboral en los procesos de integración correspondía, en lo principal, a la aspiración de asegurar la existencia de mayores niveles de justicia social, en entornos de desarrollo económico y social que deberían evolucionar hacia un más apropiado equilibrio. En las correspondientes experiencias internacionalizadoras se asignaba especial importancia a lo concerniente a las migraciones laborales y la conservación de derechos de la seguridad social. A la vez, se daba particular atención a la cooperación entre las administraciones de trabajo, y entre las instituciones de formación profesional y de seguridad social.

En ambas etapas se conceptualizaba a la justicia social como un mecanismo de solidaridad fundado en sentimientos naturales de equidad y humanidad tendiente a mejorar la condición humana. También se llamaba la atención acerca de las argumentaciones que radicaban en la justicia social, el nacimiento de las normas internacionales del trabajo (NIT). Al respecto, Nicolás Valticos ponía de relieve lo señalado por Albert Thomas —primer director general de la OIT— en cuanto a que la justicia social es mucho más que la supresión de la injusticia social, ya que conlleva

va una política positiva que permite al individuo “adquirir sus derechos políticos, económicos y morales”.⁴

Sin duda, los propósitos de justicia social no son los únicos que explican el nacimiento de las NIT. Junto a ellos ocupa un papel preferente lo relacionado con el comercio internacional, proceso que se favorecería con la existencia de normas laborales protectoras que permitieran que la competencia internacional no estuviera determinada por la inexistencia o insuficiencia de esa normatividad.

Las argumentaciones que relacionaban el establecimiento de las NIT con la competencia internacional admitían una doble lectura. Por una parte, ellas tendían a favorecer a los trabajadores al evitar que la competencia dificultara el establecimiento de normas protectoras, o debilitara las ya reconocidas, si se admitía que tal competencia resultaba esencialmente influida por la incidencia de esa protección en los costos de producción. Por otra parte, con esas argumentaciones se establecía un blindaje favorecedor de las economías más desarrolladas, al permitir que el combate a las desigualdades de protección diera origen a formas encubiertas de proteccionismos que condujeran a tornar inane la libertad de comercio internacional.

Sobre el particular, Valticos afirmó que las NIT son una especie de código de competencia leal que impide el “*dumping* inhumano”. A la vez recordó que en 1922 la Corte Permanente de Justicia Internacional examinó el argumento según el cual la competencia de la OIT “habría de limitarse a los casos en que interviniese el factor de la competencia internacional, pero el Tribunal no aceptó esa condición restrictiva”. Asimismo Valticos sostuvo que “el coste y el valor competitivo... dependen también de muchos otros factores, como los precios de las materias primas, los recursos y el capital disponibles, la competencia de la mano de obra y del personal directivo, la organización del trabajo, la productividad, las inversiones, el sistema fiscal, los mercados existentes y las cuestiones monetarias, arancelarias y aduaneras”.⁵

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 realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países”.

⁴ Valticos, Nicolás, *Derecho internacional del trabajo*, Madrid, Tecnos, 1997, pp. 119 y 130.

⁵ *Ibidem*, pp. 120-123.

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), luego de recordarse que “la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos”, y reiterarse que la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social, se declara que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”. También se declara que el propósito central de toda política nacional e internacional debe ser el logro de las condiciones que permitan alcanzar esos propósitos. Para ello, toda política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, debe juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo central. 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...”.

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”.

II. LO LABORAL EN LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO (TLC) Y LOS ACUERDOS DE COOPERACIÓN LABORAL (ACL)

El tratamiento de lo laboral en cada uno de los TLC y ACL comprende contenidos declarativos, administrativos y procesales, vinculados en-

tre sí, interdependientes e influidos recíprocamente. Tal tratamiento no es homogéneo, aunque se advierte la existencia de fuertes similitudes entre el ACLAN y el ACLCC, y de cierta semejanza entre el ACLCCR y el TLCEUACHI.

1. *Contenidos declarativos*

El ACLAN, el ACLCC y el ACLCCR contienen declaraciones referidas a sus propósitos laborales, inspirados en los expresados en los preámbulos de los correspondientes tratados de libre comercio. Lo mismo ocurre respecto del enunciado de sus objetivos y de las obligaciones contraídas. Las declaraciones atinentes a “los principios laborales” están contenidas en el anexo 1 del ACLAN, en el anexo 1 del ACLCC, y en los anexos 1 y 2 del ACLCCR. En cambio, lo laboral forma parte del TLCEUACHI.

A. *Propósitos declarados*

En el cuadro 1 presento los propósitos laborales declarados en los preámbulos de los mencionados ACL, los que se inician con el recuerdo de los propósitos vinculados a lo laboral, incluidos en los preámbulos de los correspondientes TLC. Al compararlos con los del TLCEUACHI se advierte la existencia de gran simetría en los propósitos del ACLAN y del ACLCC, a la vez que la presencia de algunos propósitos muy particulares en el ACLCCR y —especialmente— en el TLCEUACHI.

Asimismo, en el enunciado de propósitos se advierten diferencias que parecen trascender de lo meramente semántico. Entre ellas cabe mencionar que en el ACLAN se resuelve estimular “las consultas y el diálogo entre las organizaciones laborales, las empresariales y el gobierno, en cada uno de los países y en América del Norte”. En cambio, en el ACLCC no se menciona a las organizaciones empresariales, sino a “los empresarios”. Sin embargo, en el texto en inglés se establece “...consultation and dialogue between labor, business and government”, sin utilizar la voz “organizations”. Adicionalmente, en el ACLCC no se hace referencia al ámbito geográfico del diálogo, en tanto que en el ACLAN, el diálogo debe ser estimulado tanto en nivel nacional como en el de la subregión que integran los tres países parte del Acuerdo. También puede señalarse que

mientras en el ACLAN y en el ACLCCR se afirma el respeto por la Constitución “y la legislación de cada Parte”, en el ACLCC se afirma el respeto por la Constitución “y por el derecho de cada Parte”. Al respecto, cabe recordar que la voz “derecho” tiene un significado más amplio que el asignado a las voces “ley” o “legislación”. También debe tenerse presente que en el texto en inglés de esos acuerdos se recurre a la expresión “Constitution and law”.

Las distintas lecturas e interpretaciones que derivan de los textos en español y en inglés pueden originar problemas si se tiene presente que en los artículos 55 del ACLAN, 50 del ACLCC y 36 del ACLCCR se establece que los textos en español, francés e inglés son igualmente auténticos.

B. *Objetivos*

En los acuerdos de cooperación laboral, e implícitamente en el TLCEUACHI, con diferencias de redacción se establecen los siguientes objetivos vinculados al tema de esta monografía:

- Mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida: ACLAN, ACLCC y ACLCCR.
- Promover al máximo los principios y derechos laborales establecidos los anexos acompañados: ACLAN, ACLCC y ACLCCR.
- Alentar la publicación y el intercambio de información, y el desarrollo de estadísticas y estudios conjuntos: ACLAN, ACLCC y ACLCCR (en el ACLAN y en el ACLCC se agrega el desarrollo y coordinación de estadísticas, y en el ACLCCR se menciona el intercambio de información referida a la aplicación efectiva de la legislación de cada parte).
- Promover la observancia y aplicación efectiva de la legislación laboral de cada parte: ACLAN, ACLCC y ACLCCR.
- Fomentar la transparencia en la administración de la legislación laboral (ACLAN y ACLCC).
- Estimular la cooperación para promover la innovación y crecientes niveles de productividad y calidad: ACLCCR.
- Desarrollar actividades de cooperación laboral sobre la base del beneficio mutuo.

C. *Obligaciones*

a. En los acuerdos de cooperación laboral

Tanto en el ACLAN como en el ACLCC y el ACLCCR las partes han adquirido obligaciones específicas referidas a las medidas gubernamentales de fiscalización, al acceso de los particulares a los procedimientos, a las garantías procesales, a las publicaciones y a la información y conocimiento públicos.

1) *Medidas gubernamentales de fiscalización*

Las partes se obligan a promover y cumplir su legislación laboral, mediante medidas gubernamentales de fiscalización que comprendan, entre otras medidas, el nombramiento y capacitación de inspectores; la vigilancia del cumplimiento de la legislación y la investigación de presuntas violaciones, incluyendo visitas de inspección *in situ*; la obtención de promesas de cumplimiento voluntario (ACLAN) o garantías de observancia voluntaria (ACLCC); el establecimiento de comisiones de empleadores y trabajadores para abordar la reglamentación laboral en el centro de trabajo; la promoción del uso de servicios de mediación, conciliación y arbitraje, y los procedimientos para procurar sanciones o soluciones adecuadas. En el ACLCCR las partes se obligan a verificar el cumplimiento de su legislación laboral, investigar posibles violaciones, nombrar y capacitar inspectores e iniciar oportunamente los procedimientos para sancionar o remediar las infracciones.

2) *Acceso de los particulares a los procedimientos*

Las partes del ACLAN y del ACLCC se obligan a garantizar que las personas con interés jurídicamente reconocido tengan acceso adecuado a los tribunales administrativos, cuasi judiciales, judiciales o del trabajo, en lo concerniente a la aplicación de la respectiva legislación laboral y los convenios colectivos de trabajo, incluyendo lo concerniente a la seguridad e higiene en el trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones entre empleadores y trabajadores, y los trabajadores migrantes. También deben garantizar que sus autoridades competentes otorguen la debida consideración a las solicitudes presentadas por un empleador o un trabajador o sus representantes, o por cualquiera otra persona interesada, para que se investigue cualquier presunta violación de la legislación laboral. Similares obligaciones se han incorporado al ACLCCR.

3) *Garantías procesales*

En forma muy concordante, las partes del ACLAN, ACLCC y ACLCCR se obligan a garantizar que los procedimientos ante sus tribunales recién mencionados sean justos, equitativos y transparentes. Para ello asegurarán que los procedimientos cumplan con el debido proceso legal; que todas las audiencias sean públicas, a menos que la administración de justicia requiera otra cosa; que las partes involucradas tengan derecho a sustentar o defender sus respectivas posiciones y a presentar información o pruebas, y que los procedimientos no sean innecesariamente complejos ni impliquen costos o plazos poco razonables o demoras injustificadas.

Además, deben disponer que las resoluciones definitivas se formulen por escrito y, de preferencia, señalen los motivos en que se fundan, se pongan a disposición de las partes sin demoras injustificadas, y se funden en información o pruebas respecto de las cuales se haya dado a las partes la oportunidad de ser oídas. También dispondrán que las partes tengan el derecho de solicitar la revisión y, si cabe, la modificación de las resoluciones definitivas.

Asimismo, deben garantizar que los tribunales a cargo de los procedimientos laborales, o de su revisión, sean imparciales e independientes, y que no tengan un interés sustancial en el resultado de esos procedimientos. Al mismo tiempo, deben asegurar a las partes el acceso a recursos para hacer efectivos sus derechos laborales. Según proceda, esos recursos podrán incluir órdenes, acuerdos de cumplimiento, multas, sanciones, encarcelamiento, medidas precautorias o clausuras de emergencia de los lugares de trabajo.

También en los ACL se dispone que cada parte podrá establecer o mantener oficinas de defensa laboral, para representar o asesorar a los trabajadores o a sus organizaciones. A la vez, en ellos se establece que cada parte puede establecer un sistema judicial para la aplicación de su legislación laboral, que difiera de su sistema general de aplicación de la ley.

4) *Publicaciones, información y conocimiento público*

En todos los acuerdos de cooperación laboral las partes se obligan a asegurar que sus leyes, reglamentos, procedimientos y resoluciones administrativos de aplicación general, referidas a cualquier materia comprendida en el acuerdo respectivo, se publicarán a la brevedad posible, o se pondrán a disposición de las personas o partes interesadas, para su co-

nocimiento. Además, si legalmente procede, cada parte publicará por adelantado cualquier medida que se proponga adoptar, y brindará una oportunidad razonable para que las personas interesadas puedan formular sus observaciones. Del mismo modo, las partes se obligan a promover el conocimiento público de su legislación laboral y de los procedimientos para su aplicación y cumplimiento, o, en su caso, impulsarán la educación de la población respecto de la legislación laboral.

b. En el TLCEUACHI

En el TLCEUACHI también se contemplan garantías procesales y de información pública similares a las recién evocadas. Así, por ejemplo, se dispone que cada parte promoverá el conocimiento público de su legislación laboral, y que garantizará que las personas con un interés jurídicamente reconocido sobre un determinado asunto, conforme a su derecho interno, tengan adecuado acceso a sus tribunales judiciales, sean éstos ordinarios, del trabajo o de otra jurisdicción específica, tribunales cuasijudiciales o tribunales administrativos, según corresponda, para el cumplimiento de la legislación laboral. Asimismo, las partes deben garantizar que los procedimientos sean justos, equitativos y transparentes, y que tanto las resoluciones de los tribunales como los asuntos pendientes de resolución y otros procedimientos relacionados no serán objeto de revisión ni se podrán reabrir en virtud de las disposiciones del Tratado.

Asimismo, en él se establece que cada parte promoverá el conocimiento público de su legislación laboral, a la vez que se reconoce que cada parte mantiene el derecho de decidir acerca de la asignación de recursos para la fiscalización de los asuntos laborales.

D. Principios laborales

En el cuadro 2 se presentan los principios laborales declarados en el AC-LAN, ACLCC y en el ACLCCR. En este último se distingue entre principios y derechos fundamentales concordantes con los de la Declaración de la OIT de 1998, y los principios y derechos laborales “adicionales”. Al mismo tiempo se omite el principio de protección de los trabajadores migratorios, y no se desarrollan los contenidos de los principios y derechos declarados, como ocurre en el ACLAN y en el ACLCC.

Si bien son de carácter formal la casi totalidad de las diferencias existentes en el enunciado y desarrollo de los once principios laborales incorporados en el ACLAN y en el ACLCC, es posible identificar la presencia de algunas que no son simplemente formales, las referidas al trabajo de menores y a la discriminación. De otra parte, mientras en el ACLAN se hace referencia a las “restricciones sobre el trabajo” de menores, en el ACLCC se identifica a la “protección en el trabajo para los niños y los menores”, mediante el establecimiento de “restricciones al trabajo infantil y de menores”. A la vez, al identificar los factores informantes de las variaciones que pueden experimentar esas restricciones, en el ACLAN se admite que ellos deben tener la capacidad de afectar el pleno desarrollo de las facultades físicas, mentales y morales de los jóvenes”, y en el ACLCC se determina que esos factores deben tener la condición de “relevantes”.

Por otra parte, mientras en el ACLAN se asigna la calidad de principio a la eliminación de la “discriminación en el empleo”, en el ACLCC se da tal carácter a la eliminación de la “discriminación laboral”, expresión a la que se atribuye un sentido más amplio.

En el artículo 18.1 del 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. En consecuencia, en el TLC se reconocen los siguientes principios laborales:

- Declaración de la OIT: 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 del trabajo infantil, y d) la eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación.
- Artículo 18.8: a) el derecho de asociación; b) el derecho de organizarse y negociar colectivamente; c) la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio; d) una edad mínima para el empleo de niños, y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, y e) condiciones aceptables de traba-

jo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.⁶

Los cuatro primeros principios listados en el artículo 18.8 del TLC corresponden a los tres primeros principios y derechos contenidos en la mencionada Declaración de la OIT (1998), los que han sido desarrollados en los convenios pertinentes. Al respecto, en esa Declaración se recuerda que “todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios”.

Al fundamentar esa afirmación, en la Declaración se dice 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 allí se 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 Organización”. Por ello, los principios y derechos expresados en los convenios fundamentales de la OIT, incluyendo los referidos a “la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación” tienen el carácter de “internacionalmente reconocidos”, aludido en el artículo 18.8, aun cuando no fue incorporado expresamente en esa norma.

Al comparar el listado de los principios y derechos declarados en el TLCEUACHI con los declarados en el ACLAN, ACLCC y ACLCCR, parece haberse omitido lo concerniente al derecho de huelga, al salario igual para hombres y mujeres y a la protección de los trabajadores migratorios. No obstante, la omisión es sólo aparente, ya que lo concerniente al derecho de huelga forma parte de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva. A su vez, lo atinente al igual salario para mujeres y hombres, y a la protección de los trabajadores migratorios, integra

⁶ En el artículo 18.8 del TLC se aclara que el establecimiento por cada una de las partes, de normas y niveles de salarios mínimos no estará sujeto a obligaciones en virtud del TLC, por lo que las obligaciones de cada parte se refieren a la aplicación efectiva del nivel de salario mínimo general establecido por esa parte.

el principio y el derecho a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

¿Qué compromisos directos e indirectos derivan de los principios y derechos declarados en el ACLAN, el ACLCC, el ACLCCR y el TLCEUACHI?

Si bien en el ACLAN y en el ACLCC 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 esos ACL existe la obligación de promoverlos. En otras palabras, aunque por 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, por otra parte, 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, así como en sus procedimientos y en la práctica. Por lo tanto, 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; 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.

En consecuencia, las partes deben velar por que su legislación y práctica se ajusten a los principios laborales anexados a los mencionados acuerdos de cooperación laboral, por cuanto: a) esa interpretación resulta armónica con lo dispuesto en los artículos 2o. del ACLAN y 2o. del ACLCC, en los 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”, y b) 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”.

El enunciado y contenido de los principios laborales también tiene la importante función adicional de determinar cuáles son las normas que pueden dar origen a la aplicación de procedimientos de verificación de cumplimiento y de solución de controversias, ya que tanto en el ACLAN (artículo 49) como en el ACLCC (artículo 44), se define a “la legislación laboral” como las leyes y reglamentos, o disposiciones legales o reglamentarias “relacionadas directamente” con los principios laborales declarados en esos ACL.

La existencia de este compromiso no afecta el pleno derecho de las partes a que se respete su Constitución y se reconozca su derecho a establecer sus propias normas laborales, “y de adoptar o modificar, en consecuencia, sus leyes y reglamentos generales”.

En otros términos, en tanto normas de carácter internacional, las referidas a los principios laborales poseen el doble carácter de consolidadoras de la normatividad laboral nacional, y de inspiradoras de los cambios que en ellas deben introducirse para ajustar esa normatividad al espíritu y letra de los correspondientes acuerdos de cooperación laboral.

Según lo dispuesto en el ACLCCR se distinguen dos tipos de principios y derechos laborales. Unos tienen el carácter de “fundamentales” por cuanto derivan de la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998). Otros son conceptuados como principios y derechos laborales “adicionales”. Respecto de los primeros, las partes asumen el compromiso de que ellos estén reflejados en sus leyes, reglamentos, procedimientos y prácticas.

A su vez, en el TLCEUACHI la parte normativa referida al trabajo se inicia con una “declaración de compromiso compartido”, en la que las partes reafirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y sus compromisos asumidos en virtud de Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, de 1988.

Sobre el particular, cada parte debe procurar asegurar que tales principios laborales y los derechos laborales internacionalmente reconocidos sean reconocidos y protegidos por su legislación interna. En consecuencia, 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.

Considerando ese compromiso compartido, adicionalmente las partes 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.

Por lo tanto, sin perjuicio de reconocerse a las partes el derecho de establecer sus propias normas laborales internas, se les impone el compromiso de cumplir y hacer cumplir las normas laborales vigentes en su ámbito nacional, junto con el compromiso de adaptar, modificar o perfeccionar su legislación laboral en forma que su normativa sea consistente con los derechos laborales internacionalmente reconocidos. A la vez, se las compromete a respetar la declaración de que “es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada en su legislación laboral”. 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 el mejoramiento de esos niveles.

Cabe aclarar que los procedimientos de control de cumplimiento y de solución de controversias y sancionatorios sólo resultan aplicables tratándose de la legislación laboral vigente en cada parte. No obstante, en mi opinión las partes pueden recurrir a las consultas respecto del incumplimiento del compromiso de adaptar la legislación nacional para ajustarla a los derechos laborales fundamentales y a los llamados derechos internacionalmente reconocidos.

2. *Contenidos administrativos*

Los contenidos administrativos responden al objetivo de promover el cumplimiento voluntario de los compromisos contraídos junto con el propósito de establecer vínculos de cooperación entre las partes, coadyuvando de ese modo al logro de los correspondientes objetivos laborales.

Existen marcadas diferencias entre la estructura administrativa establecida en el ACLAN y las fijadas en los demás ACL. Por una parte, sólo en el ACLAN existe un organismo internacional denominado Secretariado. Por otra parte, sólo el ACLAN tiene el carácter de trinacional.

La bilateralidad de las relaciones contempladas en los otros ACL ha posibilitado el establecimiento de nexos directos entre las partes, lo que contribuye a robustecer sus relaciones. La regulación de esos nexos presenta variaciones que corresponden a las diferencias existentes en los respectivos contenidos declarativos y procesales.

En el ACLAN se establece una estructura administrativa integrada por la Comisión para la Cooperación Laboral, integrada por el Consejo Ministerial y el Secretariado. A ellos se agrega una oficina administrativa nacional en cada país parte. En el ACLCC la estructura está conformada por el Consejo Ministerial y el Secretariado Nacional en cada país parte. En el ACLCCR existe un Consejo Ministerial y un punto de contacto nacional en cada país. Y, en el TLCEUACHI la estructura está integrada por la Comisión de Libre Comercio, el Consejo de Asuntos Laborales, y un punto de contacto en cada ministerio del trabajo. En el anexo 1 se presenta lo atinente a la composición y funciones de esos organismos.

Respecto de las actividades de cooperación laboral entre las partes del ACLAN, ACLCC, ACLCCR y del TLCEUACHI, en el cuadro 3 se señalan las materias objeto de esa cooperación. La promoción de esas actividades de cooperación corresponde al Consejo Ministerial en el ACLAN, en el ACLCC y en el ACLCCR. En el TLCEUACHI las partes acordaron establecer un mecanismo de cooperación laboral a cargo de la unidad que en cada ministerio del trabajo se designe para servir de punto de contacto.

En todos los ACL se establece que las actividades de cooperación pueden consistir en: *a)* seminarios, cursos de capacitación, grupos de trabajo y conferencias; *b)* proyectos de investigación conjuntos, incluyendo estudios sectoriales; *c)* asistencia técnica, y *d)* cualquier otro medio que las partes acuerden. En el TLCEUACHI se dispone que para implementar las actividades de cooperación se podrá recurrir: *a)* al intercambio de delegaciones de gobierno, profesionales y especialistas, incluidas visitas de estudio; *b)* intercambio de información, normas, regulaciones, procedimientos y buenas prácticas y monografías pertinentes; *c)* organización conjunta de conferencias, seminarios, talleres, reuniones, sesiones de capacitación y programas de extensión y educación; *d)* desarrollo de proyectos y presentaciones de colaboración; *e)* implementación de proyectos de investigación, estudios e informes, incluidos los efectuados por expertos independientes; *f)* aprovechamiento de los conocimientos especializados de las instituciones académicas y de otro tipo en sus territorios, para el desarrollo e implementación de programas de cooperación y

la promoción de relaciones entre dichas instituciones en materias técnicas laborales, y g) compromisos en intercambio técnico y cooperación.

Cabe resaltar que en el TLCEUACHI 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”.

3. *Contenidos procesales*

Tanto en los ACL como en el TLCEUACHI se han normado procedimientos atinentes a la verificación del cumplimiento de los compromisos adquiridos y a la solución de las controversias, incluyendo lo referido a la aplicación de sanciones. En todos esos instrumentos internacionales el propósito orientador es que prime el voluntario cumplimiento de las obligaciones de cada parte, para lo cual se han estructurado los correspondientes mecanismos de cooperación entre ellas. Es por ello que se asigna especial importancia a los sistemas de control del cumplimiento de las obligaciones, dirigidos a prevenir la ocurrencia de controversias.

A. Control del cumplimiento de obligaciones

En el ACLAN y en el ACLCC el control del cumplimiento de los compromisos contraídos comprende consultas en dos niveles y evaluaciones, en tanto que en el ACLCCR se establecen sólo consultas ministeriales, y en el TLCEUACHI se contemplan consultas y la intervención del Consejo de Asuntos Laborales.

a. Consultas

1) En el ACLAN y ACLCC

De conformidad con la estructura conceptual de ambos Acuerdos, cada parte se compromete a dar pleno cumplimiento a su legislación interna en materia laboral. Para ello se establece, en primer lugar, que ninguna disposición se interpretará en el sentido de otorgar derecho a las autoridades de una de las partes a llevar a cabo actividades de aplicación de su legislación laboral en territorio de otra parte. Y, en segundo lugar, se dis-

pone que ninguna de las partes podrá otorgar derecho de acción en su legislación interna contra otra parte, fundándose en que una medida de otra parte es incompatible con esos acuerdos.

Se establecen consultas en dos niveles sucesivos. En el primero interviene las Oficinas Administrativas Nacionales (OAN) y el Secretariado (ACLAN), o los Secretariados Nacionales (ACLCC). En el segundo nivel, las consultas son de carácter ministerial.

En el primer nivel, las consultas se refieren a la legislación laboral de la otra parte, su administración, o las condiciones de su mercado laboral. La parte requerida debe proporcionar la información disponible al público respecto de la descripción de sus leyes, reglamentos, procedimientos y prácticas; los cambios propuestos a los procedimientos, políticas o prácticas, y las aclaraciones y explicaciones que contribuyan a la comprensión de las materias señaladas. Para estos efectos la expresión “legislación laboral” significa las leyes y reglamentos o las disposiciones de los mismos, que estén relacionados directamente con los principios laborales declarados en el anexo 1 del ACLAN, y anexo 1 del ACLCC.

En el nivel ministerial las consultas pueden referirse a cualquier asunto incluido en el ámbito del ACLAN o del ACLCC. La parte solicitante debe proporcionar las informaciones específicas y suficientes que permitan responder a la parte requerida. En ambos acuerdos se impone a las partes el deber de esforzarse al máximo para resolver el asunto, lo que incluye el intercambio de la información disponible al público, en cantidad suficiente para realizar un examen exhaustivo del caso. Cabe advertir que la expresión “información a disposición pública” significa la información a cuyo acceso tenga derecho la población, de acuerdo con las leyes de la parte.⁷

⁷ De conformidad con el deber de protección de la información que no tiene el carácter de pública, en las disposiciones generales de ambos acuerdos se dispone que cuando una parte proporcione información confidencial o comercial reservada a otra parte, quien la reciba le dará el mismo trato que la parte que la proporciona. De acuerdo con el ACLAN, tal norma protectora incluye las informaciones proporcionadas a su OAN, al Consejo o al Secretariado, y, según el ACLCC, incluye a su Secretariado Nacional y al Consejo. A su vez, tratándose de la información confidencial o comercial reservada proporcionada por una parte a un CEE o a un panel, ella recibirá el trato estipulado en las normas de procedimiento del ACLAN (artículos 24 y 33), y del ACLCC (artículos 22 y 30).

2) *En el ACLCCR*

En el Acuerdo se establece que si una parte tiene una inquietud acerca de la aplicación efectiva de la legislación laboral de la otra parte, directamente relacionada con los principios y derechos fundamentales establecidos en el anexo 1, podrá solicitar por escrito consultas con la otra, a nivel ministerial. Para permitir un examen exhaustivo del asunto, la parte requirente facilitará a la otra parte cualquier información disponible al público que esté en su poder. Las consultas ministeriales concluirán dentro de los ciento ochenta días de efectuada la solicitud, a menos que las partes fijen otra fecha.

3) *En el TLCEUACHI*

Para el control de aplicación del contenido laboral del Tratado se han establecido consultas cooperativas y, de ser necesario, la intervención del Consejo Ministerial.

Una parte puede solicitar la realización de consultas con la otra parte, respecto de cualquier asunto que surja de conformidad con el capítulo 18 del Tratado. Para ello deberá entregar una solicitud escrita a la unidad establecida como punto de contacto dentro del ministerio de trabajo de la otra parte. Para iniciar sin demora las consultas y facilitar la respuesta, en esa solicitud se proporcionará información específica y suficiente.

Las partes deben realizar todos los esfuerzos para alcanzar una solución mutuamente satisfactoria. Con el propósito de examinar plenamente el asunto, podrán requerir asesoría o asistencia de cualquier persona u organismo que estimen apropiado.

b. Evaluaciones en el ACLAN y ACLCC

Si con las consultas ministeriales no se ha solucionado el asunto, cualquiera de las partes puede solicitar a otra el establecimiento de un Comité Evaluador de Expertos (CEE) (ACLAN) o un Comité de Evaluación de Expertos (CEE) (ACLCC). Cabe advertir que no se puede convocar un CEE respecto de un asunto que previamente haya sido objeto de un informe de un CEE, a menos que exista nueva información que así lo justifique.

Cuando la solicitud es recibida por el Consejo, éste debe establecer un CEE, cuya función es colaborar con las partes en la composición de sus intereses mediante una modalidad de *fact finding*. De manera no contenciosa, y a la luz de los objetivos del Acuerdo, corresponde al CEE examinar

las pautas de conducta de cada una de las partes, en la aplicación de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo, y de otras normas técnicas laborales, en la medida en que sean aplicables al asunto sometido a su conocimiento, esto es, si el asunto: a) está relacionado con el comercio, y b) se encuentra amparado por leyes laborales mutuamente reconocidas, o sea, las leyes de ambas partes que se ocupan de la misma materia general, de una manera que otorgan derechos, protecciones o normas exigibles

Normalmente el CEE debe integrarse con tres miembros, seleccionados de listas preparadas por las partes. El presidente es seleccionado por el Consejo de una lista de expertos laborales elaborada en consulta con la Organización Internacional del Trabajo. Para ser miembro de un CEE se requiere reunir los siguientes requisitos: a) tener conocimientos o experiencias en materias laborales u otras disciplinas afines; b) ser seleccionado estrictamente de acuerdo con su objetividad, confiabilidad y buen criterio; c) ser independiente, no estar vinculado con alguna de las partes ni recibir instrucciones de ellas y, d) cumplir con el código de conducta que establezca el Consejo. En el caso de la ACLAN, los gastos se cargan al presupuesto del Secretariado. En el ACLCC, las partes acordarán un presupuesto separado para cada CEE, contribuyendo en partes iguales a su financiamiento.

Un CEE puede solicitar comunicaciones escritas a las partes y al público. Por otra parte, en la elaboración de sus informes, el CEE podrá examinar informaciones proporcionadas por: a) el Secretariado o la OAN de cada parte (ACLAN); b) el SN de cada parte (ACLCC); c) organizaciones, instituciones y personas con conocimientos pertinentes, o d) el público en general. Al respecto, en los acuerdos se dispone que cada parte tendrá la oportunidad razonable de revisar y hacer observaciones acerca de la información recibida y, además, podrá presentar comunicaciones escritas al CEE.

El CEE elabora un proyecto de informe de evaluación y un informe de evaluación final. A menos que el Consejo decida otra cosa, el primero debe ser presentado al Consejo dentro de los ciento veinte días siguientes a la instalación del CEE, y el segundo debe ser presentado al Consejo dentro de los sesenta días siguientes a la presentación del correspondiente proyecto de informe.

El proyecto de informe debe contener una evaluación comparativa del asunto, sus conclusiones y las recomendaciones prácticas que puedan ser

de utilidad a las partes. Al elaborar su informe final, el CEE deberá tener presente las opiniones que las partes hayan presentado dentro de los treinta días siguientes al recibo del proyecto de informe. El informe final debe publicarse dentro de los veinte días posteriores a su presentación al Consejo, a menos que éste decida hacerlo en otro plazo. Hasta noventa días después de esa publicación, cada parte debe informar a la otra parte y al Consejo acerca de la respuesta que haya dado al informe final. El Consejo podrá decidir mantener el asunto en análisis.

c. Intervención del Consejo Ministerial del TLCEUACHI

Si mediante las consultas las partes no logran resolver el asunto, cualquiera de ellas podrá solicitar que el Consejo sea convocado para examinar el asunto, entregando una solicitud al punto de contacto de la otra parte.

El Consejo procurará resolver el asunto, para lo cual podrá recurrir tanto a consultas con expertos como a procedimientos tales como los buenos oficios, la conciliación o la mediación, que constituyen medios asistidos de autocomposición de intereses (véase anexo 2).

B. *Solución de controversias*

a. Solución de controversias en el ACLAN y ACLCC

En ambos acuerdos se establece un sistema de solución de controversias que contempla el recurso a consultas y a paneles arbitrales (véase anexo 3), si se cumplen los siguientes cuatro requisitos:

- Que la controversia se refiera a normas técnicas laborales atinentes a: a) la seguridad e higiene en el trabajo; b) el trabajo de menores —o infantil, en la terminología del ACLCC—, o c) los salarios mínimos.
- Que exista una pauta permanente (persistente, en el ACLCC) de omisiones de una de las partes respecto de esas normas técnicas laborales.
- Que las omisiones estén relacionadas con el comercio.
- Que tales normas técnicas se encuentran amparadas por leyes laborales mutuamente reconocidas.

Para estos efectos, en esos Acuerdos se expresa que: a) “Pauta de conducta” significa un curso de acción o de omisión que comience con poste-

rioridad a la fecha de entrada en vigor de cada acuerdo, y que no conste en un solo ejemplo o caso; b) “Pauta persistente” significa una pauta de conducta sostenida o recurrente; c) “Relacionado con el comercio” significa una situación que involucra a los lugares de trabajo, firmas, compañías o sectores que produzcan bienes o brinden servicios, y d) “Normas técnicas laborales” significa las leyes, reglamentos o disposiciones específicas de los mismos, que se refieren a la legislación laboral, con exclusión de: 1) los referidos a la libertad de asociación y la protección del derecho de organización, 2) el derecho a la negociación colectiva, y 3) el derecho de huelga.

A la vez, en esos Acuerdos se aclara que, respecto de salarios mínimos y restricciones relativas al trabajo infantil y de menores (“protección al trabajo de menores”, en el ACLAN), las obligaciones contraídas por cada parte se refieren a la aplicación efectiva del nivel de salario mínimo general y de los límites de edad para el trabajo infantil (“de menores” en el ACLAN), que esa parte fije.

Por otra parte, en el ACLAN se establece que no se considerará que una parte haya incurrido en omisiones en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene, trabajo de menores o salario mínimo —o en el cumplimiento de su obligación de adoptar medidas gubernamentales para asegurar la efectiva aplicación de la legislación laboral— si la acción u omisión por parte de las dependencias o de los funcionarios de esa parte: a) refleje el ejercicio razonable de su discreción respecto a cuestiones de investigación, persecución, judiciales, regulatorias o de cumplimiento, o b) resulte de decisiones de buena fe para asignar los recursos necesarios para la aplicación de la ley a otros asuntos laborales que se consideren de mayor prioridad.

Similar norma contiene el ACLCC, con los siguientes cambios principales: a) se reemplaza la expresión “trabajo de menores” por “trabajo infantil”, b) se reemplaza la expresión “las dependencias” por “los organismos”, y c) se reemplaza la expresión “ejercicio razonable de su discreción” por “ejercicio razonable de la discrecionalidad de la agencia o funcionario”.

b. Solución de controversias en el ACLCCR

En el anexo 4 se presenta abreviadamente el sistema de solución de controversias regulado en el ACLCCR. En tal sistema una parte puede solicitar que se convoque a un panel de revisión si considera que:

- Existe un patrón persistente de omisión de la otra parte en la aplicación efectiva de su legislación laboral directamente relacionada con los principios y derechos fundamentales establecidos en el anexo, que corresponden a los principios y derechos fundamentales expresados en la Declaración de la OIT de 1998.
- El asunto no ha sido satisfactoriamente tratado a través de consultas ministeriales;
- El asunto esté relacionado con el comercio, y
- El asunto esté cubierto por legislación laboral mutuamente reconocida.

Corresponde a las partes del ACL establecer las reglas modelo de procedimiento, en las que se incluirá un código de conducta y reglas para la protección de información. Los gastos serán pagados por la parte que solicite el panel, a menos que las partes decidan establecer un fondo conjunto para apoyar el funcionamiento de los paneles. El panel podrá considerar presentaciones escritas e informaciones de organizaciones, instituciones y personas con información o experiencia relevante.

A menos que las partes acuerden algo distinto, los términos de referencia del panel serán:

Examinar, a la luz de las disposiciones relevantes de este Acuerdo, si ha habido un patrón persistente de omisión de la parte que ha sido objeto de la solicitud, en la efectiva aplicación de su legislación laboral directamente relacionada con los principios y derechos establecidos en el anexo 1, y emitir las conclusiones, determinaciones y recomendaciones de conformidad con el artículo 20.

Éste regula lo atinente al informe preliminar del panel.

El panel estará integrado por tres panelistas seleccionados sobre la base de: a) su experiencia en asuntos laborales u otras disciplinas relacionadas; b) su objetividad, buen juicio, independencia de las partes y no vinculado con ninguna de ellas, y que no reciben instrucciones de ellas, y c) que cumplan con el código de conducta que establezcan las partes.⁸

⁸ Para la selección de los panelistas, cada parte del ACLCCR seleccionará a uno dentro de los veinte días siguientes al establecimiento del panel de revisión. Si no lo selecciona dentro de ese plazo, la otra parte seleccionará a uno entre individuos calificados que sean nacionales de la parte que no seleccionó. Para seleccionar al presidente del panel, la parte requerida proporcionará a la solicitante los nombres de tres individuos calificados pa-

El presidente del panel no podrá ser nacional de alguna de las partes. Si cualquiera de ellas considera que un panelista ha incurrido en una violación del código de conducta, las partes —luego de consultas entre ellas— podrán destituirlo y seleccionar a uno nuevo.

c. Solución de controversias en el TLCEUACHI

Si en el plazo de sesenta días posteriores a la entrega de la solicitud de las consultas previstas en el artículo 18 las partes no han logrado resolver el asunto, se entiende planteada una controversia si concurren los siguientes requisitos: a) que 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, y b) que ese curso de acción o inacción afecte el comercio entre las partes. Precizando el alcance de esa norma, se reconoce el derecho de cada parte “a ejercer su discrecionalidad respecto de asuntos indagatorios, de acciones ante tribunales, de regulación y observancia de las normas, y de tomar decisiones relativas a la asignación de recursos destinados a la fiscalización de otros asuntos laborales a los que haya asignado una mayor prioridad”. Por tal motivo, se entiende que no se viola la obligación de aplicar efectivamente la legislación laboral si un curso de acción o inacción refleja un ejercicio razonable de la discrecionalidad o deriva de una decisión adoptada de buena fe respecto a la asignación de recursos.

Si se cumplen los requisitos mencionados, la parte requirente podrá: a) solicitar la realización de las consultas reguladas en el artículo 22.4 del Tratado; b) solicitar una reunión de la Comisión de Libre Comercio de conformidad con el artículo 22.5, sobre buenos oficios, conciliación y mediación, y c) recurrir en lo sucesivo a las otras disposiciones del capítulo 22. En otros términos, el recurso a los procedimientos de solución de controversias del capítulo 22 procede si el asunto consiste en una violación del artículo 18.2(1)(a), y si previamente se ha intentado resolverlo de acuerdo con el capítulo 18 del Tratado.

ra el cargo, dentro de los veinte días siguientes al establecimiento del panel. La parte solicitante escogerá a uno de ellos. Si la parte requerida no proporciona esos nombres o si ninguno de ellos resulta aceptable para la parte solicitante, ésta podrá proporcionar a la parte requerida los nombres de tres individuos calificados para ser presidente, en los plazos que fija el anexo 6 del ACL. La parte requerida escogerá a uno de ellos como presidente. Si ello no ocurre, los panelistas deberán seleccionar al presidente, por acuerdo o por sorteo.

En el anexo 5 se resume lo concerniente al arbitraje normado en los capítulos 18 y 22 del Tratado. En ambos se norma lo referido al grupo arbitral, los requisitos que deben reunir sus integrantes y el procedimiento de selección.⁹

C. Sanciones

Tanto en el ACLAN como en el ACLCC se puede sancionar a la parte remisa con el pago de una contribución monetaria. En el marco del ACLAN, cuando la parte demandada no haya pagado tal contribución monetaria dentro de los ciento ochenta posteriores a que el panel la haya impuesto, la parte o partes reclamantes podrán suspenderle los beneficios derivados del TLC, por un monto no mayor al necesario para cobrar la contribución monetaria. En el caso de que más de una parte reclamante suspenda esos beneficios, la suspensión combinada no puede exceder al monto de la contribución monetaria. Tal sanción no fue incorporada en el ACLCC.

⁹ Tratándose del procedimiento de solución de controversias regulado en el artículo 18 del TLCEUACHI, dentro de los seis meses siguientes a la fecha de entrada en vigor del Tratado “las partes establecerán una lista de hasta 12 individuos” que cuenten con las aptitudes y la disposición necesarias para desempeñarse como árbitros en las controversias que surjan de conformidad con el ya citado artículo 18.2(1)(a). Salvo si las partes acuerdan otra cosa, “cuatro integrantes de la lista serán seleccionados de entre individuos que no sean nacionales de las partes”. Las partes designarán de común acuerdo a los integrantes de la lista de árbitros laborales, los que podrán ser redesignados. La lista de árbitros permanecerá vigente por un mínimo de tres años, y seguirá en vigor hasta que las partes constituyan una nueva. A su vez, tratándose de arbitrajes en caso de controversias reguladas en el artículo 22 del TLCEUACHI, se dispone que dentro de los seis meses siguientes a su entrada en vigor, las partes establecerán y mantendrán una lista de a lo menos veinte personas que cumplan con los requisitos para ser árbitros, iguales a los establecidos en el artículo 18.7. Salvo acuerdo en contrario, seis de ellos serán seleccionados entre personas que no sean nacionales de las partes. La lista tiene una vigencia mínima de tres años y permanece en vigor mientras las partes no constituyan una nueva, en la que sus integrantes originales pueden ser redesignados. El grupo arbitral tendrá tres miembros seleccionados de la lista ya mencionada. El presidente será designado de común acuerdo por las partes; si ello no ocurre, se designará presidente a uno de los integrantes de la lista que no sea nacional de las partes, mediante sorteo. Dentro de los quince días siguientes a esa designación, cada parte seleccionará a un árbitro. Si no lo selecciona, éste será seleccionado por sorteo entre los integrantes que sean nacionales de la parte. Si se propone la designación de alguien que no forma parte de la lista, la otra parte podrá recusarlo. Si una parte considera que un árbitro ha violado el código de conducta, las partes realizarán consultas y podrán acordar su destitución, procediendo a elegir a su reemplazante.

A su vez, si con anterioridad el panel ha impuesto una contribución monetaria o establecido un plan de acción, o si la parte demandada no está cumpliendo plenamente el plan de acción, la o las partes reclamantes podrán suspender anualmente a la parte demandada los beneficios derivados del TLC, por un monto no mayor al monto de la contribución monetaria impuesta.

En el ACLAN la parte demandada puede solicitar por escrito a la o las partes reclamantes, y al Secretariado, que se convoque nuevamente al panel para que determine, según proceda, si se ha pagado o cobrado la contribución monetaria, o si la parte demandada está cumpliendo plenamente con el plan de acción. Si el panel concluye que la contribución monetaria ha sido pagada o cobrada, o que la parte demandada está cumpliendo plenamente con el plan de acción, según sea el caso, se dará por terminada la suspensión de beneficios. También, el Consejo reunirá nuevamente al panel si la parte demandada lo solicita por escrito a la o las partes reclamantes, y al Secretariado. En tal caso, el panel presentará a las partes un informe que contenga su determinación, dentro de los cuarenta y cinco días posteriores a la presentación de la solicitud.

En el ACLCCR se dispone que transcurridos dos años desde la publicación del informe final, la parte solicitante podrá solicitar que el panel se reúna nuevamente para revisar el cumplimiento de las recomendaciones. Si el panel original no puede hacerlo, se podrá pedir que otro panel actúe en su lugar. Dentro de los noventa días de haberse reunido, el panel presentará su informe de seguimiento a los ministros encargados de lo laboral en cada país. Si el panel determina que la parte requerida no ha remediado su patrón persistente de omisión para la efectiva aplicación de su legislación laboral directamente relacionada con los principios y derechos establecidos en el anexo 1 del ACLCCR, la parte solicitante podrá tomar medidas razonables y adecuadas, excluyendo multas o cualquier medida que afecte el comercio, pero incluyendo la modificación de las actividades de cooperación, con el fin de alentar a la otra parte para que remedie dicho patrón persistente, en atención con las determinaciones y recomendaciones del panel.

A su vez, en el TLCEUACHI se establece que si las partes no logran llegar a un acuerdo dentro de los cuarenta y cinco días siguientes a la recepción del informe final, o si han convenido una solución, pero la parte reclamante considera que la otra parte no ha cumplido con los términos

del Acuerdo, ésta podrá solicitar que el grupo arbitral se constituya nuevamente para que imponga una contribución monetaria anual a la otra parte. El grupo arbitral se reunirá tan pronto como se sea posible y determinará el monto de la contribución monetaria en dólares de los Estados Unidos de América, dentro de los noventa días posteriores a su constitución. Al fijar el monto se tomará en cuenta: a) los efectos sobre el comercio internacional generados por el incumplimiento; b) la persistencia y duración del incumplimiento; c) las razones del incumplimiento; d) el nivel de cumplimiento que razonablemente podría esperarse de la parte, habida cuenta de la limitación de sus recursos; e) los esfuerzos realizados por la parte para comenzar a corregir el incumplimiento, después de recibir el informe final del grupo arbitral, incluso mediante la implementación de cualquier plan de acción mutuamente acordado, y f) cualquier otro factor pertinente.¹⁰

Si la parte demandada no paga la contribución monetaria, la parte reclamante podrá adoptar otras acciones apropiadas para cobrarla o para garantizar su cumplimiento de otro modo. Esas acciones podrán incluir la suspensión de beneficios arancelarios en la medida necesaria para cobrar la contribución adeudada, teniendo presente el objetivo del Tratado de eliminar obstáculos al comercio bilateral, y evitando afectar indebidamente a partes o intereses no involucrados en la controversia.

A su vez, si la parte demandada considera que ha eliminado su incumplimiento, podrá someter el asunto al grupo arbitral. Si éste decide acoger lo solicitado, la parte reclamante restablecerá sin demora los beneficios que hubiere suspendido, y la parte demandada no estará obligada al pago de la correspondiente contribución monetaria.

¹⁰ El monto de la contribución monetaria anual no podrá ser superior a 11 millones de dólares de los Estados Unidos de América, reajustados según la inflación; se pagará en cuotas trimestrales iguales en moneda de ese país o en un monto equivalente en moneda de Chile, comenzando sesenta días después de que la parte reclamante ha presentado la notificación de su demanda de pago. Lo pagado se enterará en un fondo establecido por la Comisión, y bajo su dirección se utilizará en iniciativas laborales, entre las que se incluirán los esfuerzos para mejorar el cumplimiento de la legislación laboral en el territorio de la parte demandada, en conformidad con su legislación. Al decidir el destino de los recursos del fondo, la Comisión considerará las opiniones de personas interesadas del territorio de las partes.

III. LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DE TRABAJO EN EL MARCO DE LOS TLC

1. *Enunciado y contenidos normativos*

Las relaciones de trabajo se dan en distintos niveles, entre ellos el del establecimiento, el de la empresa, el del grupo de empresas relacionadas, el del sector de actividad económica, el del país, y el internacional. Por cierto, entre ellos existen variadas interacciones e influencias. Esas interacciones e influencias poseen distinto grado de compulsividad, determinado en parte por la fuerza que se atribuye —de derecho o de hecho— a los componentes estructurales y normativos del correspondiente sistema nacional de relaciones de trabajo. Es así como en sistemas altamente autárquicos lo internacional tiende a tener un peso relativo menor. En su caso, en sistemas centralizados las relaciones de trabajo en el nivel del establecimiento son fuertemente influidas por las de niveles superiores.

Aunque desde distintos puntos de vista y valoraciones lo internacional ha tenido una creciente influencia en los contenidos fácticos y normativos de las relaciones de trabajo, especialmente desde la creación de la OIT. En nuestro continente, lo internacional adquirió dimensiones y efectos especiales en los sistemas de relaciones de trabajo con la aparición y desarrollo de los sistemas de integración habidos desde la década de los sesenta del siglo pasado, los que en cierta medida dinamizaron el proceso de ratificación de convenios de la OIT. Por ello, esas dimensiones y efectos pueden ser fortalecidos y ampliados como resultado de la aplicación de los objetivos laborales de los TLC y ACL.

Por otra parte, los efectos de los TLC y del ACL sobre el empleo y los ingresos, sus demandas a los sistemas educacionales y de formación y capacitación, su influencia en las reestructuraciones de los sistemas productivos y comerciales, y su impacto en la organización del trabajo, sin duda han dado paso a crecientes factores condicionantes de los sistemas de relaciones de trabajo, sus sujetos, sus objetivos, sus contenidos, sus componentes administrativos y, muy especialmente, su trama normativa. Todo ello ha originado nuevas necesidades y respuestas en instituciones jurídico-laborales, como la contratación y el despido, la sindicación y la negociación colectiva, la determinación de las remuneraciones y la distribución del tiempo de trabajo. A la vez, ha conferido nuevos protagonismos a instituciones de la seguridad y salud en el trabajo, la protección

de los niños y jóvenes, la no discriminación, y la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.

Como ya lo he señalado, el contenido laboral de los TLC y ACL ha respondido al doble propósito de, por una parte, evitar que la competencia internacional se convierta en una nueva y fuerte condición que agrave los problemas derivados de la desprotección y, por otra parte, promover la adopción y aplicación de medidas que mejoren las condiciones de trabajo y de vida.

En los TLC y ACL no se incorporan normas laborales en forma explícita, sino que en ellos se enumeran los principios y derechos que las partes se obligan a respetar y desarrollar, mediante la efectiva aplicación de su legislación interna. Tal enumeración está contenida principalmente en el enunciado de los llamados “principios laborales”, y también en la formulación de objetivos, propósitos y campos de acción de la cooperación laboral. Además, esa enumeración se fortalece en las definiciones que se asigna a expresiones tales como “legislación laboral” y “normas técnicas”.

A. Relaciones individuales de trabajo

Los contenidos laborales de los TLC y ACL vinculan las siguientes manifestaciones de relaciones individuales de trabajo al logro de los objetivos declarados en ellos:

- El derecho a la libertad de trabajo;
- El derecho a la no discriminación, incluyendo el derecho a remuneración igual por trabajo igual de mujeres y hombres, los derechos de los trabajadores migratorios y los derechos de las personas discapacitadas;
- La regulación del trabajo de menores y jóvenes;
- La estabilidad en el empleo;
- Las condiciones mínimas de trabajo, incluyendo el salario mínimo y el tiempo de trabajo;
- La seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la regulación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

B. Relaciones colectivas de trabajo

En los TLC y ACL se identifican las siguientes expresiones de relaciones colectivas de trabajo:

- El derecho a la libertad sindical y al derecho de asociación y organización;
- El derecho de negociación colectiva;
- El derecho de huelga;
- La regulación de la solución de conflictos, y
- La promoción y regulación de la cooperación, participación y diálogo social.

También, en los contenidos laborales de los TLC y ACL se declara el derecho de los trabajadores a ser sujetos de políticas y programas de desarrollo de los recursos humanos, de empleo y atención al desempleo, de seguridad social y de bienestar social para los trabajadores y sus familias.

2. Rango de protección

Tales contenidos temáticos reciben tratamiento diferente en los correspondientes ACL o TLC, en lo que se refiere a las medidas de control de su efectiva aplicación y de solución de las controversias a que den lugar las acciones u omisiones en que una parte incurra.

Así, tratándose del control de aplicación de la normatividad, en el ACLAN y en el ACLCC se establece que es materia de consultas directas entre las OAN y el Secretariado —o entre los secretariados nacionales, tratándose del ACLCC— lo referido a la legislación laboral (las leyes y reglamentos, o disposiciones de los mismos) directamente vinculada con las siguientes expresiones de relaciones individuales: la prohibición del trabajo forzado; la prohibición del trabajo para los niños y los menores (“restricciones sobre el trabajo de menores”, en el ACLAN); las condiciones mínimas de trabajo, tales como el pago de salarios mínimos y de horas extras, aplicables a todos los asalariados, incluyendo a los que no están cubiertos por contratos colectivos; la eliminación de la discriminación laboral por motivos raciales, religiosos, de edad, sexo u otras razones, según establezcan las leyes internas de cada parte (“la discriminación en el empleo”, en el ACLAN); la igual remuneración para hombres y mujeres (“igual salario”, en el ACLAN); la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (“la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales”, en el ACLAN), y la indemnización en caso de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales (“la compensación en caso de lesiones del trabajo o enfermedades ocupacionales”, en el ACLAN), y la protección de los trabajadores migratorios. En cuanto a las

relaciones colectivas de trabajo, en esos acuerdos también se establecen consultas directas respecto del control de aplicación de la legislación laboral referida a la libertad de asociación y la protección del derecho de organización; el derecho a la negociación colectiva, y el derecho de huelga.

Además de las consultas directas, en ambos ACL se establecen consultas en el nivel ministerial, las que pueden referirse a cualquier asunto incluido en sus respectivos ámbitos de acción.

Agotadas esas instancias de autocomposición directa, surge otra que corresponde a una de autocomposición asistida, consistente en la intervención de un CEE (Comité Evaluador de Expertos en el ACLAN, o Comité de Evaluación de Expertos en el ACLCC). Dicho procedimiento sólo puede tener lugar respecto de la aplicación de normas sobre seguridad e higiene en el trabajo, o de otras normas técnicas laborales referidas al asunto evaluado, siempre que él esté relacionado con el comercio, y amparado por leyes laborales mutuamente reconocidas. En otros términos, esa falta de aplicación debe tener lugar en una situación que involucre a lugares de trabajo, firmas, compañías o sectores que produzcan bienes o brinden servicios que sean objeto de comercio entre los territorios de las partes, o que compitan en el territorio de la parte requerida con bienes o servicios brindados por personas de la otra parte, si la materia objeto de la consulta está regulada por leyes en las que ambas partes han establecido, en sus ámbitos territoriales, derechos, protecciones o normas exigibles.

Culminada esta etapa y configurado el conflicto entre las partes, surge la posibilidad de recurrir a los procedimientos de consulta y de arbitraje establecidos en esos acuerdos como mecanismos para la solución de controversias. Ellos sólo se aplican tratándose de las “normas técnicas laborales” concernientes a la seguridad e higiene en el trabajo, el trabajo de menores (infantil en el ACLCC), o los salarios mínimos, siempre que exista una pauta permanente (“persistente” en el ACLCC) de omisiones respecto de esas normas técnicas, si tales omisiones están relacionadas con el comercio, y si las correspondientes normas técnicas están amparadas por leyes laborales mutuamente reconocidas. Cabe tener presente que en ambos acuerdos se establece que sólo respecto de esas materias procede aplicar multas (contribuciones monetarias). Las que de no ser pagadas en tiempo y forma dan lugar en el ACLAN, a la sanción de suspender beneficios por un monto equivalente.

También debe recordarse que en ambos Acuerdos, en forma expresa, se excluye del sistema de solución de controversias lo concerniente a “la

libertad de asociación y la protección del derecho de organización”, el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga.

Distinta es la situación en el ACLCCR y en el TLCEUACHI. En el ACLCCR procede efectuar consultas entre las partes respecto de la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; esto es, sobre libertad de asociación y protección del derecho a organizarse, el derecho a la negociación colectiva, el derecho a huelga, la prohibición del trabajo forzado, la protección en el trabajo para los niños y los jóvenes, la eliminación de la discriminación, y la igual remuneración para mujeres y hombres. En el TLCEUACHI tanto las consultas directas entre las partes como la intervención del Consejo de Asuntos Laborales pueden referirse a cualquier asunto que surja de conformidad con el capítulo 18 del Tratado

De igual modo, en el sistema de solución de controversias establecido en el ACLCCR sólo se puede recurrir al arbitraje si existe un patrón persistente de omisión de una parte en la aplicación efectiva de su legislación laboral directamente relacionada con los principios y derechos fundamentales que posibilitan el recurso a la consulta. El incumplimiento de lo resuelto en este procedimiento no da lugar a la aplicación de multas u otras medidas que afecten el comercio, por lo que sólo se pueden adoptar medidas razonables y adecuadas, como la modificación de las actividades de cooperación.

El TLCEUACHI contiene dos sistemas de solución de controversias: el del capítulo 18 (trabajo), de carácter especial, y el del capítulo 22 (solución de controversias), de carácter general.

De acuerdo con lo normado en los artículos 18.6, 18.2.1.(a) y 18.8, procede aplicar el procedimiento de solución de controversias 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 siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos: el derecho de asociación; el derecho de organizarse y negociar colectivamente; la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio; una edad mínima para el empleo de niños y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, y condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.

Por otra parte, de conformidad con lo regulado en el capítulo 22 del TLC se puede recurrir tanto a consultas como a los buenos oficios, conciliación y mediación de la Comisión de Libre Comercio respecto de cualquier medida adoptada o en proyecto, o respecto de cualquier otro asunto que pueda afectar el funcionamiento del Tratado. Agotados ambos procedimientos se puede recurrir al arbitraje. En tal caso, según lo dispuesto en el artículo 22.16, se puede imponer una contribución monetaria, y eventualmente suspender la aplicación de beneficios arancelarios, si el grupo arbitral determina que una parte no ha cumplido con las obligaciones asumidas en virtud del artículo 18.2.1.(a).

3. Función de las regulaciones laborales contenidas en los ACL y TLC, como fuentes del derecho del trabajo

A. Efectos en el orden jurídico interno de las partes

¿En qué forma las disposiciones laborales contenidas en los TLC y ACL se relacionan con el derecho nacional del trabajo de cada uno de los países que son parte de esos tratados y acuerdos? En ellos, las partes se obligan a dar efectivo cumplimiento a su legislación laboral interna y a que ésta corresponda a “lineamientos” o a mandatos de origen internacional, especialmente en lo que concierne a los llamados derechos fundamentales internacionalmente reconocidos. Las obligaciones derivadas de esas normas internacionales, entonces, son reafirmadas —y vigorizadas— al incorporarse a las normas de los TLC y ACL

Sea como seguimiento de lineamientos o de acatamiento de normas de obligado cumplimiento, el efecto de la normatividad internacional en las legislaciones laborales nacionales tiene significados distintos según el rango que se les atribuya en el respectivo ordenamiento jerárquico. A la vez, tiene particular relevancia lo atinente al sistema de incorporación efectiva de las normas internacionales en el derecho interno, mediante la aceptación de las teorías monista o dualista.

a. Rango jerárquico: prelación.

Al examinar esta materia se debe responder a dos interrogantes principales: la relación jerárquica entre los tratados y declaraciones internacionales y la Constitución del país, y la relación entre esos textos y la correspondiente legislación nacional. En ambos casos se debe distinguir

entre los textos normativos y declarativos que integran el derecho internacional de los derechos humanos, y los que no tienen esa connotación.

1) *Tratados internacionales sobre derechos humanos fundamentales y la Constitución*

Tratándose de los textos normativos y declarativos que integran el derecho internacional de los derechos humanos, entre los que se encuentran los convenios fundamentales de la OIT, en las Constituciones Políticas de Chile, Costa Rica y México existen disposiciones expresas que les dan rango constitucional a los que han sido debidamente ratificados.

Interpretando lo dispuesto en el actual artículo 5o. de la Constitución Política de Chile, la doctrina mayoritaria reconoce rango constitucional a los tratados internacionales de derechos humanos, y los entiende incorporados a ella. Así, Corvera y Gumucio coinciden en atribuirles tal rango y rechazan las interpretaciones que les atribuyen uno inferior al de la Constitución, pero superior al de las leyes comunes, o les asignan el rango correspondiente a una ley.¹¹

Junto con afirmar que en Chile tienen rango constitucional los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados, Gamonal sostiene que toda norma legal que contraríe lo dispuesto en uno de esos tratados es inconstitucional y queda derogada, por cuanto esos tratados se incorporan directamente en la Constitución por el solo hecho de su ratificación, modificando o derogando —expresa o tácitamente— a las normas constitucionales existentes en lo que sean contrarias a lo dispuesto en ellos.¹²

En un estudio reciente, Van der Laet resalta que la Corte Suprema de Costa Rica ha sostenido que “el derecho de la Constitución está compuesto por todas las normas y principios constitucionales como por los del internacional y particularmente por los de los instrumentos sobre derechos humanos, en cuanto a fundamentos primarios de todo orden positivo”, entendiéndolo por “instrumento” no solamente las convenciones, tratados y acuerdos formalmente suscritos y aprobados, “sino cualquier otro ins-

¹¹ Corvera Vergara, Diego y Gumucios Riva, Juan S., “Las normas de los Convenios 87 y 98 de la OIT y su relación con la normativa interna chilena”, *Revista Laboral Chilena*, núm. 88, julio de 2000, pp. 65-74.

¹² Gamonal Contreras, Sergio, “Efectos de la ratificación de los Convenios 87 y 98 de la OIT en el derecho colectivo chileno”, *Revista Laboral Chilena*, noviembre de 1999, núm. 11/99, pp. 81-91.

trumento que tenga una naturaleza propia de la protección de los derechos humanos”, como es el caso de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Asimismo, señala que la Corte Suprema ha expresado que los instrumentos internacionales de derechos humanos priman sobre la Constitución “en la medida en que otorguen mayores derechos o garantías”. Además, indica que la Corte ha resuelto que los demás instrumentos internacionales ratificados tienen fuerza superior a la ley, y que los convenios de la OIT no ratificados por el país “son fuentes supletorias del ordenamiento jurídico costarricense”.¹³

Respecto de México, Mario de la Cueva sostuvo que como el artículo 133 de la Constitución otorga fuerza obligatoria a los tratados internacionales aprobados por el Senado, “los trabajadores pueden, en consecuencia, solicitar el cumplimiento de las convenciones que hubieren sido ratificadas por México, en aquellos capítulos que los favorezcan”.¹⁴ De Buen coincide en la apreciación de que en el derecho mexicano del trabajo no existe una prelación de fuentes por cuanto siempre será aplicable la más favorable al trabajador, “independientemente de su jerarquía”, como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 6o. de la Constitución, en el que se establece que las leyes y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.¹⁵

2) Tratados internacionales sobre derechos humanos fundamentales y la legislación nacional

Si a las normas internacionales no se les otorga el rango de constitucionales ni se les reconoce un rango superior al de las leyes, su carácter de ley preferente debe ser dilucidado mediante la aplicación del sistema de fuentes que prevalezca en el derecho interno, especialmente en lo atinente a los efectos derogatorios que tenga la legislación posterior, o en lo concerniente al carácter especializado de la norma.

¹³ Laat, E. Bernardo van der, “Las obligaciones laborales del CAFTA y Costa Rica: evaluación inicial”, documento de trabajo presentado en la tercera mesa redonda: Estándares Laborales y Comercio, Villa La Angostura, Patagonia, Argentina, BID-FLACSO, 16 y 17 de abril de 2004, pp. 10-14.

¹⁴ Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, 6a. ed., México, Porrúa, 1961, t. I, p. 374.

¹⁵ Buen L., Néstor de, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa. 2000, t. I, pp. 459 y 462.

En Chile, tras ser ratificados en 1999 los Convenios 87 y 98 de la OIT, se ha planteado un interesante debate doctrinario acerca de los medios idóneos para incorporar su normativa en la legislación. Al respecto, Ugarte Cataldo ha sostenido que esa incorporación asume dos modalidades: por una parte, toda nueva legislación debe respetar lo establecido en esos Convenios, y por otra parte, la legislación ya vigente debe adaptarse a las correspondientes normas internacionales.¹⁶

b. Incorporación efectiva de las normas internacionales en el derecho interno

Sussekind afirma que Estados Unidos de América y México siguen la doctrina monista, en tanto que Canadá se atiene a la doctrina dualista. Igual calificación formulan Von Potobski y Bartolomei.¹⁷

Corvera y Gumucio, refiriéndose a la situación en Chile, adhieren a la teoría monista respecto de las normas autoejecutables contenidas en los tratados. A la vez, critican la jurisprudencia chilena mayoritariamente receptora de las tesis que asignan al tratado el valor de una ley derogable por una posterior, en abierta violación de lo dispuesto en el artículo 27 de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados, de 1969.¹⁸

B. Interacciones con otras fuentes internacionales

a. Las normas internacionales del trabajo de la OIT (NIT)

Desde su primera reunión (Washington, 1919) hasta el 31 de diciembre de 2003, la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado 185 convenios internacionales. Legitimados por el tripartismo propio de la Organización Internacional del Trabajo, esos convenios contienen normas internacionales del trabajo (NIT) estrechamente ligadas a los principios laborales y materias conexas, declarados en los ACL y TLC objeto de esta monografía.

¹⁶ Ugarte Cataldo, José Luis, "Libertad sindical y Constitución", *Revista Laboral Chilena*, núm. 86, mayo de 2000, pp. 69-79.

¹⁷ Véase Sussekind, Arnaldo, *Directo international do trabalho*, 3a. ed., actualizada, São Paulo, LTR, 1983, p. 65; y Potobski, Geraldo W. von y Bartolomei de la Cruz, Héctor G., *La Organización Internacional del Trabajo. El sistema normativo internacional. Los instrumentos sobre derechos humanos fundamentales*, Buenos Aires, Astrea, 1990, pp. 40 y 41.

¹⁸ Corvera Vergara, Diego y Gumucio Rivas, Juan S., *op. cit.*, nota 11, pp. 66 y 67.

Tal es el caso de lo concerniente a la declaración de esos principios y las normas contenidas en los siete convenios fundamentales referidos a la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.¹⁹

En el cuadro 4 se presenta el estado de las ratificaciones de esos convenios fundamentales por los Estados que son parte de tratados de libre comercio en América. Su análisis permite concluir que Estados Unidos de América ha ratificado dos de esos convenios, Canadá cinco, México seis, y Chile y Costa Rica, ocho.

Junto con esos convenios existen los que, sin tener el calificativo de fundamentales, norman aspectos básicos de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.²⁰ En el cuadro 5 se presenta la situación existente al 31 de diciembre de 2003 respecto de las ratificaciones efectuadas por los Estados parte de los TLC existentes en América. Respecto de los convenios sobre salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud en el trabajo.

Si bien en los ACL y TLC se impone a las partes la obligación de dar efectivo cumplimiento a la correspondiente legislación nacional, no debe olvidarse que ésta no puede ser contraria a las normas de los convenios ratificados por el país. Una vez ratificados, en la legislación y práctica de los Estados miembros de la OIT no debe haber normas o usos contrarios a las normas establecidas en el convenio.

Como ya ha sido señalado, en los ACL y en el TLCEUACHI se han establecido procedimientos de comprobación del cumplimiento de los compromisos contraídos y de solución de controversias, incluyendo la aplicación de sanciones. Como, por otra parte, en la OIT existen procedimientos generales y especiales respecto de la aplicación de convenios y recomendaciones, procede postular que las acciones y omisiones que violen los compromisos contraídos por las partes de los referidos instrumentos de libre comercio permiten al afectado recurrir tanto al procedimiento de verificación y de solución establecido en esos instrumentos como a los procedimientos de verificación y solución vigentes en la OIT, ya que ambos sistemas no son excluyentes, sino que —por el contrario— se fortalecen recíprocamente.

¹⁹ Oficina Internacional del Trabajo, *Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global. 75o. aniversario de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Ginebra, 2001, pp. 30-108.

²⁰ *Ibidem*, pp. 273-481.

b. Otras normas internacionales

Si bien corresponde a la OIT la adopción de las normas internacionales del trabajo (NIT), no es menos cierto que otros organismos internacionales han adoptado declaraciones y tratados de carácter general o regional, que incluyen derechos regulados en las NIT, referidos a los principios laborales declarados en los correspondientes ACL y TLC suscritos por Estados miembros americanos de la OIT.

Tal es el caso de las declaraciones, pactos y convenios de cobertura mundial adoptados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), y de cobertura regional, como los adoptados por la Organización de los Estados Americanos (OEA). En ambas son Estados miembros Canadá, Chile, Costa Rica, Estados Unidos de América y México.

1) *De cobertura mundial*

Entre las normas de la ONU destacan:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948, en la que se declaran, entre otros, los derechos a la no discriminación, a la libertad de reunión y de asociación pacíficas y al derecho a no ser obligado a pertenecer a una asociación, al trabajo libremente elegido, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a una remuneración equitativa y satisfactoria, y a una limitación razonable del tiempo de trabajo.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 1966, en el que se establecen, entre otros, los derechos a la no discriminación; al trabajo libremente elegido, y a la reunión y asociación.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966, en el que se establecen, entre otros, los derechos a la no discriminación, al trabajo, a condiciones adecuadas de trabajo y de vida, a una remuneración apropiada, a la protección de la niñez y la adolescencia, a la edad mínima, a la seguridad e higiene en el trabajo, a la protección en caso de enfermedades profesionales, a la limitación razonable del tiempo de trabajo, a la asociación sindical, y al derecho de huelga.²¹

²¹ Morgado, Emilio, “Algunas consideraciones acerca de lo laboral en el derecho internacional de los derechos humanos”, *Presente y perspectivas del derecho del trabajo, Segunda reunión de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad*

2) *De cobertura regional*

Entre las normas de la OEA para el ámbito regional americano destacan:

- La Carta de la Organización de Estados Americanos (1948) y sus modificaciones, en la que se reconocen los derechos a la no discriminación, al trabajo, a un salario justo, a la sindicación, a la negociación colectiva y a la huelga.
- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), en la que se declaran los derechos a la no discriminación, a la prohibición del trabajo forzoso, al trabajo, a un salario justo, a reunión y a sindicación.
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos, de 1969, en la que se establecen los derechos a la no discriminación, a la prohibición del trabajo forzoso, a reunión y 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 tanto la obligación de no discriminación como los derechos al trabajo y a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, que comprenden lo atinente a la remuneración, a la seguridad e higiene en el trabajo, el trabajo de los menores de 18 años, y la limitación razonable de las horas de trabajo diarias y semanales, así como los derechos sindicales a la organización y a la libertad sindical, y el derecho a la huelga.²²

c. Determinación de la norma internacional aplicable

Como sostiene Sussekind, la multiplicidad de tratados internacionales de distinto nivel y ámbito temático puede originar conflictos en cuanto a su preeminencia como fuentes del derecho interno. Para solucionarlos se han formulado variadas tesis. Entre ellas existen las que sostienen que —en sus respectivos ámbitos organizacionales— prevalece la norma de mayor jerarquía, por ejemplo, la Carta de la Organización de las Naciones Unidas, la Constitución de la OIT o la Carta de la OEA. En otras se afirma que tratándose de normas de igual jerarquía prevalecen las conte-

Social (1990), México, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, 1991, pp. 194-199.

²² *Ibidem*, pp. 199-201.

nidas en el tratado más reciente, si son incompatibles con las del tratado anterior.²³

En materia laboral tiene especial fuerza la tesis que postula la preeminencia de la norma internacional más favorable al trabajador. Habida cuenta de la naturaleza de norma mínima que debe asignarse a las 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, “menoscabará 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”.

Dicha tesis es concordante con la existente para resolver conflictos de aplicación de la legislación interna, dando preferencia a la norma más favorable al trabajador, entendiendo por tal a la que en su conjunto tiene tal condición, como señalan Mario Pasco y Américo Plá.²⁴

Sobre el particular opino que para determinar cuál es la norma más favorable debe considerarse no sólo lo atinente a los derechos regulados, sino que también se debe evaluar lo concerniente a la naturaleza y nivel garantizador del sistema aplicable para la verificación del cumplimiento de la norma y para la solución de las controversias referidas a su interpretación y aplicación. Así se asegurará que el valor de la norma sustantiva se refuerce en la eficacia de la norma procesal.

IV. UNA VISIÓN EXTRACONTINENTAL: EL ACUERDO CHILE-UNIÓN EUROPEA

1. *Naturaleza*

En el Acuerdo de Asociación entre Chile y la Comunidad Europea (UE) 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 la existencia de

²³ Sussekind, Arnoldo, *op. cit.*, nota 17, pp. 54-59.

²⁴ Véase Pasco Cosmópolis, Mario, *Fundamentos de derecho procesal del trabajo*, 2a. ed., Lima, AELE, 1997, pp. 60-63, y Plá Rodríguez, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, 3a. ed., Buenos Aires, Depalma, 1998, pp. 99-108.

un patrimonio cultural común y estrechos lazos históricos, políticos y culturales; su pleno compromiso de respeto a los principios democráticos y a los derechos humanos fundamentales establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y su adhesión a los principios de Estado de derecho y de buen gobierno.

Teniendo presente ese marco se incluyen propósitos tales como: *a)* la importancia de consolidar el diálogo político periódico sobre problemas bilaterales e internacionales de interés mutuo, según lo establecido en la declaración conjunta que forma parte integrante del Acuerdo Marco de Cooperación entre las partes, del 21 de junio de 1996; *b)* la necesidad de fomentar el progreso económico y social de sus pueblos, teniendo en cuenta el principio de desarrollo sostenible y los requisitos de la protección del medio ambiente; *c)* la conveniencia de un diálogo cultural para lograr una mejor comprensión mutua entre las partes y para fomentar los vínculos tradicionales, culturales y naturales existentes entre ellas; *d)* la conveniencia de ampliar el marco de las relaciones entre la UE y la integración regional latinoamericana, con objeto de contribuir a una asociación estratégica entre dos regiones, tal como se prevé en la declaración adoptada en la Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno de América Latina y del Caribe y de la UE (Río de Janeiro, 28 de junio de 1999); *e)* la importancia que conceden las partes a: la coordinación de sus posiciones y la adopción de medidas conjuntas en los foros internacionales adecuados; los principios y valores expuestos en la declaración final de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social (Copenhague, 1995); los principios y normas que rigen el comercio internacional, en especial los contenidos en el Acuerdo por el que se crea la Organización Mundial de Comercio, y la necesidad de aplicarlos en forma transparente y no discriminatoria, y la lucha contra todas las formas de terrorismo y el compromiso de establecer instrumentos internacionales eficaces para lograr su erradicación.

En tal contexto, el Acuerdo prevé: *a)* la profundización del diálogo político sobre cuestiones bilaterales e internacionales a través de reuniones en distintos niveles; *b)* la intensificación de la cooperación en materia política, comercial, económica y financiera, científica, tecnológica, social, cultural y de cooperación, así como en otros ámbitos de interés mutuo; *c)* la elevación de la participación de cada parte en los programas marco y específicos, y en otras actividades de la otra parte, en la medida en que lo permitan los procedimientos internos de cada parte, y *d)* la ex-

pansión y diversificación de la relación comercial bilateral de las partes, de conformidad con las disposiciones de la OMC y con lo dispuesto en el Acuerdo.

Como objetivos generales de la cooperación se expresan los siguientes: *a)* reforzar la capacidad institucional para consolidar la democracia, el Estado de derecho y el respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales; *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; *c)* estimular las sinergias productivas, crear nuevas oportunidades para el comercio y la inversión, y promover la competitividad y la innovación, y *d)* incrementar y profundizar las acciones de cooperación teniendo en cuenta la relación de asociación entre las partes.

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 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.

2. Cooperación en materia social

La cooperación en materia social está regulada en el título V del Acuerdo, que norma lo referido al diálogo social, la cooperación en materia social y la cooperación en materia de género.

Respecto del diálogo social y la cooperación en materia social, las partes reconocen que debe promoverse el respeto a los derechos humanos, la democracia y participación ciudadana; la participación de los interlocutores sociales en las cuestiones relacionadas con las condiciones de vida y la integración en la sociedad. Para tal efecto, deben 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, las condiciones de trabajo, la asistencia social y la seguridad en el empleo.

También las partes se comprometen a dar prioridad a la creación de empleo y a promover los convenios de la OIT sobre temas tales como la no discriminación, la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la abolición del trabajo forzado y el trabajo infantil, y la igual-

dad de trato entre hombres y mujeres. Asimismo, las partes se comprometen a dar prioridad a la promoción del desarrollo humano, la reducción de la pobreza y la lucha contra la exclusión social, la promoción de programas específicos para la juventud, la formación profesional y el desarrollo de los recursos humanos, así como a proyectos y programas que generen empleo en micro, pequeñas y medianas empresas.

En materia de género, las partes se comprometen a dar prioridad a la promoción del rol de la mujer en el proceso de desarrollo económico y social, así como a promover la cooperación en materia de género, destinada a contribuir a consolidar políticas y programas para mejorar, garantizar y aumentar la participación equitativa de hombres y mujeres en todos los sectores de la vida política, económica, social y cultural. Al mismo tiempo, esa cooperación debe contribuir a facilitar el acceso de las mujeres a todos los recursos necesarios para el ejercicio completo de sus derechos fundamentales. También la cooperación debe favorecer la creación de un marco adecuado para asegurar que la dimensión de género pueda tenerse en cuenta en todos los niveles de los ámbitos de cooperación, incluidas las políticas macroeconómicas y las estrategias y acciones de desarrollo.

3. Aspectos institucionales

Para el cumplimiento de sus objetivos en el Acuerdo se establece un marco institucional constituido por el Consejo de Asociación, el Comité de Asociación, los comités especiales, el Comité de Asociación Parlamentario y el Comité Consultivo Conjunto. También en el Acuerdo se dispone que las partes promoverán reuniones periódicas de representantes de la sociedad civil de la UE y de Chile, en particular de la comunidad académica, de los interlocutores económicos y sociales, y de organizaciones no gubernamentales, con objeto de mantenerlos informados sobre la aplicación del Acuerdo y para recabar sugerencias para su mejoramiento.

V. ELEMENTOS PARA FORMULAR CONCLUSIONES

Queda fuera del ámbito de este análisis la presentación de elementos para formular conclusiones acerca de los efectos producidos y previsibles de los TLC en materias tales como el empleo y su calidad, la forma-

ción y su actualización, las remuneraciones y su equidad y, en general, el mejoramiento efectivo de las condiciones de vida y de trabajo.

Por consiguiente, me limitaré a presentar unas breves reflexiones que faciliten la elaboración de conclusiones respecto de tres campos temáticos, que si bien no agotan el referido al impacto de los TLC en las relaciones individuales y colectivas de trabajo, en cierta medida configuran aspectos relevantes de la internacionalización de esas relaciones: su función como instrumentos de fortalecimiento o de inspiración de las normas nacionales del trabajo; su interacción con las normas internacionales del trabajo, y su nivel garantizador del efectivo cumplimiento de los compromisos laborales asumidos. De la presentación de esos elementos surge una interrogante final: ¿estamos en presencia de neoproteccionismos económicos y laborales?

1. Los TLC y las normas laborales nacionales

Las disposiciones laborales contenidas en los TLC y acuerdos complementarios consolidan y fortalecen las normativas laborales nacionales, cuyo efectivo cumplimiento es imperativo para las partes. A la vez, inspiran y promueven la adopción de reformas que las perfeccionen, con el doble propósito de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, y de respetar y dar contenido a los principios laborales declarados por las partes. Por ello, esos textos no congelan los contenidos de las legislaciones actualmente vigentes, sino que alientan su reforma en la medida en que ella asegure estándares superiores.

2. Los TLC y las normas internacionales del trabajo

Resulta interesante evocar las características asumidas por el proceso de “acercamiento” a la OIT en los textos internacionales americanos de libre comercio.

Mientras en el ACLAN (artículo 24.1) y en el ACLCC (artículo 22.1) ese acercamiento consiste en que las partes deben procurar establecer acuerdos de cooperación con la OIT para permitir que los consejos y partes involucrados aprovechen los conocimientos y experiencias de la OIT en lo atinente a las reglas de procedimiento para los CEE, en el preámbulo del ACLCCR se reafirma que Canadá y Costa Rica son miembros de

la Organización Internacional del Trabajo, a la vez que en su anexo 1, las partes “se comprometen a respetar y promover los principios y derechos reconocidos” en la Declaración de la OIT de 1998. Junto con atribuirles la condición de “fundamentales”, las partes se comprometen a reflejar esos principios y derechos “en sus leyes, reglamentos, procedimientos y prácticas”.

El acercamiento a la OIT es aún mayor en el TLCEUACHI, cuyo artículo 18.1 contiene la “Declaración de compromiso compartido”, en el que las partes: a) reafirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo, y b) reafirman sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1988). Además, en forma expresa se establece que cada parte “procurará asegurar que tales principios laborales y los derechos internacionalmente reconocidos, establecidos en el artículo 18.8 sean reconocidos y protegidos por su legislación interna”. Más aún, cada parte “procurará garantizar que sus leyes establezcan normas laborales consistentes con los derechos laborales internacionalmente reconocidos, establecidos en el artículo 18.8, y procurará perfeccionar dichas normativas en tal sentido”. Por otra parte, en el artículo 18.5 de ese Tratado se reconoce que la cooperación entre las partes les proporciona mejores oportunidades para promover el respeto de los principios contenidos en la Declaración de la OIT de 1998, a la vez que en el anexo 18.5 se dispone que el mecanismo de cooperación laboral podrá incluir actividades de cooperación sobre materias tales como los derechos fundamentales y su aplicación efectiva, lo que comprende la legislación, práctica e implementación de los elementos básicos de la mencionada Declaración de la OIT. Adicionalmente, al definir las actividades de cooperación entre las partes se incluye lo relativo a los “asuntos y actividades actuales en la OIT”.

Habida cuenta de los propósitos y funciones de la OIT, las normas internacionales del trabajo 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. Por 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 controversias establecidos en los correspondientes instrumentos internacionales de libre comercio. Tal interacción es tácita en los instrumentos “de primera generación” (el ACLAN y el ACLCC), y resulta expresamente establecida y robustecida en los “de segunda generación” (el ACLCCR y el TLCEUACHI), especialmente en lo referido a los ya mencionados principios y derechos fundamentales en el trabajo.

3. 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.

En tal contexto, resulta lógico suponer que las partes se esmerarán cada vez más en dar cumplimiento efectivo, oportuno y leal a los compromisos laborales contraídos. Tal suposición 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 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. Tal es el caso, por ejemplo, de las organizaciones de consumidores que se preocupan de las condiciones laborales y de vida efectivamente existentes en los países exportadores. Sus preocupaciones y campañas conducen a una

más cuidadosa evaluación de esas condiciones en los países de origen, a la vez que han dado cabida a la adopción de un muy variado conjunto de códigos de conducta y de modalidades de sistemas de responsabilidad social empresarial.

A esos condicionantes se agrega la acción vigilante de las organizaciones sindicales y de las asociaciones de empleadores nacionales e internacionales.

4. *¿Neoproteccionismos económicos y laborales?*

Los contenidos laborales de los instrumentos internacionales de libre comercio son objeto de una doble calificación. Por una parte se sostiene que son manifestaciones de neoproteccionismos económicos, y por 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.

Al condicionarse el comercio internacional al respeto de las normas de protección laboral nacional —y de las de carácter internacional que las 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 del libre comercio, así como a las normas internacionales del trabajo que les dan contenido.

Por ello, en el marco de los TLC, los procesos flexibilizadores de las normativas nacionales no deben conducir a desregulaciones, ya que ellas violentan la letra y el espíritu de esos tratados, y a la vez constituyen violaciones de los pertinentes convenios de la OIT ratificados por las partes, en la medida en que dejan sin efecto normas internas establecidas en aplicación de las correspondientes normas internacionales del trabajo. Así, los extremos desreguladores perderán peso en las reformas de las le-

gislaciones del trabajo en América Latina, fortaleciéndose las tendencias señaladas en los estudios de Bronstein acerca de esas reformas.²⁵

Los TLC forman parte de la creciente globalización que actualmente vivimos. Al referirse a su dimensión social, el director general de la OIT, Juan Somavía, ha puesto de relieve la necesidad de una globalización justa que dé oportunidades para todos y supere su actual vacío ético. Sobre el particular, ha destacado la vigencia de los sentimientos de justicia y de humanidad que presiden la Declaración de Filadelfia (1944) y orientan el programa de la OIT sobre el trabajo decente. Al respecto, la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, creada por la OIT, ha postulado 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 internacional”.²⁶ 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, el programa en marcha de la OIT comprende los objetivos estratégicos de promover los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social.²⁷

Los contenidos laborales de los instrumentos internacionales de libre comercio han incorporado en sus principios laborales lo concerniente a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, especialmente los que he denominado “de segunda generación”. El empleo y la protección social son también parte de esos contenidos. En cuanto al diálogo social, es conveniente poner de relieve los contenidos participativos incluidos

²⁵ Bronstein, Arturo S., “Cambio social y relaciones de trabajo en América Latina. Balance y perspectiva”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 114, núm. 2, 1995, pp. 185-209; y “Reforma laboral en América Latina: entre garantismo y flexibilidad”, *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 116, núm. 1, marzo de 1997, pp. 5-27.

²⁶ OIT, Por una globalización 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, pp. 1-10, y 47-53.

²⁷ El Programa de Trabajo Decente fue adoptado en 1999 por la Conferencia Internacional del Trabajo. Desde entonces ha sido el centro orientador de las actividades de la OIT. Su director general, Juan Somavía, se ha referido a este Programa en diversos documentos oficiales, entre ellos: a) Trabajo decente. Memoria del director general, 87a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1999, y b) Globalización y trabajo decente en las Américas. Informe del director general. XV Reunión Regional Americana de la OIT (Lima, diciembre de 2002).

en los acuerdos de cooperación laboral y en el Tratado de Estados Unidos de América y Chile, así como lo referido a la libertad sindical, elemento básico de ese diálogo.²⁸

En resumen, pienso que en los TLC y acuerdos complementarios lo económico y lo laboral aparecen estrechamente interrelacionados y tienen, recíprocamente, el carácter de causa y efecto. El nivel de equilibrio entre ellos dependerá de las orientaciones, objetivos y estrategias de los correspondientes operadores públicos y privados en los ámbitos nacional e internacional, de la evolución que experimenten los entornos económicos y políticos nacionales e internacionales, y de la naturaleza que pueda alcanzar el diálogo social, en todos los niveles. El desarrollo del diálogo en niveles supranacionales requerirá de sujetos dialogantes en esos niveles y en los nacionales centralizados y descentralizados, tornando necesario romper los actuales esquemas unidimensionales de las relaciones colectivas, que generalmente las ubican exclusiva y excluyentemente en los de carácter descentralizado. A la vez, ese diálogo practicado en niveles múltiples favorecerá el mejor gobierno y control de una multiplicada práctica internacionalizada de relaciones individuales del trabajo.

VI. ANEXO 1

ASPECTOS INSTITUCIONALES Y FUNCIONALES

1. *El Consejo Ministerial (ACLAN y ACLCC)*

En ambos Acuerdos existe casi identidad en lo referido a la estructura y procedimientos del Consejo Ministerial, integrado por los respectivos ministros del Trabajo.

Corresponde al Consejo establecer sus propias reglas y procedimientos, y cumplir con las siguientes funciones principales: a) Supervisar la aplicación del acuerdo, elaborando recomendaciones sobre su desarrollo futuro, estableciendo prioridades para las medidas de cooperación y el desarrollo

²⁸ Morgado, Emilio, *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, pp. 11-16, y 42-56. En las primeras analizo ciertos aspectos generales del diálogo social, y en las segundas desarrollo lo atinente al ámbito supranacional del diálogo social, con especial referencia a los instrumentos jurídicos del SICA, del CAN, del CARICOM, del Mercosur, del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, y del Tratado de Libre Comercio de Canadá y Chile.

de programas de asistencia técnica; *b*) Promover actividades de cooperación entre las partes. Para el desarrollo de esas actividades, en ambos acuerdos se identifican los siguientes medios: 1) seminarios, cursos de capacitación, grupos de trabajo y conferencias; 2) proyectos conjuntos de investigación, incluyendo estudios sectoriales; 3) asistencia técnica, y 4) cualquiera otro medio que acuerden las partes. En el desarrollo de las actividades de cooperación se considerarán debidamente las diferencias económicas, sociales, culturales y legislativas que existen entre ellas; *c*) Dirigir las actividades de los comités y grupos de trabajo establecidos por el Consejo, o, en su caso, por el Secretariado del ACLAN; promover la recopilación y publicación de información comparable de leyes, normas laborales e indicadores del mercado laboral, y aprobar para su publicación, los informes y estudios preparados por el Secretariado, los expertos independientes o los grupos de trabajo, y *d*) Facilitar las consultas entre las partes, incluyendo el intercambio de información, y tratar las cuestiones o controversias que surjan entre ellas acerca de la interpretación o aplicación del Acuerdo.

2. El Secretariado (ACLAN)

El Secretariado da asistencia y apoyo al Consejo. Es presidido por un director ejecutivo, encargado de nombrar y supervisar al personal de apoyo, reglamentar sus facultades y obligaciones, y fijar sus remuneraciones, de conformidad con las normas generales que establezca el Consejo. El director ejecutivo y el personal del Secretariado deben desempeñar sus obligaciones sin solicitar ni recibir instrucciones de gobierno alguno ni de autoridad externa al Consejo.

El Secretariado debe resguardar que no se divulgue la información que reciba, especialmente la que tenga el carácter de confidencial o comercial reservada.

Al Secretariado corresponde preparar, periódicamente, informes descriptivos basados en la información disponible al público, proporcionada por cada una de las partes, respecto de las siguientes materias: a) legislación y procedimientos en materia laboral; b) tendencias y estrategias administrativas relacionadas con la puesta en práctica y aplicación de la legislación laboral; c) condiciones del mercado laboral, tales como tasas de empleo, salarios promedio y productividad en el trabajo, y d) asuntos re-

lativos al desarrollo de los recursos humanos, tales como programas de capacitación y ajuste.

Además, el Secretariado debe preparar los estudios que el Consejo le solicite, para lo cual podrá examinar toda información pertinente. Además, puede obtener el auxilio de expertos independientes de reconocida experiencia.

3. El Consejo Ministerial y los secretariados nacionales (ACLCC)

Como en el ACLCC no se contempla la existencia del Secretariado, la preparación de informes y estudios radica en el Consejo Ministerial, el cual puede actuar en forma directa o delegar funciones en los secretariados nacionales. En consecuencia, el Consejo puede contratar a expertos independientes de reconocida experiencia, para que preparen informes basados en la información disponible al público proporcionada por cada parte. También puede contratarlos para la preparación de los estudios que decida efectuar, o solicitar su elaboración a los Secretariados Nacionales. Éstos, a su vez, pueden contratar a expertos independientes para que los elaboren.

4. Las oficinas administrativas nacionales (ACLAN) y los secretariados nacionales (ACLCC)

De conformidad con lo establecido en el ACLAN, en el nivel del gobierno federal de cada parte se debe establecer una oficina administrativa nacional (OAN), encargada de servir de centro de enlace con las dependencias gubernamentales de esa parte, las OAN de las otras partes, y el Secretariado. Cada parte es responsable de la operación y costos de su OAN, a cargo de un secretario designado por la parte correspondiente. Cada OAN regula lo atinente a la presentación y recepción de comunicaciones públicas sobre asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en territorio de otra parte, publicando periódicamente una lista de esas comunicaciones. Cada OAN revisará esos asuntos de acuerdo con los procedimientos del país.

En el ACLCC se dispone que cada parte establecerá un Secretariado Nacional (SN), a nivel de gobierno nacional, encargado de cumplir funciones de enlace con las dependencias gubernamentales de esa parte y con el SN de la otra parte. También cada SN debe proporcionar sin demora la in-

formación a disposición pública que soliciten los expertos independientes encargados de preparar informes y estudios solicitados por el Consejo; el SN de la otra parte, o un Comité de Evaluación de Expertos.

Cada SN establece las reglas para la presentación y recepción de comunicaciones públicas sobre asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en el territorio de la otra parte, debiendo publicar periódicamente una lista de esas comunicaciones. La revisión de esos asuntos tendrá lugar “de acuerdo con sus procedimientos internos”.

En el ACLCC se encargan a los SN dos asuntos no contemplados para las OAN: a) la presentación de informes anuales al Consejo, en forma conjunta, acerca de las actividades realizadas, y b) la publicación periódica, a solicitud del Consejo, de una lista conjunta de los asuntos resueltos de conformidad con la cuarta parte del ACLCC (Consultas para la cooperación y evaluaciones), o que han sido referidos a comités de evaluación de expertos. Cabe advertir que ambas materias —en otros términos y condiciones— en el ACLAN son asignadas al Secretariado.

5. El Consejo Ministerial y los Puntos de Contacto Nacionales (ACLCCR)

El Consejo Ministerial está integrado por los ministros responsables de los asuntos laborales de las partes o por las personas que ellos designen. Se reúne ocasionalmente y está encargado de supervisar la marcha del Acuerdo y revisar su progreso.

Punto de Contacto Nacional (PCN) es la oficina del departamento gubernamental a cargo de lo laboral, encargada de los contactos con la otra parte.

6. La Comisión de Libre Comercio (TLCEUACHI)

Está integrada por representantes de nivel ministerial de las partes, o por las personas que ellos designen. Le compete supervisar la implementación del Tratado y vigilar su ulterior desarrollo, intentar resolver las controversias que surjan con relación a la interpretación o aplicación del Tratado, determinar el monto de las remuneraciones y gastos que se pagarán a los árbitros, y considerar todo otro asunto que pueda afectar el funcionamiento del Tratado. También puede establecer comités y grupos de trabajo y delegarles responsabilidades.

7. Consejo de Asuntos Laborales (TLCEUACHI)

En el Tratado se establece un Consejo de Asuntos Laborales integrado por representantes de las partes, de nivel ministerial, o representantes equivalentes, o por quienes éstos designen. Al Consejo corresponde desarrollar los objetivos del Tratado, revisar el avance de lo previsto en su capítulo 18, y supervisar su implementación, incluyendo las actividades del Mecanismo de Cooperación Laboral. Todas las decisiones del Consejo deben ser adoptadas por consenso de las partes.

Cada parte debe designar una unidad dentro de su ministerio del trabajo que sirva de punto de contacto con la otra parte y con la sociedad. A la vez, le compete encargarse de la presentación, recepción y consideración de las comunicaciones públicas relativas al contenido laboral de los tratados, debiendo poner esas comunicaciones a disposición de la otra u otras partes y de la sociedad. Cada parte, según corresponda, revisará esas comunicaciones “de acuerdo con sus propios procedimientos internos”.

8. Instancias asesoras y de participación

En el ACLAN y en el ACLCC se contempla la posibilidad de que cada parte decida establecer dos instancias asesoras: un comité consultivo nacional y un comité gubernamental.

Mientras en el ACLAN se establece que cada parte podrá convocar a un comité consultivo nacional integrado por miembros de la sociedad, incluyendo representantes de sus organizaciones laborales y empresariales, con el fin de recibir asesoría sobre la aplicación y ulterior desarrollo del Acuerdo, en el ACLCC se elimina la frase “incluyendo representantes de sus organizaciones laborales y empresariales”, la que es reemplazada por la expresión “el cual podrá incluir a representantes de sus organizaciones laborales y empresariales”. Al parecer, a la discrecionalidad de establecer o no un comité consultivo nacional se agrega la de incluir o no a representantes de las organizaciones laborales y empresariales

Tanto en el ACLAN como en el ACLCC se establece que, además, se podrá convocar a un comité gubernamental, integrado sólo por representantes gubernamentales de nivel nacional, estatal o provincial, para recibir asesoría sobre la aplicación y mejor desarrollo de cada Acuerdo.

A su vez, en TLCEUACHI se establecen dos mecanismos participativos. Por una parte, se dispone que para llevar a cabo sus tareas, el Con-

sejo de Asuntos Laborales puede “establecer grupos de trabajo gubernamental o grupos de expertos”, o bien, puede realizar consultas con organizaciones no gubernamentales o con personas naturales, incluidos expertos independientes. Igualmente puede solicitar asesorías de esas organizaciones o personas. Por otra parte, según corresponda, cada parte puede convocar un comité consultivo nacional o un comité asesor, encargado de entregar sus opiniones acerca de la aplicación de las normas laborales del Tratado. Esos comités serán integrados “por personas de su sociedad, incluyendo representantes de sus organizaciones de trabajadores y de empresarios y otras personas”.

VII. ANEXO 2

CONSULTAS, BUENOS OFICIOS, CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN EN EL TLCEUACHI

1. *Consultas*

Cualquier parte puede solicitar por escrito a la otra, que se realicen consultas respecto de cualquier medida adoptada o en proyecto, o respecto de cualquier otro asunto que pueda afectar el funcionamiento del Tratado, indicando las razones invocadas, la identificación de la medida o asunto objeto de la solicitud, y señalando los fundamentos jurídicos del reclamo.

Las partes realizarán todos los esfuerzos para alcanzar una solución mutuamente satisfactoria, aportando la información suficiente que permita un examen completo de la manera en que se podría afectar el funcionamiento y aplicación del Tratado, y dando a la información confidencial intercambiada el trato que le confiera la parte que la proporciona.

Una parte puede solicitar a la otra que ponga a su disposición a funcionarios de organismos de gobierno u otras entidades regulatorias, que cuenten con conocimiento especializados en el asunto materia de las consultas.

2. *Buenos oficios, conciliación y mediación de la Comisión de Libre Comercio*

Si mediante las consultas las partes no logran solucionar el asunto en los plazos fijados en el artículo 22.5 o convencionalmente, una parte puede solicitar por escrito una reunión de la Comisión, indicando la medida o asunto objeto de la reclamación. La Comisión se reunirá dentro de los diez

días siguientes a la entrega de la solicitud y procurará resolver la controversia sin demora, para lo cual podrá convocar a asesores técnicos, o crear grupos de trabajo o de expertos. También podrá recurrir a los buenos oficios, la conciliación, la mediación u otros procedimientos. Asimismo, podrá formular recomendaciones que ayuden a las partes a alcanzar una solución mutuamente satisfactoria.

VIII. ANEXO 3

LA SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS EN EL ACLAN Y EL ACLCC

1. *Consultas*

Si una parte estima que en relación con el asunto tratado en el Informe de la CEE están presentes los requisitos señalados precedentemente, puede solicitar por escrito al Consejo que se establezcan consultas con la parte omisa. En esas consultas, las partes deben esforzarse al máximo para resolver el asunto de manera mutuamente satisfactoria.

Dentro de los sesenta días siguientes de haber recibido la solicitud de consultas el Consejo se reunirá para resolver la controversia. Para ese efecto, el Consejo podrá convocar a asesores técnicos, o integrar los grupos de trabajo o de expertos que considere necesarios, o bien, podrá utilizar procedimientos de solución de controversias, tales como los buenos oficios, la conciliación y la mediación.

2. *Panel arbitral*

Si el asunto no ha sido solucionado dentro de los sesenta días posteriores a la reunión recién mencionada, el Consejo, a solicitud escrita de una parte, convocará a un panel arbitral para examinar si existe una pauta persistente de omisiones de la parte demandada, en la aplicación efectiva de sus normas técnicas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores (o infantil, de conformidad con lo establecido en el ACLCC), o salario mínimo.

El establecimiento y desempeño de las funciones del panel se regirán por las normas establecidas en los Acuerdos, a menos que las partes decidan otra cosa. Ambos Acuerdos contienen regulaciones casi idénticas en lo atinente a la integración y selección del panel, y los requisitos que

deben reunir los panelistas. Igual similitud tienen las normas referidas al procedimiento y los informes preliminares y finales.

Salvo que las partes dispongan otra cosa, el informe preliminar debe fundamentarse en las peticiones y argumentos presentados por las partes, así como en toda otra información que haya recibido. Debe contener, entre otras materias, las recomendaciones del panel, si las hubiere, para solucionar la controversia, las cuales normalmente consistirán en que la parte demandada adopte y aplique un plan de acción adecuado que permita corregir la pauta de no aplicación. A su vez, el informe final será presentado a las partes dentro del plazo de sesenta días a partir de la presentación del informe preliminar. El informe final se publicará cinco días después de su comunicación al Consejo.

Las partes podrán acordar un plan de acción mutuamente satisfactorio, el cual por lo regular se ajustará a las determinaciones y recomendaciones del panel. El cumplimiento del compromiso adquirido por las partes es objeto de regulación en ambos acuerdos. Al efecto en ellos se establecen normas acerca de la revisión del cumplimiento, procedimientos adicionales, y aplicación de sanciones.

IX. ANEXO 4

LA SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS EN EL ACLCCR

De conformidad con lo establecido en el artículo 20 del Acuerdo, dentro de los ciento ochenta días siguientes al nombramiento del último panelista el panel debe presentar a las partes un informe preliminar. El informe se fundará en las peticiones y argumentaciones presentadas por las partes, y en cualquiera otra información que haya recibido, y contendrá: a) las conclusiones de hecho, y b) su determinación sobre si el asunto está relacionado con el comercio y cubierto por legislación mutuamente reconocida. En caso positivo, el informe también debe contener una determinación acerca de si ha habido un patrón persistente de omisión de la parte requerida, en la efectiva aplicación de su legislación laboral directamente relacionada con los principios y derechos incluidos en el anexo 1, o cualquiera otra determinación bajo los términos de referencia. Si al respecto su determinación es afirmativa, el informe también debe incluir las recomendaciones del panel. Al formularlas, se deberá tener en cuenta las diferencias existentes en el nivel de desarrollo y el tamaño de las economías de las partes.

Los panelistas podrán formular votos salvados en los asuntos en que no se ha alcanzado un acuerdo unánime. A la vez, cualquiera de las partes podrá emitir observaciones por escrito. En tal caso, el panel podrá, de oficio o a petición de alguna de las partes: a) solicitar las consideraciones de las partes; b) reconsiderar su informe, y c) llevar a cabo cualquier diligencia adicional que considere pertinente.

Dentro de los noventa días siguientes a la presentación del informe preliminar, el panel debe presentar su informe final a los ministros responsables de los asuntos laborales en ambas partes. En ese informe se incluirán los votos salvados que corresponda. Las partes pondrán ese informe a disposición del público.

Si el panel ha determinado que ha habido un patrón persistente de omisión de la parte requerida, en las condiciones ya expresadas, esa parte deberá realizar sus mejores esfuerzos para remediar ese patrón de omisión, lo que incluirá atender positivamente a las recomendaciones del panel.

X. ANEXO 5

EL ARBITRAJE EN EL TLCEUACHI (CAPÍTULOS 18 Y 22)

Tanto en el procedimiento regulado en el capítulo 18 como en el del capítulo 22 se contempla la intervención de un grupo arbitral. En ambos casos, los árbitros son seleccionados de listas confeccionadas por las partes, en las que sus integrantes deben reunir los siguientes requisitos comunes:

- ser elegidos estrictamente en función de su objetividad, confiabilidad y buen juicio;
- ser independientes, no estar vinculados con cualquiera de las partes, y no recibir instrucciones de las mismas, y
- cumplir con el código de conducta que establezca la comisión.

Además, tratándose de la lista prevista en el capítulo 18, deben tener conocimientos especializados o experiencia en derecho laboral o en su fiscalización, o en solución de controversias derivadas de acuerdos internacionales. Tratándose de la lista prevista en el capítulo 22, deben tener conocimientos especializados o experiencia en derecho, comercio internacional u otros asuntos cubiertos por el Tratado, o en solución de controversias derivadas de acuerdos comerciales internacionales.

En el capítulo 22 se dispone que una parte puede solicitar por escrito el establecimiento de un grupo arbitral si en los plazos establecidos la controversia no ha sido solucionada mediante las consultas los buenos oficios, la conciliación o la mediación de la comisión. En la solicitud se deberá indicar tanto la medida o asunto objeto de la reclamación como las disposiciones pertinentes del Tratado.

El presidente del grupo arbitral debe ser designado por las partes dentro de los quince días siguientes a la presentación hecha para constituir tal grupo. Si no se produce acuerdo, el presidente se designa por sorteo entre los integrantes que no sean nacionales de las partes. Cada una de ellas seleccionará un árbitro dentro de los quince días siguientes a la selección del presidente. Si no lo selecciona dentro de ese plazo, éste es designado por sorteo de entre los nacionales de la parte. Las partes deben procurar que los árbitros tengan conocimientos especializados o experiencia relevante “en el asunto materia de la controversia”. Si una parte designa como árbitro a una persona no incluida en la lista de árbitros, la otra parte puede presentar una recusación sin expresión de causa. Las partes realizarán consultas cuando una de ellas considere que un árbitro ha incurrido en una violación del código de conducta, pudiendo destituirlo y reemplazarlo.

Corresponde a la Comisión establecer las reglas de procedimiento del arbitraje que se aplicarán si las partes no establecen un procedimiento distinto. Esas reglas deberán garantizar: a) el derecho, al menos, a una audiencia frente al grupo arbitral; b) la oportunidad de presentar por escrito alegatos iniciales y réplicas; c) la puesta a disposición del público de las presentaciones escritas de cada parte, las versiones escritas de sus declaraciones verbales y las respuestas escritas a una solicitud o a preguntas del grupo arbitral; d) la consideración de solicitudes de entidades no gubernamentales localizadas en los territorios de las partes, para proporcionar apreciaciones escritas acerca de la controversia, y e) la protección de la información confidencial.

El grupo arbitral, en consulta con las partes —a petición de ellas o de propia iniciativa, según corresponda— podrá solicitar información y asesoría técnica de cualquier persona o entidad que estime pertinente. Las partes, a su vez, podrán presentar comentarios acerca de esa información o asesoría, los que deben ser tenidos en cuenta por el grupo al preparar su informe.

Salvo acuerdo de las partes, el mandato del grupo arbitral será: “Examinar, a la luz de las disposiciones aplicables de este Tratado, el asunto sometido en la solicitud de grupo arbitral y emitir las conclusiones, determinaciones y recomendaciones según lo dispuesto en el artículo 22.12(3) y presentar los informes escritos a que se hace referencia en los artículos 22.12 y 22.13”.

Corresponde al grupo presentar un informe preliminar y un informe final. El primero se fundamentará en las disposiciones del Tratado y en las presentaciones y argumentos de las partes. Debe ser presentado dentro de los 120 días siguientes a la elección del último árbitro y contendrá: a) las conclusiones de hecho; b) su determinación sobre si una de las partes ha incurrido en incumplimiento de sus obligaciones, o si la medida de esa parte es causa de anulación o menoscabo en el sentido del anexo 22.2, o cualquiera otra determinación solicitada en el mandato, y c) sus recomendaciones para la solución de la controversia, si las partes así lo han solicitado.

Los árbitros pueden formular votos particulares respecto de las cuestiones en las que no exista decisión unánime. A su vez, una parte puede presentar observaciones escritas acerca del informe preliminar; sobre el particular el grupo arbitral puede reconsiderar su informe y realizar cualquier examen ulterior que considere pertinente.

A menos que las partes convengan otra cosa, el informe final debe ser presentado a las partes dentro del plazo de treinta días desde la presentación del informe preliminar. En su caso, en ese plazo se presentará a las partes los votos particulares sobre las cuestiones en que no exista decisión unánime.

Al recibir el informe final, las partes acordarán la solución de la controversia, normalmente ajustándose a las determinaciones y recomendaciones que, si procede, formule el grupo arbitral. Cuando corresponda, las partes podrán acordar un plan de acción mutuamente satisfactorio para solucionar la controversia, ajustado también a las determinaciones y recomendaciones mencionadas. Siempre que sea posible, la solución será eliminar el incumplimiento.

Salvo acuerdo de las partes, el mandato del grupo arbitral será: “Examinar, a la luz de las disposiciones aplicables de este Tratado, el asunto sometido en la solicitud de grupo arbitral y emitir las conclusiones, determinaciones y recomendaciones según lo dispuesto en el artículo 22.12(3) y presentar los informes escritos a que se hace referencia en los artículos 22.12 y 22.13”.

Corresponde al grupo presentar un informe preliminar y un informe final. El primero se fundamentará en las disposiciones del Tratado y en las presentaciones y argumentos de las partes. Debe ser presentado dentro de los 120 días siguientes a la elección del último árbitro y contendrá: a) las conclusiones de hecho; b) su determinación sobre si una de las partes ha incurrido en incumplimiento de sus obligaciones, o si la medida de esa parte es causa de anulación o menoscabo en el sentido del anexo 22.2, o cualquiera otra determinación solicitada en el mandato, y c) sus recomendaciones para la solución de la controversia, si las partes así lo han solicitado.

Los árbitros pueden formular votos particulares respecto de las cuestiones en las que no exista decisión unánime. A su vez, una parte puede presentar observaciones escritas acerca del informe preliminar; sobre el particular el grupo arbitral puede reconsiderar su informe y realizar cualquier examen ulterior que considere pertinente.

A menos que las partes convengan otra cosa, el informe final debe ser presentado a las partes dentro del plazo de treinta días desde la presentación del informe preliminar. En su caso, en ese plazo se presentará a las partes los votos particulares sobre las cuestiones en que no exista decisión unánime.

Al recibir el informe final, las partes acordarán la solución de la controversia, normalmente ajustándose a las determinaciones y recomendaciones que, si procede, formule el grupo arbitral. Cuando corresponda, las partes podrán acordar un plan de acción mutuamente satisfactorio para solucionar la controversia, ajustado también a las determinaciones y recomendaciones mencionadas. Siempre que sea posible, la solución será eliminar el incumplimiento.

Cuadro 1
PROPÓSITOS LABORALES DECLARADOS

ACLAN	ACLCC	ACLCCR	TLCEUACHI
<i>Recordar</i> la determinación expresada en el TLC, de:	<i>Recordar</i> la determinación expresada en el TLC, de:	<i>Recordar</i> su determinación de:	
<i>Crear</i> un mercado más amplio y seguro para los bienes y servicios producidos en sus territorios;	<i>Crear</i> un mercado más amplio y seguro para los bienes y servicios que se producen en sus territorios;	<i>Crear</i> un mercado más amplio y seguro para los bienes y servicios que se producen en sus territorios;	<i>Crear</i> un mercado más amplio y seguro para las mercancías y los servicios en sus respectivos territorios.
<i>Estimular</i> la competitividad de sus empresas en los mercados globales;	<i>Estimular</i> la competitividad de sus empresas en los mercados globales;		<i>Fortalecer</i> la competitividad de sus empresas en los mercados globales.
<i>Crear</i> nuevas oportunidades de empleo y de mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en sus respectivos territorios, y	<i>Crear</i> nuevas oportunidades de empleo y mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en sus respectivos territorios, y	<i>Crear</i> nuevas oportunidades de empleo y mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en sus respectivos territorios, y	<i>Crear</i> nuevas oportunidades de empleo y mejorar las condiciones laborales y los niveles de vida en sus respectivos territorios.
<i>Proteger</i> , ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores.	<i>Proteger</i> , ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores.	<i>Proteger</i> , ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores.	<i>Proteger</i> , fortalecer y hacer efectivos los derechos fundamentales de sus trabajadores.

ACLAN	ACLCC	ACLCCR	TLCEUACHI
<i>Afirmar</i> el respeto permanente por la Constitución y la legislación de cada parte.	<i>Afirmar</i> el respeto permanente por la Constitución y por el derecho de cada parte.	<i>Afirmar</i> su respeto constante por la Constitución y la legislación de cada parte.	
<i>Avanzar</i> en sus respectivos compromisos internacionales y fortalecer su cooperación en asuntos laborales.	<i>Avanzar</i> en sus respectivos compromisos internacionales y fortalecer su cooperación en asuntos laborales.		<i>Desarrollar</i> sus respectivos compromisos internacionales y fortalecer su cooperación en materias de índole laboral.
<i>Reconocer</i> que la prosperidad mutua depende de la promoción de la competencia fundada en la innovación y en niveles de productividad y calidad crecientes.	<i>Reconocer</i> que la prosperidad depende de la promoción de la competencia fundada en la innovación y en niveles de productividad y calidad crecientes.		
<i>Complementar</i> las oportunidades económicas creadas por el TLC a través del desarrollo de los recursos humanos, la cooperación obrero-patronal y la capacitación continua, que caracteriza a una economía de alta productividad.	<i>Complementar</i> las oportunidades económicas creadas por el TLC a través del desarrollo de los recursos humanos, la cooperación entre empleadores y trabajadores y la capacitación continua, que caracterizan a las economías de alta productividad.		

ACLAN	ACLCC	ACLCCR	TLCEUACHI
<p><i>Reconocer</i> que la protección de los derechos básicos de los trabajadores propiciará la adopción de estrategias competitivas de alta productividad en las empresas.</p>	<p><i>Reconocer</i> que la protección de los derechos básicos de los trabajadores propiciará la adopción de estrategias competitivas de alta productividad en las empresas.</p>		
<p><i>Promover</i>, en el marco de sus propias leyes, el desarrollo económico basado en altos niveles de capacitación y productividad en América del Norte, mediante:</p>	<p><i>Promover</i>, en el marco de sus propias leyes, el desarrollo económico sobre la base de elevados niveles de capacitación y productividad en sus respectivos países, mediante:</p>		
<p>a) la inversión en el desarrollo permanente de los recursos humanos, incluida aquella orientada a la incorporación al mercado de trabajo y durante los periodos de desempleo;</p>	<p>a) la inversión en el desarrollo permanente de los recursos humanos, incluida aquella orientada a la incorporación al mercado de trabajo y durante los periodos de desempleo;</p>		
<p>b) la promoción de la estabilidad en el empleo y las oportunidades de hacer carrera para todos los trabajadores, a través de bolsas de trabajo y otros para el empleo;</p>	<p>b) la promoción de la estabilidad en el empleo y las oportunidades de hacer carrera para todos los trabajadores a través de servicios para el empleo;</p>		

ACLAN	ACLCC	ACLCCR	TLCEUACHI
<p><i>c)</i> el fortalecimiento de la cooperación obrero-patronal, a fin de promover un diálogo más intenso entre las organizaciones de trabajadores y de patrones, así como para impulsar la creatividad y la productividad en los centros de trabajo;</p>	<p><i>c)</i> el fortalecimiento de la cooperación entre empleadores y trabajadores a fin de promover un diálogo más intenso entre las organizaciones de trabajadores y los empleadores, así como para impulsar la creatividad y la productividad en los centros de trabajo;</p>		
<p><i>d)</i> la promoción de niveles de vida más altos a medida que se incremente la productividad;</p>	<p><i>d)</i> la promoción de niveles de vida más altos a medida que se incremente la productividad;</p>		
<p><i>e)</i> el estímulo a las consultas y el diálogo entre las organizaciones laborales, las empresariales y el gobierno, en cada uno de los países y en América del Norte;</p>	<p><i>e)</i> el estímulo a las consultas y el diálogo entre las organizaciones laborales, los empresarios y el gobierno;</p>		
<p><i>f)</i> el impulso a la inversión con la debida atención a la importancia de las leyes y los principios del trabajo, y</p>	<p><i>f)</i> el impulso a la inversión con la debida atención a la importancia de las leyes y los principios del trabajo, y</p>		

ACLAN	ACLCC	ACLCCR	TLCEUACHI
g) el estímulo a los patrones y a los trabajadores en cada país a cumplir con las leyes laborales y a trabajar conjuntamente para mantener un ambiente de trabajo progresista, justo, seguro y sano.	g) el estímulo a los empleadores y a los trabajadores en cada país para que cumplan con las leyes laborales y para que trabajen en forma conjunta para mantener un ambiente laboral progresista, justo, seguro y sano.		
		<i>Reafirmar</i> que ambos países son miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).	
		<i>Reconocer</i> que la cooperación técnica sobre asuntos laborales asegura que en el contexto de una estrategia para el desarrollo económico y social, las políticas económicas y sociales sean componentes que refuercen mutuamente el desarrollo sostenible.	
		<i>Reconocer</i> las diferencias existentes en el nivel de desarrollo y el tamaño de sus economías.	

ACLAN	ACLCC	ACLCCR	TLCEUACHI
<i>Apoyarse</i> en los mecanismos e instituciones que existen en cada parte para lograr las metas económicas y sociales mencionadas.	<i>Apoyarse</i> en los mecanismos e instituciones que existen en cada parte para lograr las metas económicas y sociales mencionadas.		
<i>Expresar</i> el convencimiento de los beneficios que habrán de derivarse de una mayor cooperación laboral entre las partes.	<i>Expresar</i> el convencimiento de los beneficios que habrán de derivarse de una mayor cooperación laboral entre las partes.	<i>Expresar</i> el convencimiento de los beneficios que habrán de derivarse de una ulterior cooperación entre las partes en materia laboral.	
			<i>Establecer</i> reglas claras y de beneficio mutuo en su intercambio comercial.
			<i>Evitar</i> las distorsiones en su comercio recíproco.
			<i>Contribuir</i> a la integración hemisférica y al cumplimiento de los objetivos del Área de Libre Comercio de las Américas.

Cuadro 2
**PRINCIPIOS LABORALES DECLARADOS EN LOS ACUERDOS
 DE COOPERACIÓN LABORAL**

ACLAN	ACLCC	ACLCCR
<p style="text-align: center;"><i>Anexo 1. Principios laborales</i></p> <p>Los siguientes son lineamientos que las partes se comprometen a promover, bajo las condiciones que establezca su legislación interna, sin que constituyan normas comunes mínimas para dicha legislación. Su propósito es delimitar 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 de trabajo.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Anexo 1. Principios laborales</i></p> <p>Los siguientes son lineamientos que las partes se comprometen a promover, conforme a las condiciones que establezca la legislación interna de cada Parte, sin que constituyan normas comunes mínimas para dicha legislación. Su propósito es delimitar 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.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Anexo 1. Principios y derechos fundamentales en el trabajo</i></p> <p>Las partes se comprometen a respetar y promover los principios y derechos reconocidos en la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la OIT. Las partes deberán reflejar los siguientes principios y derechos en sus leyes, reglamentos, procedimientos y prácticas:</p>
<p style="text-align: center;">1. Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse</p> <p>El derecho de los trabajadores, ejercido libremente y sin impedimento, para instituir organizaciones y unirse a ellas por elección propia, con el fin de impulsar y defender sus intereses.</p>	<p style="text-align: center;">1. Libertad de asociación y protección del derecho de organización</p> <p>El derecho de los trabajadores, ejercido libremente y sin impedimento, para establecer organizaciones y afiliarse a ellas por elección propia, con el fin de impulsar y defender sus intereses.</p>	<p style="text-align: center;">Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse</p>

ACLAN	ACLCC	ACLCCR
<p>2. Derecho a la negociación colectiva</p> <p>La protección del derecho de los trabajadores organizados a negociar libremente, en forma colectiva, los términos y condiciones de empleo.</p>	<p>2. Derecho a la negociación colectiva</p> <p>La protección del derecho de los trabajadores organizados a negociar libremente, en forma colectiva, los términos y condiciones de empleo.</p>	<p>Derecho a la negociación colectiva</p>
<p>3. Derecho de huelga</p> <p>La protección del derecho de huelga de los trabajadores, con el fin de defender sus intereses colectivos.</p>	<p>3. Derecho de huelga</p> <p>La protección del derecho de huelga de los trabajadores con el fin de defender sus intereses colectivos.</p>	<p>Derecho de huelga</p>
<p>4. Prohibición del trabajo forzado</p> <p>La prohibición y abolición de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio, excepto tipos de trabajo obligatorio en casos generalmente aceptados por las partes, tales como: el servicio militar obligatorio, ciertas obligaciones cívicas, el trabajo en las prisiones sin que sea para propósitos privados, y el trabajo requerido en casos de emergencia.</p>	<p>4. Prohibición del trabajo forzado</p> <p>La prohibición y abolición de toda forma de trabajo forzado u obligatorio en casos generalmente aceptados por las partes, tales como: el servicio militar obligatorio, ciertas obligaciones cívicas, trabajo en las prisiones sin que sea para propósitos privados y el trabajo requerido en casos de emergencia.</p>	<p>Prohibición del trabajo forzado</p>
<p>5. Restricciones sobre el trabajo de menores</p> <p>El establecimiento de restricciones sobre el trabajo de menores que podrán variar al</p>	<p>5. Protección en el trabajo para los niños y los menores</p> <p>El establecimiento de restricciones al trabajo infantil y de menores, que podrán va-</p>	<p>Protección en el trabajo para los niños y los jóvenes</p>

ACLAN	ACLCC	ACLCCR
<p>tomar en consideración factores capaces de afectar el desarrollo pleno de las facultades físicas, mentales y morales de los jóvenes, incluyendo sus necesidades de educación y de seguridad.</p>	<p>riar al tomar en consideración factores relevantes que pueden afectar el desarrollo pleno de las facultades físicas, mentales y morales de los jóvenes, incluyendo sus necesidades de educación y seguridad.</p>	
<p>6. Condiciones mínimas de trabajo</p> <p>El establecimiento de condiciones mínimas de trabajo, tales como salario mínimo y pago de tiempo extra, para los trabajadores asalariados, incluyendo a quienes no están protegidos por un contrato colectivo.</p>	<p>6. Condiciones laborales mínimas</p> <p>El establecimiento de condiciones mínimas de trabajo, tales como salario mínimo y pago de tiempo extra, para los trabajadores asalariados, incluyendo a aquellos que no están protegidos por un contrato colectivo.</p>	
<p>7. Eliminación de la discriminación en el empleo</p> <p>Eliminación de la discriminación en el empleo por causa de raza, sexo, religión, edad u otros conceptos, con la salvedad de ciertas excepciones razonables, tales como, en su caso, requisitos o acreditaciones para el empleo, así como prácticas establecidas o reglas que rijan las edades de retiro que se establezcan de buena fe, y medidas especiales de protección o de apoyo a grupos particulares, diseñadas</p>	<p>7. Eliminación de la discriminación laboral</p> <p>La eliminación de la discriminación laboral por motivos raciales, religiosos, de sexo, de edad u otros conceptos, salvo por ciertas excepciones razonables, como por ejemplo, cuando corresponda, ciertos requisitos ocupacionales o calificaciones laborales o ciertas prácticas establecidas o reglas que rijan para la edad de jubilación, establecidas de buena fe, además de las medidas especiales de protección o de</p>	<p>Eliminación de la discriminación</p>

ACLAN	ACLCC	ACLCCR
para contrarrestar los efectos de la discriminación.	apoyo a grupos específicos, que se han diseñado para contrarrestar los efectos de la discriminación.	
<p>8. Salario igual para hombres y mujeres</p> <p>Salarios iguales para hombres y mujeres, según el principio de pago igual por trabajo igual en un mismo establecimiento.</p>	<p>8. Igual remuneración para hombres y mujeres</p> <p>Remuneración igual para hombres y mujeres de acuerdo con el principio de pago igual por el mismo trabajo realizado en un mismo establecimiento.</p>	<p>Igual remuneración para mujeres y hombres</p>
		<p><i>Anexo 2: Principios y derechos laborales adicionales</i></p> <p>Los siguientes son los principios y derechos orientadores que las partes se comprometen a promover, conforme a la legislación nacional de cada parte, pero no constituyen normas comunes mínimas para su legislación nacional. Lo siguiente abarca áreas amplias de atención en que las partes han desarrollado, cada una a su manera, jurisprudencia, leyes, reglamentos, procedimientos y prácticas que protegen los derechos e intereses de sus respectivos trabajadores:</p>
		<p>Normas laborales mínimas</p>

ACLAN	ACLCC	ACLCCR
<p data-bbox="203 194 533 252">9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales</p> <p data-bbox="147 265 589 349">La prescripción y aplicación de normas que minimicen las causas de lesiones y enfermedades ocupacionales.</p>	<p data-bbox="616 194 1037 252">9. Prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales</p> <p data-bbox="612 265 1042 381">La prescripción y aplicación de normas que minimicen la causa de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.</p>	<p data-bbox="1083 194 1476 252">Prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales</p>
<p data-bbox="158 407 578 490">10. Indemnización en los casos de lesiones de trabajo y enfermedades ocupacionales</p> <p data-bbox="147 503 589 709">El establecimiento de un sistema que prevea beneficios y compensaciones para los trabajadores o para quienes dependan de ellos en casos de lesiones ocupacionales, accidentes o muerte surgidos durante el trabajo, en conexión u ocurridos con motivo del mismo.</p>	<p data-bbox="616 407 1037 490">10. Indemnización en caso de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales</p> <p data-bbox="612 503 1042 735">El establecimiento de un sistema que otorgue beneficios e indemnizaciones para los trabajadores o sus cargas familiares en caso de lesiones ocupacionales, accidentes o muerte surgidos con motivo del trabajo, en relación con el trabajo, o que se produzcan durante la realización del mismo.</p>	<p data-bbox="1067 407 1493 458">Indemnización en caso de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales</p>
<p data-bbox="166 758 569 816">11. Protección de los trabajadores migratorios</p> <p data-bbox="147 829 589 971">Proporcionar a los trabajadores migratorios en territorio de cualquiera de las partes la misma protección legal que a sus nacionales, respecto de las condiciones de trabajo.</p>	<p data-bbox="645 758 1009 816">11. Protección de los trabajadores migratorios</p> <p data-bbox="612 829 1042 971">Proporcionar a los trabajadores migratorios que se encuentren en el territorio de una de las partes la misma protección legal que se brinda a sus nacionales, respecto de las condiciones de trabajo.</p>	

Cuadro 3
MATERIAS OBJETO DE COOPERACIÓN LABORAL

ACLAN	ACLCC	ACLCCR	TLCEUACHI
<p>Seguridad e higiene en el trabajo.</p> <p>Trabajo de menores.</p> <p>Trabajadores migratorios de las partes.</p> <p>Desarrollo de recursos humanos.</p> <p>Estadísticas del trabajo.</p> <p>Prestaciones laborales.</p> <p>Programas sociales para los trabajadores y sus familias.</p> <p>Programas, metodologías y experiencias respecto a la elevación de la productividad.</p> <p>Relaciones obrero-patronales y procedimientos de negociación colectiva.</p>	<p>Seguridad e higiene en el trabajo.</p> <p>Trabajo infantil.</p> <p>Trabajadores migratorios de las partes.</p> <p>Desarrollo de recursos humanos.</p> <p>Estadísticas laborales.</p> <p>Prestaciones laborales.</p> <p>Programas sociales para los trabajadores y sus familias.</p> <p>Programas, metodologías y experiencias respecto al incremento de la productividad.</p> <p>Relaciones entre empleadores y trabajadores y procedimientos de negociación colectiva.</p>	<p>Fortalecer la capacidad institucional de los departamentos gubernamentales responsables de los asuntos laborales, especialmente en relación con la información, estadísticas, estudios e investigación.</p> <p>Fortalecer y modernizar las direcciones laborales de inspección, dotándolas de adecuados marcos normativos, así como estructuras, funciones y medios que les permitan una actuación eficaz.</p>	<p>Relaciones laborales: formas de cooperación entre trabajadores, empleadores y gobiernos, incluyendo la solución de conflictos laborales.</p> <p>Condiciones de trabajo: legislación, práctica e implementación relativas a la seguridad y salud en el trabajo; prevención y compensación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y condiciones de trabajo.</p> <p>Asuntos relativos a la pequeña y mediana empresa: promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; mejoría de las condiciones de trabajo; medios de colaboración entre empleadores y representantes de los trabajadores, y servicios sociales de protección convenidos entre organizaciones de trabajadores y empleadores o sus asociaciones.</p>

ACLAN	ACLCC	ACLCCR	TLCEUACHI
<p>Condiciones de trabajo y su aplicación.</p> <p>Compensación por accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo.</p> <p>Legislación relativas a la formación y funcionamiento de los sindicatos, la negociación colectiva y la resolución de conflictos laborales, así como su aplicación.</p> <p>Igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo.</p> <p>Formas de cooperación entre los trabajadores, los empresarios y el gobierno.</p> <p>Asistencia técnica para el desarrollo de normas laborales, cuando una de las partes lo solicita.</p> <p>Otros asuntos que las partes acuerden.</p>	<p>Normas sobre condiciones de trabajo y su aplicación.</p> <p>Indemnización por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.</p> <p>Legislación relativa a la formación y funcionamiento de los sindicatos, la negociación colectiva y la resolución de conflictos laborales, así como su aplicación.</p> <p>Igualdad entre hombres y mujeres en el centro de trabajo.</p> <p>Formas de cooperación entre los trabajadores, los empresarios y el gobierno.</p> <p>Asistencia técnica para el desarrollo de normas laborales.</p> <p>Otros asuntos que acuerden las partes.</p>	<p>Fortalecer los departamentos y organismos con jurisdicción en asuntos de seguridad social, especialmente aquellos responsables de la administración de las políticas y programas dirigidas a mujeres trabajadoras, personas discapacitadas y la protección de los menores en el trabajo.</p> <p>Modernizar los sistemas de resolución alternativa de conflictos laborales individuales y colectivos de trabajo, dotando a las partes en dichos conflictos de procedimientos ágiles y personal capacitado.</p>	<p>Asuntos relativos a la pequeña y mediana empresa: promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; mejoría de las condiciones de trabajo; medios de colaboración entre empleadores y representantes de los trabajadores, y servicios sociales de protección convenidos entre organizaciones de trabajadores y empleadores o sus asociaciones.</p> <p>Protecciones sociales: desarrollo de recursos humanos y capacitación en el empleo; prestaciones en beneficio de los trabajadores; programas sociales para trabajadores y sus familias; trabajadores migrantes; programas de reconversión laboral y protección social, incluyendo seguridad social, protección de las remuneraciones y servicios de salud.</p> <p>Protecciones sociales: desarrollo de recursos humanos y capacitación en el empleo; prestaciones en beneficio de</p>

ACLAN	ACLCC	ACLCCR	TLCEUACHI
			<p>los trabajadores; programas sociales para trabajadores y sus familias; trabajadores migrantes; programas de reconversión laboral y protección social, incluyendo seguridad social, protección de las remuneraciones y servicios de salud.</p> <p>Cuestiones técnicas e intercambio de información: programas, metodologías, y experiencias relativas al incremento de la productividad: estadísticas laborales, incluyendo información comparable; asuntos y actividades actuales en la OIT; consideración y estímulo de buenas prácticas laborales y el uso efectivo de tecnologías, incluidas las basadas en Internet.</p>

Cuadro 4
 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS AL 31 DE DICIEMBRE DE 2003
 POR LOS ESTADOS PARTE DE TRATADOS DE LIBRE COMERCIO EN AMÉRICA

	87	98	29	105	100	111	138	182
CANADÁ	x			x	x	x		x
CHILE	x	x	x	x	x	x	x	x
COSTA RICA	x	x	x	x	x	x	x	x
ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA				x				x
MÉXICO	x		x	x	x	x	x	x

Cuadro 5
 CONVENIOS DE LA OIT SOBRE SALARIOS MÍNIMOS, HORAS DE TRABAJO Y SEGURIDAD
 Y SALUD EN EL TRABAJO RATIFICADOS AL 31 DE DICIEMBRE DE 2003 POR LOS ESTADOS
 PARTE DE TRATADOS DE LIBRE COMERCIO EN AMÉRICA

CONVENIOS	CAN	CHI	COS	EUA	MEX
<i>Sobre salarios mínimos</i> 131		x	x		x
<i>Sobre horas de trabajo</i> 153					x
1	x	x	x		
30		x			x
47					
<i>Sobre seguridad y salud en el trabajo</i> 155					x
161		x			x
115		x			x
139					
148			x		
162	x	x			
170					x
174					

CONVENIOS	CAN	CHI	COS	EUA	MEX
13		x			x
119					
127		x	x		
136		x			

Convenios:

Salarios mínimos

131 Sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.

Horas de trabajo

153 Sobre la duración del trabajo y periodos de descanso (transporte por carreteras), 1979.

1 Sobre las horas de trabajo (industria), 1919.

30 Sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930.

47 Sobre las cuarenta horas, 1935.

Seguridad y salud en el trabajo

Normas generales

155 Sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

161 Sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

Tratamientos específicos

115 Sobre la protección contra las radiaciones, 1960.

139 Sobre el cáncer profesional, 1974.

- 148 Sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977.
- 162 Sobre el asbesto, 1986.
- 170 Sobre los productos químicos, 1990.
- 174 Sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993.

Pendientes de revisión

- 13 Sobre la cerusa (pintura), 1921.
- 119 Sobre la protección de la maquinaria, 1963.
- 127 Sobre el peso máximo, 1967.
- 136 Sobre el benceno, 1971.