

POLITICA LABORAL PARA UNA INTEGRACION FRONTERIZA

Por

AIDA FIGUEROA YAVAR

Profesora de Derecho del Trabajo de la Escuela
de Derecho, Universidad de Chile, Santiago.

Consideramos que una política laboral que incida en la integración debe ser en sus líneas generales una sola, bien sea que se trate de una integración fronteriza, regional o referida a zonas geográficas o territoriales más vastas, sin perjuicio de los problemas técnicos que en cada caso deban ser afrontados con mayor urgencia o prelación. En consecuencia, nos hemos permitido abordar, ante todo, el tema en general, en su perspectiva más amplia.

En efecto, una política para la integración en el aspecto laboral obliga a una percepción de la problemática de la integración en general, y en especial, de la incidencia del factor trabajo en este proceso, como centro neurálgico de esta dinámica de cambios.

La integración latinoamericana ha sido abordada dentro del proceso del *desarrollo*, el que implica no sólo el aspecto económico, sino la evolución y el progreso social. Factores de desarrollo, como son la acumulación capitalista y el avance tecnológico, son sólo parciales; el aspecto humano del problema, la demanda del hombre trabajador de mayor libertad, justicia y democracia, de liberación del temor, el hambre y la miseria, debe ser encarado en su verdadera dimensión. Esto significa que de acuerdo con el sentido social que una política laboral debe tener, debe superarse el enfoque en que los aspectos humanos se aborden con criterio económico. El trabajador no puede seguir siendo considerado como factor de producción, el salario y las remuneraciones en general como incidencias en los cálculos de costos, la Seguridad Social como cargas sociales o gastos no rentables.

El Derecho Laboral, y por ende una política laboral para la integración, deberá plantear el problema del trabajo y de los trabajadores como tópico principal y determinante de los cambios que deben producirse. Esto implica romper los marcos institucionales y legales que han permitido que los poderes que hasta el momento manejan las iniciativas integracionistas sean ajenos a los intereses reales e inmediatos de la gran masa humana que constituye el principal sujeto del Derecho Laboral, también en lo que se refiere al Derecho del Trabajo Latinoamericano.

¿Cuáles han sido hasta hoy las fuerzas impulsoras de la integración latinoamericana?

Primero, y fundamentalmente, las burguesías nacionales; en segundo lugar, y con posterioridad, los monopolios norteamericanos y sus aliados nacionales. Los Gobiernos han actuado fundamentalmente en representación de los intereses de estos sectores, que por lo demás no son siempre coincidentes, antes, por el contrario, en muchos casos profundamente antagónicos, lo que se refleja por ejemplo en la carta respuesta al Presidente Frei de los señores Sanz de Santa María, Mayobre, Prebisch y Herrera. La declaración de Cundinamarca y el plan de acción de Caraballeda, producto de las dos Conferencias Interamericanas de Ministros del Trabajo que se han realizado dentro del marco de la Alianza para el Progreso, no han pasado de ser la expresión de buenas intenciones; los intereses de las capas trabajadoras en general, en las que se comprende el proletariado urbano, el campesinado, los profesionales y los técnicos, han estado marginados hasta ahora del proceso integracionista.

¿Por qué esta situación? ¿Debe ella mantenerse?

A nuestro juicio, lo que ha producido el efecto de indiferencia, reticencia y aún hostilidad frente al proceso integracionista de parte del sector trabajador, en especial de parte de la clase obrera organizada, ha sido el esquema integracionista propuesto para Latinoamérica, que se enmarca fundamentalmente dentro de una planificación capitalista a escala internacional, situada por ende bajo la influencia y el control del capital, y en particular del gran capital. En esta situación,

el sector trabajo considera que el proceso proviene y favorece a sus explotadores tradicionales, el que en consecuencia no atacará las causas y los intereses que mantienen "una situación idílica para sectores minoritarios de la región (cuya integración se propone), algunos de ellos con estrechas vinculaciones en el exterior", mientras las grandes masas siguen sumidas en el "*temor y la necesidad*". La integración plantea dentro de los postulados liberales, en que las leyes del mercado, es decir, del beneficio capitalista sean las que determinan la división del trabajo a nivel internacional, el desarrollo de zonas o regiones, la concentración capitalista y humana, o por otra parte la condena a muerte de otras regiones y a la migración a sus poblaciones; en que la producción toda está subordinada cualitativa y cuantitativamente a las exigencias de la acumulación capitalista sin considerar los fines de progreso social sino como producto residual del proceso, no interesa ni compromete al sector trabajo en forma alguna.

¿Debe mantenerse esta situación? A nuestro juicio, no. El fenómeno integracionista existe a escala mundial, es objetivo e irreversible. Pero este fenómeno no está necesariamente subordinado al esquema capitalista de fortalecimiento monopolístico y afianzamiento de un neo-colonialismo. Es posible estructurar sistemas en que se relacionen trabajo, empresa y Estado en un proceso de integración dentro de un sistema normativo de política jurídica en que los centros de poder cimenten su acción en valores de auténtica democracia en lo económico, político y social. ¿Qué papel correspondería en este esquema al Derecho Laboral?

Creemos que es posible la participación del sector trabajo tanto en el diálogo sobre su problemática, cuanto en la acción de su consecución. Es natural e inevitable que el proceso integracionista refleje en gran medida la lucha entre los diferentes centros de poder, pero este conflicto puede ser fructuoso en el planteamiento de cambios básicos que impliquen una auténtica integración social y democrática, es decir, la superación de la marginalidad de grupos, sectores o clases, en lo social, en lo político y en lo económico.

El papel que corresponde al Derecho Laboral y a una política laboral dentro de esta orientación es decisivo, en cuanto permita la protección de la población trabajadora en lo que se refiere a la satisfacción de sus necesidades básicas, en la etapa de transición en que se encuentra Latinoamérica, y al mismo tiempo facilite el cabal desarrollo de las capacidades y de los órganos de poder de los trabajadores a todos los niveles.

Una política laboral de real contenido social debe encarar la integración con un criterio cualitativo, en oposición al criterio cuantitativo que inspira la posición economista, el que debe concebir la integración para el desarrollo como un medio para satisfacer las necesidades sociales fundamentales, necesidades engendradas en el desarrollo de las fuerzas productivas, que son, en último término, las potencialmente creadoras y de cuya satisfacción depende el grado de humanización de la vida. Una política laboral no puede aceptar como fin de la integración al trabajador productor-consumidor de las sociedades capitalistas altamente industrializadas, trabajador atomizado y alienado, pasivo en su tarea preestablecida y monótona, sometido a una disciplina militar y al mismo tiempo al contentamiento de un neopaternalismo, sin responsabilidades, sin poder, condenado a vender su tiempo, condenado a considerarse "humano" por la apropiación de símbolos de humanidad, prefabricados para un consumo pseudo-cultural de evasión (1). Una política laboral de la integración y el desarrollo deberá, pues, encarar no sólo la protección del sector trabajo dentro de un mínimo de buen funcionamiento de un orden liberal capitalista a nivel supranacional, sino que deberá encarar la reivindicación del poder del sector trabajo respecto de toda la problemática de las relaciones de trabajo, de producción y de consumo; en suma de

(1) Cita del informe de André Gorz: Coloquio Internacional sobre Integración Europea y Movimiento Obrero realizado en París en septiembre a diciembre de 1964, con asistencia de los principales dirigentes sindicales de los países de la C. E. E., publicado en número especial de Cahiers du Centre d'Etudes Socialistes.

clarificar el valor y el fin del trabajo social, y el fenómeno del control de su producto a todos los niveles en que este control se manifieste, rompiendo la dictadura de hecho del capital, tanto en lo nacional como en lo internacional, dentro de las estructuras monopolistas y de dependencia neo-colonialista.

Concretando problemas, una política laboral deberá procurar el mejoramiento de las condiciones generales de trabajo y remuneración en el aspecto inmediato, tanto por vía legal de proteccionismo estatal, cuanto por la vía directa de la lucha reivindicativa y el ejercicio del poder de decisión que obtengan los sectores trabajadores a todos los niveles.

1º—*En primer lugar debe ser abordado el problema del empleo.*— Es fundamental la expansión de las oportunidades de empleo dentro de un proceso de desarrollo, ampliar y garantizar la posibilidad real de ejercicio del Derecho al trabajo.

Las políticas laborales nacionales no han podido solucionar ni remotamente la situación de desocupación total o parcial de que se ven aquejados en mayor o menor grado todos los países latinoamericanos. El problema es complejo, pues, en él inciden factores estructurales determinantes que van desde lo demográfico hasta el problema de la capacitación y readaptación profesional. Es evidente que el asunto se complica gravemente a nivel de integración supranacional.

Señalamos algunos principios que deberían inspirar una política laboral al respecto:

En Latinoamérica existe desocupación en los vastos sectores de poblaciones rurales, indígenas o de zonas de subdesarrollo absoluto, y a nivel urbano de relativa o alta industrialización. La integración intensificará y facilitará los movimientos migratorios entre los diversos países, lo que intensificará el riesgo de concentración de poblaciones trabajadoras que agraven y agudicen el desempleo actual. El peligro de desplazamiento más o menos violento hacia centros de mayor prosperidad creados por la concentración industrial, promoverá necesariamente una competencia ruinosa entre diversos grupos de trabajadores.

Es preciso reconocer que en principio la libre movilidad de los trabajadores debe ser garantizada como factor de progreso y desarrollo, pero siempre que no caiga en el juego de mercado libre de la mano de obra, caso en que se convierte en un instrumento de división y presión sobre las clases asalariadas entregadas al libre juego de las leyes económicas, lo que significa la perpetuación del control empresarial. En consecuencia:

a) Debe sentarse como principio general inspirador de tratados y de convenios bilaterales y multilaterales, el de la libre circulación de trabajadores, o si se quiere, de la mano de obra.

b) Deben equiparse los trabajadores migrantes de otras nacionalidades en todo el ámbito de la legislación laboral, lo que significa igualdad en la retribución, en las condiciones de trabajo, frente a los derechos sindicales.

c) Debe uniformarse la valoración de títulos y grados y demás capacidades de trabajo.

d) Debe considerarse la migración y establecimiento de la familia del trabajador en caso de estabilizarse temporal o definitivamente la residencia de éste.

e) Debe abordarse una política habitacional a nivel integracionista en las zonas en que se de mayor concentración de población.

Veamos cuál es la actual situación legal que incide en los aspectos que hemos cuestionado.

1°—A nivel internacional existe la Recomendación N° 86 de la OIT, y el Convenio N° 97 de la misma, del año 1947, que sustenta los principios de igualdad entre nacionales y extranjeros en lo que se refiere a retribuciones, condiciones de trabajo, organización sindical, viviendas. Este convenio ha sido ratificado por pocos países latinoamericanos.

2°—La III Conferencia del Trabajo de los Estados Americanos miembros de la OIT, celebrada en México en 1946, resolvió: “se solicita a los Gobiernos se esfuercen por poner en práctica los principios de igualdad de trato y salarios por trabajo de igual valor... y por impedir la injusta discriminación en contra de los trabajadores por motivos de raza,

color, credo, sexo u origen nacional con respecto a empleo, tasas de salario y demás condiciones de trabajo”.

3º—El principio de trato igual de la mano de obra nacional y extranjera es reconocido y aplicado por las legislaciones latinoamericanas en general, salvo algunas restricciones respecto de la admisión en determinados empleos o en el establecimiento de ciertas proporciones de trabajadores nacionales respecto de los extranjeros. Estas restricciones deberán desaparecer.

4º—Es regla del Derecho Internacional Privado (Código de Bustamante) Americano, que en materia laboral se aplique la legislación nacional, es decir la del lugar en que se realiza la prestación laboral, para establecer las condiciones en que se cumple el contrato de trabajo. La misma norma de “*Loci executionis*” rige en lo que se refiere a la protección del trabajador contra riesgos en materia de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, etc.

5º—El tratado de Montevideo no contiene norma alguna referente a la libre circulación de los trabajadores.

De lo antedicho se puede colegir que las barreras legales en lo que respecta a la libre circulación de las personas y al trato no discriminatorio de los trabajadores extranjeros respecto de los nacionales, no existen; antes, por el contrario, el nivel normativo del Derecho Laboral es propiciatorio a la institucionalización integracionista. Sin embargo, en materia laboral esta institucionalización no es ni incipiente. Las políticas laborales no han coordinado sino acuerdos muy restringidos de libre circulación de personas; en la zona que nos interesa existe el acuerdo de circulación de personas entre Arica y Tacna.

Es necesario que se creen a nivel supranacional organismos que en primer lugar se aboquen al estudio del problema para proponer una política de libre circulación con sentido social, que en el caso de Latinoamérica se ve agudizado por las grandes desigualdades económico-sociales de grupos de trabajadores o de poblaciones zonales. Los órganos de la ALALC, la Conferencia y el Comité, no tienen facultades especiales en materia laboral.

Un primer paso en una política migratoria podría ser la celebración de tratados bi o multilaterales regionales, o a nivel más factible aún, un acuerdo directo entre los organismos nacionales correspondientes.

Los sectores laborales deben tener en todo caso acceso a la información y posibilidad de análisis del problema en sus verdaderas dimensiones, así como a la participación en las decisiones que se adopten frente al mismo. La participación laboral debe efectuarse a través de representantes directos del sector trabajo organizado, es decir, fundamentalmente de representación sindical, y en ningún caso podrá limitarse a un papel consultivo, sino que deberá ser de decisión.

Debemos recordar que la CEE cuenta con un Comité Consultivo destinado al examen de todos los problemas de la libre circulación del trabajo con miras a "una coordinación comunitaria de la política ocupacional de los Estados miembros que contribuya al desarrollo de la economía y de un mayor equilibrio de la situación de la mano de obra dentro de la Comunidad". Este Comité Consultivo es mixto, con representación de los Gobiernos, de las organizaciones sindicales y de los patrones (36 miembros). Puede apreciarse que es poco lo que se ha avanzado en esta materia a nivel de integración social. La libre circulación establecida como principio en el artículo 48 del Tratado de la CEE tiene un contenido bastante limitado.

Insistimos que en materia de circulación de mano de obra es fundamental la intervención de los trabajadores organizados, los que obviamente no obtendrán fácilmente esta conquista a nivel supranacional, siendo que a nivel nacional no detentan este poder; pero es evidente que sólo esta participación garantizará en último término una verdadera política laboral de contenido social frente a la libre circulación. Sin esta intervención, el peligro de nivelaciones de las condiciones de trabajo de acuerdo al denominador común más bajo ocupacional, es evidente.

Los planteamientos laborales frente a la libre circulación deben tener en cuenta:

a) La lucha contra la cesantía que amenaza las zonas que resulten preferidas dentro del marco de la planificación capitalista.

b) El planteamiento de un desarrollo equilibrado de las diversas regiones, esto es, una política de desarrollo dentro de un espíritu social mediante la descentralización y democratización de los poderes de decisión económica.

c) Defensa de la actividad productora de los campesinos pobres, aún cuando se plantee la reconversión y el desarrollo industrial de las regiones agrícolas atrasadas. En el mismo sentido debe formularse la defensa de las comunidades indígenas. El cooperativismo productivo, de comercialización e industrialización, puede ser un sistema para superar la marginalidad.

d) La adaptación y readaptación de la mano de obra bajo control estatal y sindical, no bajo el control y tutela patronales solamente. En este aspecto se incluye la capacitación profesional.

e) Frente al desempleo total o parcial, y por una superación del nivel socio cultural de los trabajadores, debe propiciarse la disminución de la jornada laboral, el acortamiento de la semana de trabajo y la restricción de las horas extraordinarias. Estos principios deben enfrentar asimismo la llamada desocupación tecnológica proveniente del progreso técnico y de la consiguiente automatización.

2º.—*El segundo problema fundamental* que debe encarar una política laboral es el del alza real de las remuneraciones, la elevación de los niveles de ingreso y de vida de las clases trabajadoras. Una política de libre circulación de la mano de obra a nivel supranacional agudiza el fenómeno concurrencial entre grupos de trabajadores de diferentes niveles de ingreso que se desplazan hacia los centros de mayor concentración industrial donde existen mejores remuneraciones. No puede aceptarse que este fenómeno produzca una nivelación hacia abajo. Debe contrarrestarse por todos los medios esta tendencia competitiva en un mercado de trabajo.

Una política laboral por el alza de las remuneraciones encuentra frente al proceso integracionista no sólo la resis-

tencia tradicional del sector patronal, sino asimismo la resistencia de todo el aparato gubernamental, que ve en esta reivindicación una especie de acción antinacional, en la medida en que se alzan los costos de producción y se pone a la empresa nacional en situación desmedrada frente a la competencia integrada en un mercado común. Lo mismo se plantea por lo demás frente a todas las reivindicaciones tradicionales del sector trabajador: acortamiento de la jornada, reducción de la semana laboral, vacaciones prolongadas, Seguridad Social, etc. Pero frente a todas las argumentaciones de técnica económica que puedan aducirse, debe mantenerse el principio de que la reestructuración de la distribución es factor fundamental del desarrollo y de la integración en su aspecto social.

Es también fundamental en una política laboral referente a las remuneraciones, eliminar los efectos de los procesos inflacionistas en la variación de los ingresos reales. Todo perjuicio que en este sentido se produzca debe ser totalmente absorbido por sistemas de reajustes automáticos y totales.

No es aceptable para una política laboral que los montos de los salarios se ajusten a los cambios en la demanda de los diversos tipos de trabajo, cambios que se produzcan en general en la actividad o prosperidad industrial o productiva de cualquier rubro. Frente a todo, la problemática de las remuneraciones debe haber un principio irrenunciable: el standard laboral debe alzarse tanto a nivel nacional, como a nivel internacional.

3º—*En tercer lugar*, y en estrecha relación con los dos puntos antes analizados, se encuentra el problema de la estabilidad en el trabajo o inamovilidad general. El derecho al empleo que se ejerce dentro de las exigencias normales debe ser garantizado sin restricciones y en forma general en una política liberal integracionista que, como ya hemos visto, puede acentuar la situación de dependencia y desmedro del sector trabajador frente al sector patronal.

4º—*Otro aspecto del problema laboral* es el que se refiere al Derecho Colectivo del Trabajo. Una política integracionista que aborde esta problemática no puede sino ser comple-

ja. Debe referirse a los derechos sindicales, y muy en especial a los derechos y funciones de los sindicatos y asociaciones de trabajadores en general.

a) Derechos sindicales: tenemos en primer lugar el derecho a formar sindicatos o asociaciones de trabajadores sin ninguna limitación.

Las prohibiciones respecto de determinados tipos de trabajo deben suprimirse, haciendo extensivo el derecho a organizarse a todas las actividades sin restricción alguna. En este sentido debe uniformarse el Derecho Laboral Latinoamericano, que en algunos países es muy avanzado, en tanto en la mayoría adolece de serias limitaciones.

Otra faceta de los derechos sindicales es el que se refiere al derecho a afiliarse y a desafiliarse; el derecho a elegir y a ser elegido sin distinción de sexo, edad o nacionalidad. En estos aspectos el Derecho Latinoamericano no es uniforme en sus principios, aún cuando en lo referente a nacionalidad no existan en general limitaciones importantes. En relación con la libertad sindical se discute el problema de la pluralidad sindical y el de la sindicación obligatoria o totalmente libre. No hay uniformidad en las legislaciones latinoamericanas, antes bien existen grandes diferencias. Creemos que una política laboral integracionista debe procurar uniformidad en esta materia, pero sin perder de vista el nivel de desarrollo sindicalista de cada país o región, y considerando siempre en forma fundamental que debe propiciarse la organización de los trabajadores, más que pretender sentar principios doctrinarios generales.

b) En lo que se refiere a los derechos y funciones de los sindicatos, y teniendo en cuenta que son ellos y demás organizaciones profesionales las que junto al Estado y el poder empresarial deben ser fuerza estructural de una integración en el aspecto social, es fundamental el reconocimiento a éstos del más amplio derecho de organización y acción a todos los niveles. Sólo fortaleciendo la capacidad y el poder del sector trabajo organizado puede llegar a obtenerse una real y efectiva participación en el proceso de desarrollo. Corresponderá a un movimiento sindical bien organizado con base

territorial, profesional o industrial, una acción determinante dentro del sistema de relaciones colectivas de trabajo. Una política laboral a nivel de integración debe procurar la supresión de toda limitación en cuanto a la formación y acción sindical a todos los niveles.

La estructura sindical exige la existencia de diversos tipos de sindicatos de base, y las federaciones y confederaciones por rama productiva, tipo de trabajo, zona o región, empresa, etc., tanto a nivel nacional como supranacional.

Debemos hacer presente que en este aspecto, como en el de acción sindical en general, son múltiples las limitaciones contenidas en las legislaciones latinoamericanas, lo que perjudica grandemente el papel que debe desempeñar el trabajo organizado en la defensa y promoción de los derechos de sus asociados, en la participación en las decisiones a nivel de empresas, y en la determinación de soluciones gubernamentales y legales dentro de los límites nacionales o de regiones integradas.

Debemos señalar los diversos aspectos que puede tener la acción sindical:

I.—A nivel de empresa tenemos:

La contratación colectiva que debe abordar todas las condiciones generales de trabajo y remuneración. La participación en la formación de la marcha interna de la empresa (reglamento interno). La institucionalización de los comités de empresa. Inamovilidad. Participación en las utilidades.

Debe ser un principio general de política laboral frente a estos planteamientos, la mantención del control sindical dentro de una estructura sindicalista general en la participación del sector trabajo a nivel de empresa. No es recomendable la diversificación y atomización de la participación-trabajo de manera que los representantes de este sector caigan en el ámbito de la estructura empresarial rompiendo los nexos con la masa trabajadora y sus intereses comunes, generales y permanentes, cayendo en una problemática técnico-economista que no debe comprometer aquellos. Este problema incide fundamentalmente en los llamados órganos de gestión dentro de la empresa y su relación con la organiza-

ción sindical. Se ha argumentado que los representantes de los trabajadores en estos organismos no tienen experiencia suficiente que les permita influir en forma determinante en la gestión de la empresa y que los beneficios parciales que puedan obtenerse no compensarían el debilitamiento de la organización reivindicativa que es el sindicato en favor de una política de colaboración y compromiso. Es por ello importante coordinar la acción de estos órganos con el contexto general de la acción sindical.

II.—A nivel supraempresarial, una política laboral deberá considerar la negociación colectiva y el conflicto colectivo.

El aspecto más interesante de la negociación colectiva es el que se proyecta en la celebración de convenios colectivos de nivel superior, es decir en un marco que rebase la empresa. Son muy pocas las legislaciones latinoamericanas en que existe una ley básica que garantice este aspecto de la acción sindical. La ley más avanzada es la mexicana, es importante la argentina, y Bolivia cuenta con una legislación reciente al respecto; pero en general podemos afirmar que a nivel de relaciones sindicales-patronales, no se puede hablar en Latinoamérica de negociación colectiva a nivel superior.

Es preciso institucionalizar la negociación y la celebración de convenios colectivos tanto en el ámbito de lo nacional cuanto en el ámbito internacional que implica una integración. Los convenios colectivos han probado ser un importante motor de progreso social, ya que constituyen el mejor medio para obtener un equilibrio entre las exigencias sociales y las posibilidades económicas. Así lo reconocen el artículo 118 del tratado de Roma y el artículo 6 de la Carta Social Europea.

Una política laboral en esta materia debe reconocer la importancia dinámica de la negociación colectiva a nivel de zona, de rama de producción, de profesión o de industria, propiciando una reglamentación legal y la existencia de organizaciones sindicales centralizadas nacionales y supranacionales.

Frente a la problemática de unificar los sistemas jurídicos de convenios colectivos por los Estados, podría recurrirse

A organismos paritarios o mixtos interzonales, que por lo menos elaboraran informes y recomendaciones para la adopción de determinados convenios colectivos tanto a las asociaciones patronales como a los sindicatos.

La Carta de Punta del Este recomienda, en relación con la negociación colectiva a nivel superior, "hacer esfuerzos encaminados al establecimiento de sistemas eficientes para las relaciones de trabajo y procedimientos de consulta y colaboración entre las autoridades, las asociaciones de empleadores y las organizaciones laborales" para dar cumplimiento a los fines económicos y sociales de la Alianza para el Progreso.

III.—Otra faceta importante de la acción sindical es su capacidad para promover conflictos colectivos. Este derecho debe garantizarse a todos los niveles nacionales y supranacionales, sin restringir en especial el derecho de huelga. No debe ocurrir que el poder de presión que el sector trabajo organizado ha logrado en lo nacional, se debilite en el proceso integracionista. La unidad, cohesión y autodeterminación sindical debe cautelarse a todo trance en una política laboral para la integración.

IV.—Por último, debemos considerar la integración del sector trabajo en los órganos supranacionales de poder. Nuestro criterio es que una política laboral debe ser muy cautelosa al propiciar o aceptar el compromiso a nivel ejecutivo en organismos de planificación y decisión, la que puede constituir un acceso sólo formal a centros tecnócratas en que el sector trabajo no tenga capacidad ni poder de decisión real. A nuestro juicio, la mejor garantía de participación de los trabajadores en la integración, es que se realice a través de sus propias organizaciones, libres, capaces y autónomas.

Como conclusión general a la primera parte de este trabajo, podremos señalar que la coordinación y armonización del Derecho Laboral y de las políticas laborales y sociales de los Estados, es fundamental institucionalmente, pero que es asimismo esencial el fortalecimiento y la participación del sector trabajo a través de sus propias organizaciones y estructuras de poder.