

Universidad de Chile
Facultad de Derecho
Departamento de Derecho del Trabajo y De la Seguridad Social

El problema del Dumping Social en las relaciones internacionales

Memoria para optar al Título Profesional de Abogado

Claudio Álvarez Borie.

Jaime Henríquez Valenzuela.

Profesor guía: María Cristina Gajardo Harboe

Santiago, Chile Primavera 2003

Introducción. . .	1
Capítulo I: Visión Global. . .	3
Comercio Internacional y derechos fundamentales del trabajo. . .	3
Función OIT, y cláusula social. . .	7
Capítulo II: Visión Regional. . .	11
Unión europea y su regulación social . . .	11
Realidad Latinoamericana. El MERCOSUR. . .	17
Capítulo III: <i>Visión local.</i> . .	21
Chile en el plano laboral internacional. . .	21
TLC CHILE-CANADÁ . . .	21
ALCA . . .	22
TLC Chile-Estados Unidos. . .	23
Conclusión. . .	25
Bibliografía: . . .	27

Introducción.

En el transcurso de la última década, la sociedad internacional ha experimentado sensibles y profundas transformaciones en todos los campos. Como consecuencia de las mismas, la realidad mundial, regional y subregional es hoy más compleja e incierta que en el pasado.

Precisamente, una de las más importantes transformaciones acaecidas tiene que ver con la irrupción de la globalización, fenómeno que constituye la expresión más sobresaliente de la nueva fisonomía de la economía mundial. “Se puede definir en forma básica la globalización, como un proceso de ampliación de los espacios económicos, resultante de la innovación y el incesante progreso, cuyos efectos más visibles están reflejados en el incremento de la interdependencia de la economía y el aumento del comercio internacional”.¹

En vista del mundo globalizado que estamos viviendo, en donde los costos de los factores de producción adquieren gran relevancia para una eficiente competencia en el ámbito internacional, el tema laboral aparece como un elemento fundamental dentro de la cadena de producción. Específicamente, el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, es un tema que merece la preocupación, no sólo, por parte de las diferentes organizaciones no gubernamentales internacionales (OIT, OMC, ONU, entre otras), sino que también desde las empresas, las que deberán incluir dentro de sus costos de

¹ Ministerio del Interior, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo. *Estrategias de desarrollo regional y globalización*, Santiago, 2000, p. 73.

producción estas garantías, y particularmente desde los Estados quienes deben garantizar el bienestar de sus trabajadores.

Conjuntamente con esta preocupación, aparece como relevante tratar el fenómeno del dumping social, el cual se vincula directamente con los derechos fundamentales del trabajador dentro de la economía mundial.

Esta temática será analizada fundamentalmente, en tres esferas:

En un ámbito global, se explicará cómo influye en las relaciones comerciales a nivel internacional, discutiendo si la manera de combatir el dumping social acarrea, o no, medidas proteccionistas por parte de los países más desarrollados, y cómo se ha manifestado la OIT a este respecto.

Luego en el ámbito regional, serán mencionadas dos redes comerciales importantes, La Unión Europea y el MERCOSUR, así como la forma en que éstos regulan los temas laborales, conjuntamente con los temas de integración y su actuación frente al dumping social.

Finalmente, en el ámbito local, se mostrará la forma en que Chile asume la protección a los derechos fundamentales del trabajador y la regulación que se establece para combatir el dumping social, a través de los diferentes tratados de libre comercio con otros países.

Capítulo I: Visión Global.

Comercio Internacional y derechos fundamentales del trabajo.

La globalización económica influye fuertemente en los mercados laborales, en virtud de que, la competitividad internacional se ha traducido a nivel mundial en la búsqueda de menores costos de producción en desmedro de las normas laborales, con el objeto de abaratar el costo de la mano de obra.

Esta situación mencionada es de mayor ocurrencia en los países en vía de desarrollo, quienes ven en los bajos niveles de protección laboral una ventaja comparativa en relación a países desarrollados que cuentan con una mayor protección laboral. Lo anterior, constituye una fuente de conflicto a nivel internacional, lo que ha provocado la preocupación de la OIT, de distintos grupos y ONGs, que temen por la baja de los estándares de protección social, por la aparición de fenómenos que pueden ser perjudiciales para una adecuada y transparente competencia a nivel internacional, como es el dumping social, entendiéndose por tal, “las prácticas laborales que se anteponen, al abaratamiento de los salarios, prestaciones y otras condiciones de vida, pasando por sobre el respeto de los derechos de los trabajadores, obteniendo ventajas por sobre los demás competidores en el mercado internacional.”²

La competencia internacional se ha intensificado extraordinariamente como consecuencia de la caída de las barreras comerciales que dificultaban en el pasado el intercambio de bienes y servicios, con una drástica reducción de los costos de transporte y las comunicaciones internacionales, la aparición de nuevos actores en el comercio y la producción mundial, como son los países del Sudeste Asiático, los llamados nuevos países industriales.

A estos elementos se puede añadir otro denominado “deslocalización”, entendiendo por tal, la separación entre el lugar de actividad productiva y el lugar de consumo del bien o servicio que se trate; elemento que en forma creciente ha sido utilizado por los países desarrollados para el logro de la competitividad, al localizar su producción en países con costos bajos. De esta forma, se puede advertir que el fenómeno del dumping social no es exclusivo de los países en desarrollo, apareciendo más bien como un elemento común de esta nueva realidad económica.

Por otra parte, la creciente competencia en el mercado de bienes y servicios ha provocado transformaciones en el mercado del trabajo, aumentando la competencia dentro de éste, tanto en el ámbito nacional como internacional. Es de importancia, en este proceso, la situación que se presenta con los trabajadores no calificados, por cuanto los países desarrollados van a competir indirectamente con una oferta casi ilimitada de trabajadores, dispuestos a ofrecer sus servicios a precios inferiores a los salarios del mundo desarrollado, sin que muchas veces esta desigualdad esté justificada por una real diferencia en la productividad laboral.

Este problema no es exclusivo de los trabajadores no calificados, por cuanto se pueden advertir situaciones en que trabajadores especializados en un área, sufren los efectos de este nuevo mercado. Es así, como algunos estudios relacionados con los profesionales de la tecnología y la comunicación en Estados Unidos, demuestran que este tipo de profesionales “han perdido decenas de millones de puestos de trabajo en beneficio de otros países, como India o China, que cuentan con una mano de obra especializada, en algunos casos hasta 10 veces más barata que la estadounidense”³. Es por esto que “Organizaciones como *The Organizatin for the Rights of American Workers* (TORAW) y *The Comunication Workers of America* (CWA), que reúnen a los profesionales de las comunicaciones y expertos en tecnología de la información, están presionando a la Administración con el fin de que tome medidas destinadas a proteger a este sector, antes considerado uno de los grandes impulsores y mayores beneficiarios de la globalización”⁴.

Siguiendo este escenario, se llega a la pregunta por la necesidad de los derechos humanos o de los derechos fundamentales del trabajo, dentro del mercado, pregunta que en un primer acercamiento parece afirmativa, por ello buena parte de los movimientos

² *El Comercio Internacional, la responsabilidad corporativa y los derechos humanos*. María Cristina Rosas, pag Web. <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/sp/articleReader.jsp?id=7&idRevista=56> (consultado el 8 de octubre del 2003).

³ *¿Nuevo impulso proteccionista en Estados Unidos?*, DIRECON, N° 387, Octubre 2003.

⁴ *Ibid.*

sociales del siglo XIX y XX han buscado dotar a los trabajadores de mejores condiciones laborales. Sin embargo, hay que reconocer que a lo largo de la historia del capitalismo, el empleado y la mano de obra productiva, han sido considerados como un costo a abaratare, planteando que el bienestar de los trabajadores implicaba una elevación inaceptable de los costos de operación.

En relación a este tema, en los últimos años, las empresas se han enfrentado a graves críticas por parte de la sociedad civil, “lo que se ha complementado con las pretensiones de las principales corporaciones de instrumentar políticas de inversión extranjera que garanticen un acceso pleno e ilimitado a los mercados, fomentándose un resguardo hacia los trabajadores.”⁵ Esto ha significado un paso importante para el respeto universal de los derechos fundamentales del trabajo.

Inspiradas en este proceso cabe destacar la labor de la OIT y de la ONU. Esta última a través de lo que se conoce como el “Pacto Mundial” (Global Compact), establecido el año 1999, el cual “promueve tres tipos de principios que son, los derechos humanos fundamentales, los derechos laborales fundamentales y los derechos ambientales fundamentales”⁶. De esta forma se ha buscado la adhesión de las grandes corporaciones empresariales a códigos éticos de conducta en sus prácticas productivas, logrando que las transnacionales suscriban prácticas respetuosas de los derechos humanos, esperando que cuenten con ventajas comparativas no provenientes de la baja protección de los trabajadores, sino que promuevan dentro del ámbito empresarial el respeto y apoyo a los derechos, en vez de considerarlos como una forma de abaratar los costos de producción.

Podríamos aventurarnos a plantear, que se ha llegado a un punto en que las grandes empresas están tomando en cuenta el activismo de la sociedad civil y de los órganos internacionales, en el sentido de que dentro un entorno tan competitivo, la imagen de las corporaciones puede ser crucial para garantizar la venta de sus productos, pues si los consumidores perciben que hay prácticas productivas reprochables de por medio, posiblemente optarán por otras empresas que apliquen la mencionada responsabilidad corporativa.

A modo de ejemplo, se puede mencionar la situación que afectó a la marca internacional Nike, tras un estudio que demostró que “la mano de obra para la producción de calzado deportivo de la corporación Nike, cuesta 1.44 dólares, mientras que para el consumidor final, el precio de un par de zapatillas es de 80 dólares. Los especialistas argumentan que la elevación de los salarios de los trabajadores (por ejemplo en un 100%), repercutiría poco en el precio final del producto, para el consumidor.

Lo anterior ha llevado a diversos activistas y organismos defensores de los derechos humanos a desplegar una intensa campaña contra Nike, la cual se explica, entre otros factores, por:

⁵ *Obcit. El Comercio Internacional, la responsabilidad corporativa y los derechos humanos.*

⁶ *El Dumping Social*, Daniel Funes de Rioja, pag Web. http://www.acde.org.ar/congreso/html/Funes_de_Rioja.htm (consultado el 27 de septiembre del 2003).

El costo exagerado en imagen.

El enorme contraste entre los empleados de la compañía y los voceros de la misma (excesiva diferencia entre los salarios de estos).

La tendencia de la empresa a trasladar el sitio de su producción a lugares donde los sueldos son más bajos.

A raíz de este estudio, la reputación de la empresa cayó a tal grado, que en el mercado Europeo, sus utilidades entre 1994 y 1998, bajaron en un porcentaje importante.”⁷

De esto se desprende, que la incorporación de los derechos fundamentales del trabajo en el comercio internacional, podría llegar a ser un elemento que “venda” dentro del mundo globalizado, determinante para el éxito o fracaso de una empresa. Aparece como un factor a tener en cuenta, el hecho que, “el respeto a los derechos fundamentales, tiende a incorporarse en los costos de producción y operación, pues no hacerlo puede acarrear la pérdida de mercados y utilidades”.⁸

Resulta primordial, hablar de la posible incorporación de medidas tendientes a evitar el dumping social dentro de una economía globalizada. Para esto, es menester poner especial atención, en cuanto a que éstas puedan convertirse en medidas proteccionistas por parte de los países desarrollados, con el objeto de contrarrestar las ventajas comparativas que tienen países en vías de desarrollo al contar con costos laborales inferiores.

Lo que genéricamente se llama “competencia desleal”, permite establecer medidas proteccionistas para defender a los productores locales mediante: prohibiciones, cuotas, barreras arancelarias y no arancelarias, entre otras. Dentro de esta política se ha llegado incluso a proponer sanciones comerciales e impuestos compensatorios contra los países que ejercen el supuesto dumping social, ante lo cual debemos tener especial cuidado, por cuanto muchas veces los bajos salarios y las exiguas garantías laborales no son maniobras puestas en práctica para bajar el precio de las exportaciones, sino sólo el resultado de las propias condiciones de una economía de menor desarrollo.

La situación, antes esgrimida, se ha puesto de manifiesto cuando, “Estados Unidos, para vincular las normas laborales con el comercio, estableció, en forma unilateral, el denominado SPG (Sistema Generalizado de Preferencias de 1984), el cual tiene por objeto hacer exigible, a los países beneficiarios de las preferencias arancelarias que contempla este sistema, el cumplimiento de ciertos requisitos, entre los cuales se incluye el garantizar a sus trabajadores el respeto de los derechos laborales internacionalmente reconocidos, este sistema ha sido aplicado, entre otros, a Nicaragua, Paraguay y Chile”⁹

⁷ *Obcit. El Comercio Internacional, la responsabilidad corporativa y los derechos humanos.*

⁸ *Ibid.*

⁹ *El área de libre comercio de las Américas y las normas laborales.* Pablo Lazo Grandi. Octubre 2002. p. 10. pag Web. <http://www.observatoriosocial.org.br/almanaque/docplazo.pdf> (consultado el 1 de diciembre del 2003).

Las medidas tendientes a evitar el dumping social pueden entenderse de varias maneras y fundamentarse según distintos puntos de vista, por una parte, puede verse en ellas un medio para evitar el comportamiento desleal que originan las prácticas de dumping social o, por otro lado, como una iniciativa proteccionista de los países desarrollados para anular las ventajas comparativas de los países en vías de desarrollo. En relación a este tema, la OIT se ha pronunciado planteando: “que existen tres diferentes posiciones al respecto:

La primera sostiene que la aplicación de dichos derechos introduce rigideces en el funcionamiento del mercado del trabajo, lo que contribuye a elevar excesivamente los salarios y costos laborales y, como efecto de ello, a un aumento del desempleo.

La segunda posición sostiene que la aplicación de los derechos fundamentales en el trabajo no afecta negativamente ni los salarios, ni el nivel de empleo, sino que más bien contribuye a la paz social y por esta vía a la reducción del riesgo-país, al aumento de la inversión, por lo tanto al crecimiento económico y la generación del empleo.

La tercera posición “intermedia”, defiende la aplicación y respeto de los derechos fundamentales, pero considera que en determinados países ello puede generar un nivel de costos laborales que las micro y pequeñas empresas no pueden financiar, contribuyendo así a un aumento de la segmentación del mercado de trabajo y de la informalidad.”¹⁰

Ninguna de estas posiciones resulta completamente convincente, pues cualquier tipo de medidas para evitar el dumping social debe tener como fundamento el defender y garantizar los derechos de los trabajadores. De tal forma, los derechos fundamentales del trabajo se vincularían con las normas liberalizadoras del comercio internacional por un imperativo ético y no como una reacción frente a resultados comerciales adversos.

Función OIT, y cláusula social.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y su seguimiento- adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86ª reunión realizada en Ginebra en junio de 1998- muestra como los principios y derechos fundamentales del trabajo se han convertido para la comunidad internacional en la base social de la economía mundializada, generándose una nueva arquitectura de la globalización, en donde las Declaraciones empiezan a ser un instrumento debatido por toda la sociedad.

Destacándose, en este sentido, la labor realizada por la OIT, quien se ha esmerado por lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso económico. En palabras del Director General de la OIT, “el seguimiento de la Declaración abre también el camino, para un debate político más profundo en la propia OIT sobre el desarrollo y los derechos en el trabajo, y puede contribuir a que se aprecien mejor los problemas y perspectivas de

¹⁰ *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, OIT, Ginebra, julio 2002.

los diferentes países y regiones y sugerir mejores modos de abordarlo. La eficacia del seguimiento contribuirá decisivamente a reducir las tensiones políticas derivadas del ajuste mundial”¹¹.

Esta labor se viene realizando ya con anterioridad a dicha Declaración, principalmente a través de la suscripción de Convenios Internacionales, en cuyo contenido se encuentran recogidos los valores esenciales de los trabajadores, estos son:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.
- Convenio sobre edad mínima, 1973.
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

Por otra parte, el Director General de la OIT ha definido el concepto de Cláusula Social como “las garantías que se desean incorporar en los acuerdos comerciales internacionales para asegurar que la liberalización paulatina de los mercados se acompañe de las mejoras de las condiciones de trabajo, o por lo menos de la eliminación de los abusos y formas de explotación más escandalosas. En virtud de las cláusulas sociales, el acceso de los países exportadores a los mercados internacionales estaría sujeto a la condición de la observancia de determinadas normas de la OIT, o bien de manera más concreta, se establece un vínculo entre la liberalización del comercio y el respeto a ciertas normas de trabajo y de protección social.”¹²

A partir del concepto de Cláusula Social, y de su relación con los derechos fundamentales básicos de los trabajadores, se desprende el fenómeno del dumping social, ya que la OIT a través de estas directrices de actuar, en relación con los derechos fundamentales, deja entrever un claro afán por evitar lo que conocemos como dumping social, sin referirse directamente a éste. Lo que fundamentalmente se persigue por parte de la OIT es lograr que un mínimo de derechos sean respetados en el ámbito internacional.

La inclusión de cláusulas sociales en los tratados comerciales ha generado conflicto entre los países industrializados y aquellos en vías de desarrollo. Los primeros argumentan una reciprocidad comercial y la preocupación moral sobre las condiciones de trabajo, mientras los segundos sostienen que son medidas proteccionistas cuyo objeto es elevar los costos laborales en los países en desarrollo para reducir su competitividad internacional (salarios más bajos). Así estas cláusulas impuestas por el país importador

¹¹ OIT, 81ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. *Memoria del Director General: “Trabajo decente”*, Ginebra, Junio 1999.

¹² *Ibid.*

(industrializado), en general, son acogidas como un compromiso voluntario por el país exportador, careciendo de control internacional.

En la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo, se afirma que, las normas laborales no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas, y que no debería ponerse en disputa la ventaja comparativa de cualquier país. La ventaja que disfrutaban algunos países en virtud de una abundancia relativa de mano de obra barata, se ha confirmado como legítima en el comercio, como en antaño sucedió con los actuales países industrializados. Para el mejor cumplimiento de estos fines, es necesario aumentar el papel de la OIT, en cuanto a que un mayor número de países ratifiquen las convenciones referidas a las normas esenciales. Para ello se deben pulir los obstáculos que impidan su participación, sin dejar de lado los principios básicos, con el objeto de aumentar la competencia de ésta en el ámbito internacional, ya que es reconocida como la única organización internacional con competencia en asuntos laborales internacionales.

Capítulo II: Visión Regional.

Unión europea y su regulación social

Desde su momento constitutivo las Comunidades Europeas tuvieron como motivo principal la consecución de un mercado común europeo, el cual pretendía contar con tres libertades fundamentales:

La libertad de circulación de los capitales.

La libertad de circulación de mercancías.

La libertad de circulación de personas.

Posteriormente, el Tratado de Roma de 1957, con un escaso desarrollo de la política social, subordinó la política social y las normas sociales comunitarias a la política económica. Esta situación de pasividad social se vio interrumpida mediante “normas intervencionistas instrumentales destinadas a evitar que las empresas de los distintos Estados miembros con costos sociales más bajos conquisten mercados dentro del espacio europeo recurriendo al dumping social”¹³. Se hizo imperiosa una legislación que otorgase una serie de garantías básicas para los trabajadores y que, en virtud de la cual,

¹³ *La dimensión social de la globalización y de los procesos de integración*. Documento de trabajo N° 146, OIT, Santiago, 2002, p.199.

los Estados se comprometiesen a respetar y cumplir a cabalidad.

La escasa regulación de la política social existente se realizaba a través de normas jurídicas no vinculantes, que sólo constituían declaraciones políticas. La política social aparece como un apéndice de la política económica y en términos generales se mantiene como una política de acompañamiento.

No obstante, se desprende una incipiente regulación social en el artículo 117 del Tratado en comento, al establecerse que: “los Estados Miembros convienen en la necesidad de promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso”¹⁴. Los medios que se tuvieron en cuenta para intentar lograr éstas mejoras fueron la libre circulación de los medios productivos, entre ellos los trabajadores asalariados, y una armonización progresiva de las políticas sociales.

En la década de los 70 se produjo una crisis económica generalizada derivada del petróleo y de la elevación de las tasas de desempleo, iniciándose de este modo una creciente preocupación por los objetivos sociales, aumentando en forma activa y con un contenido práctico la política social comunitaria. Los órganos legislativos elaboraron un “Programa de política social comunitario” aprobado por el Consejo Europeo el 21 de enero de 1974, cuyos objetivos fueron: el pleno y mejor empleo, la mejora de las condiciones de vida y trabajo, y la participación de los agentes sociales en la política social comunitaria y de los trabajadores en la vida de las empresas. Éste es considerado el germen de una política social propia no subordinada a la política económica, siendo un fin en sí mismo.

Sin estar específicamente dirigidos a la lucha contra el dumping social, los propósitos fundamentales de ésta propuesta eran “las mejoras de las condiciones de vida y de trabajo de grupos especialmente vulnerables, la igualdad de oportunidades, salud y seguridad en el trabajo y, por otra parte, la promoción de acciones a favor de las personas con discapacidades, los pobres y personas de edad avanzada”¹⁵.

A pesar de las intenciones, dicho programa no se cumplió a cabalidad por los Estados Miembros, por lo que se crearon organismos consultivos con participación de los actores sociales -como por ejemplo el Comité General Europeo de la Seguridad del Trabajo- y se produjo un desarrollo en los Fondos Comunitarios de financiación de la política social (FEDER), con el objeto de evitar las desigualdades socio económicas entre los Estados.

La política social comunitaria en la década de los 80 estuvo condicionada por las crisis de empleo y por la reconversión industrial, la que se produjo como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías en un ambiente en que proliferaban las demandas de mayor flexibilidad en el mercado del trabajo. Paralelamente surgía la idea de crear un “espacio social europeo”, el cual necesitaba de una mayor cohesión económica y social,

¹⁴ Artículo 117 del Tratado de la Comunidad Económica Europea de 1957.

¹⁵ *Política social y de mercado de trabajo, principios generales*, pag Web.http://www.europarl.eu.int/factsheets/4_8_1_es.htm (consultado el 5 de octubre del 2003).

exigiéndose la modificación del Fondo Social Europeo, para que fuese un mecanismo efectivo de políticas de empleo a nivel comunitario.

De esta forma en el año 1987 se aprobó el Acta Común Europea que modificó los Tratados Fundacionales, estableciendo por primera vez objetivos específicamente sociales, que buscaban conseguir una futura unidad política comunitaria por medio de la creación de un “espacio social europeo”, con tres concretas finalidades: luchar contra el desempleo, favorecer la participación de los agentes sociales en la vida comunitaria y desarrollar una política social más activa mediante la armonización de las legislaciones sociales”¹⁶. Con este objeto se garantizó una mejora del medio de trabajo, y una regulación del dumping social, impidiéndose que las empresas se trasladaran a zonas con niveles sociales más bajos para obtener ventajas en cuanto a la competitividad¹⁷.

En el año 1989 se ratificó, en el Consejo Europeo de Estrasburgo, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, denominada también “Pacto Social”. La intención de ésta fue que se convirtiese en una verdadera Constitución Social Comunitaria, pero debido a la oposición de Gran Bretaña, se aprobó como una mera declaración de intenciones por parte del resto de los Estados Miembros. Inspirado en la Carta Social del Consejo de Europa y en los Convenios de la OIT- instrumentos reconocidos en el derecho interno de todos los Estados Miembros, incluida Gran Bretaña su formal opositora- fue entonces una regulación más emblemática que real, una simple declaración política, y como tal no jurídicamente vinculante.

En la década de los 90 es importante resaltar el Tratado de la Unión Europea (Tratado de Maastricht), un hito histórico en la evolución de la política social comunitaria, teniendo como aspectos más relevantes:

La persecución de la Unión Monetaria Europea para el año 98 y las consiguientes exigencias de políticas económicas para los Estados Miembros.

La aprobación, como anexo al Tratado, de un Protocolo sobre política social comunitaria, donde se subrayan objetivos sociales comunitarios, como el fomento del empleo, y la armonización de las legislaciones de los Estados Miembros.

La introducción del criterio de la mayoría calificada, en relación a la forma de aprobar ciertas materias en el Consejo Europeo, facilitando de esta forma la aprobación de materias sociales.

En los últimos años cabe destacar la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea aprobada el año 2000 por el Consejo Europeo de Niza, la cual recoge y ordena los derechos fundamentales de manera precisa, reconociéndose derechos y libertades, que ya habían sido desarrollados, pero en este cuerpo se les da un orden más claro y sistemático.

En cuanto a los derechos económicos y sociales del trabajo, se puede nombrar la protección que se les otorga a los trabajadores en caso de despido injustificado, así como

¹⁶ *Obcit.* Documento de trabajo N° 146, OIT, Santiago, 2002, p. 200.

¹⁷ Artículo 138 del Acta Común Europea.

también el establecimiento de condiciones laborales justas y equitativas, prohibición del trabajo infantil entre otras. Sin embargo, “la naturaleza jurídica de la Carta no pasa de ser la de una Declaración Política Solemne del Parlamento Europeo, del Consejo Europeo y de la Comisión Europea, y su previsible eficacia jurídica aplicativa se producirá a través de la identificación en ella por el Tribunal de Justicia Comunitaria de los principios generales del Derecho Comunitario, a la hora de interpretar este último”¹⁸.

Las próximas aspiraciones de la UE tienen que ver con un proceso constituyente que busca expandir el modelo social europeo como una herramienta para la solidaridad, igualdad y el pleno empleo. En relación a ello, la cuestión social aparece como fundamental y se le deberá dar un carácter jurídicamente vinculante a los derechos contenidos en la Carta de Derechos Fundamentales de la UE.

Además de lo antes mencionado, se deberá garantizar un alto nivel de cohesión interna para responder a temas recurrentes como es el dumping social¹⁹.

Los objetivos perseguidos hasta hoy por las normas sociales comunitarias, se pueden agrupar en fundamentalmente dos:

Fomentar el empleo de los trabajadores comunitarios.

Armonizar las legislaciones sociales de los distintos Estados Miembros.

Con respecto al primer punto, es menester mencionar algunas de las normas sociales comunitarias adoptadas al respecto, tales como:

La libre circulación de los trabajadores comunitarios asalariados, garantizando la igualdad de trato y las libertades instrumentales (libre desplazamiento, libre residencia).

La Seguridad Social de los trabajadores migrantes comunitarios.

La creación del Fondo Social Europeo, cuyo objetivo es compensar monetariamente a los países de menor desarrollo, como Irlanda, Grecia y Portugal.

Programas de Acción en materia de orientación, formación profesional y política de empleo.

Sobre la armonización de las legislaciones sociales se promulgaron las siguientes Directivas:

La igualdad de oportunidades entre trabajadores de distinta condición (Directivas de 10 de febrero de 1975).

La seguridad salud e higiene en el trabajo (Directiva Marco de 12 julio de 1989).

¹⁸ *Obcit.* Documento de trabajo N° 146, OIT, Santiago, 2002, p. 200.

¹⁹ El Eurodiputado socialista, don Carlos Carnero plantea dos puntos relevantes a la hora de de llegar a la concreción de una Constitución Europea: 1) La imprescindible armonización fiscal, una de las mayores asignaturas pendientes de la construcción europea, especialmente tras la puesta en circulación de la moneda única y con la vista puesta especialmente en el dumping social. 2) La necesidad de desarrollar al máximo el papel constitucional de los agentes sociales europeos, implicándoles en el proceso de tomas de decisiones económicas, sociales y de empleo a nivel comunitario. *Una Constitución para la Europa Social y del empleo*, pag Web.<http://www.ugt.es/globalización/constitución.htm>. (consultado el 27 de septiembre del 2003).

Algunos aspectos de la relación laboral individual: despidos colectivos (Directiva de 17 de febrero de 1975), trabajo a tiempo parcial (Directiva del 15 de diciembre de 1997), el desplazamiento de los trabajadores (Directiva del 16 de diciembre de 1996), entre otras.

Seguridad Social (Recomendaciones de 23 de julio de 1962 y del 22 de mayo de 1990, sobre enfermedades profesionales; 20 de julio de 1996, relativa a las condiciones de indemnización; y de 10 de diciembre de 1982, sobre principios de una política comunitaria en materia de jubilación voluntaria).

Protección a los trabajadores jóvenes (Directiva del 22 de junio de 1994).

La información y consulta de los trabajadores en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria (Directiva del 22 de septiembre de 1994).

En este punto existe debate, ya que hay quienes postulan que al existir diferentes condiciones sociales entre los Países Miembros, con la armonización se producen inequidades en la liberalización comercial, por lo que vendría siendo una forma de proteccionismo, tal y como lo ha expresado el presidente de la República Checa, Vaclav Klaus: "Los derechos sociales son intentos disfrazados por proteger a los productores de altos costos en países fuertemente regulados a través de estándares de bienestar insostenibles contra la mano de obra barata en países menos productivos".

Por otro lado, hay quienes señalan que estas diferencias son naturales, correspondiendo entonces al proceso de integración reducirlas. Al respecto Alain Supiot plantea, "es cierto que existe un gran riesgo de que se extienda, en especial en el mundo del trabajo, el sentimiento que la Unión Europea no es más que una máquina económica y monetaria, basada en una lógica capitalista y destructora de los marcos nacionales de cohesión social. Lo social, entonces deberá convertirse en una cuestión central para la Unión"²⁰.

La armonización de las normas y políticas sociales todavía es un objetivo a alcanzar por la UE, ésta sólo ha creado un piso mínimo de derechos, eliminando las divergencias más profundas de las distintas legislaciones nacionales, apreciándose aún importantes diferencias entre algunos de los países miembros (es el caso de Turquía). Dado que algunos de los países de reciente incorporación tienen diferencias normativas socioeconómicas significativas, es de esperar que se alteren los ritmos de integración, pudiéndose llegar a un funcionamiento a distintas velocidades, con distintos estándares de aplicación de la norma. "En este sentido, el artículo 11 del Tratado de la Comunidad Europea (modificado por el Tratado de Ámsterdam) ha venido a establecer el denominado principio de cooperación reforzada, según el cual sería posible aprobar Directivas Comunitarias de ámbito restringido, esto es, no aplicables a todos los Estados Miembros"²¹.

En un futuro próximo cada miembro deberá implementar y hacer respetar la legislación de la UE, la cual incluye áreas claves de política social tales como: límites a

²⁰ Supiot, Alain. . *Trabajo y empleo: transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo*. Valencia, España, 1999. p. 206.

²¹ *Obcit.* Documento de trabajo N° 146, OIT, Santiago, 2002, p. 207.

las horas de trabajo, estándares mínimos de seguridad laboral, igualdad de géneros y otras medidas para combatir la discriminación. No obstante lo anterior, históricamente ha existido “un gran recelo por parte de los Estados Miembros en ceder soberanía normativa a la entidad supranacional y la consiguiente implantación de un principio de subsidiaridad en la actuación comunitaria en esta materia, esto es la general ausencia de competencias exclusivas de la Comunidad Europea para regular los derechos laborales, salvo excepciones (libre circulación de trabajadores, fondo social europeo, igualdad de trato por razón de sexo y formación profesional)”²².

Sin embargo, la primacía del derecho comunitario ha sido proclamada en repetidas ocasiones por el Tribunal de Justicia Comunitaria basándose en el artículo 220 del Tratado de la Comunidad Europea²³. “Ahora bien, el Tribunal de Justicia Comunitario aplica el efecto directo de la Directiva únicamente a las relaciones entre Estado y los particulares (efecto vertical) y no a las relaciones entre particulares (efecto horizontal), fundamentando tal efecto directo en las responsabilidades del Estado en la omisión o en el incumplimiento del Derecho Comunitario al no trasponer la Directiva o haberla transpuesto incorrectamente”²⁴. Se ha de hacer presente, que el hecho de que dicho Tribunal, actúe sólo en la esfera de los Estados, implica una importante limitación, para los objetivos sociolaborales, de la Unión Europea, por cuanto, en el ámbito privado es donde se producen una mayor cantidad de situaciones de riesgo, las que quedarán entregadas a las legislaciones nacionales.

Es fundamental para la Unión Europea la lucha contra el dumping social, la cual tiene su piedra angular en la aplicación del principio de igualdad de trato y en el principio de no distorsión de la competencia (reconocido en el Tratado de Roma), es decir, evitar el dumping social pasa por lograr que, por una parte, se implemente una real homogenización de la regulación social dentro de la Unión Europea, y por otro lado, que la aplicación de la igualdad de trato venga aparejada de una política estructural que logre mejorar, en los distintos territorios y ramas, las ventajas competitivas absolutas, lo que llevará a una mejor adecuación a las demandas de los mercados tanto comunitarios, como internacionales.

Finalmente se puede afirmar que la Unión Europea, de concretar una correcta aplicación de su política social, será sin duda un ejemplo a seguir, en lo que se refiere a la lucha contra el dumping social.

²² *Ibid.* P.205.

²³ Artículo 220 del Tratado de la Comunidad Europea: La transferencia realizada por los Estados de su propio ordenamiento jurídico interno en beneficio del ordenamiento jurídico comunitario, de derechos y obligaciones correspondientes a las disposiciones del Tratado, implica una limitación definitiva de sus derechos soberanos frente a la cual no podría establecer un acto unilateral incompatible con la noción de comunidad.

²⁴ *Obcit.* Documento de trabajo N° 146, OIT, Santiago, 2002, p. 207.

Realidad Latinoamericana. El MERCOSUR.

EL Tratado de Asunción (26 de Marzo de 1991) es el instrumento fundador del MERCOSUR, sus disposiciones no regulan los aspectos sociales y laborales, sólo se hace mención a ellos en su preámbulo, en donde los incorpora como pautas rectoras que sustentarán los objetivos y fines del acuerdo ²⁵.

A poco tiempo de su aprobación comienzan a hacerse patentes los reclamos de organizaciones sociales y laborales obligando a la incorporación de dichos temas. Se agregan mediante grupos de trabajo, donde el primero es el subgrupo de trabajo N°11 de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social, y el segundo es el subgrupo de trabajo N° 10, configurado en el Protocolo de Ouro Preto de 1994, también sobre asuntos laborales, empleo y seguridad social.

Una de las características principales de estos subgrupos es su funcionamiento tripartito dividido en comisiones, en donde cada una de éstas cuenta con representantes gubernamentales de los Ministerios del Trabajo, de las organizaciones empresariales y de los trabajadores. Esta característica permite enfocar los temas laborales desde distintas perspectivas y con líneas de acción complementarias.

El Subgrupo de Trabajo N° 11, comenzó a reunirse a mediados de 1992, contaba con 8 comisiones encargadas de analizar los diversos temas del área laboral. Se le encargó específicamente la realización de estudios referentes a los costos laborales en los cuatro países, formación profesional y costos laborales de transporte. A su vez inició las investigaciones tendientes a garantizar un piso mínimo de derechos laborales en la región, haciéndose preciso determinar los distintos Tratados Internacionales Ratificados por los países miembros.

Realizando un cronograma sobre su trabajo es preciso separarlo en “tres etapas:

Un diagnóstico y análisis comparativo de los regímenes jurídico-laborales existentes en cada uno de los países integrantes,

La posterior identificación de aquellas asimetrías que pudieran perjudicar o demorar la libre circulación de los factores de producción o distorsionar la sana competencia entre las fuerzas productivas de los países,

La elaboración de propuestas y su remisión al Grupo de Mercado Común” ²⁶, que tenían como objeto la armonización de las legislaciones de los Estados Miembros, incorporando las acciones y políticas necesarias para la consolidación de la libre circulación de los factores de producción.

²⁵ “acelerar sus procesos de desarrollo económico con justicia social”, “mejorar las condiciones de vida de sus habitantes” y “lograr una unión más estrecha entre sus miembros (Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay)”

²⁶ *Dimensión social de la globalización y de los procesos de integración*, Documento de trabajo N° 101, OIT, Santiago, 2002, p. 19.

De esta forma, se inicia la búsqueda para elaborar y aprobar un documento que estableciera los derechos fundamentales que regirán en el MERCOSUR (Carta Social).

El subgrupo de Trabajo N° 10, quedó conformado por tres Comisiones Técnicas, que mantuvieron los temas asignados a las ocho comisiones anteriores²⁷. Se determinó que era necesario realizar un examen sobre los distintos acuerdos laborales y sociales adoptados, un mayor cumplimiento y control de las normas laborales nacionales, con el objeto de asegurar la vigencia interna de las futuras normas laborales ha aplicarse en los distintos países.

El objetivo principal era la elaboración de un instrumento de carácter regional que consagrara los derechos fundamentales en materia laboral y acordara un mecanismo de seguimiento del cumplimiento de éstos. Para la realización de dicho objetivo el subgrupo realizó la siguiente metodología:

Armonización de las normas laborales, con el objeto de acercarse a una homogenización de estas.

Proponer la ratificación conjunta de los Convenios Internacionales del Trabajo y de otros Pactos o Protocolos.

Trabajar directamente en un instrumento regional, con un mecanismo propio de control y seguimiento.

Los resultados obtenidos pueden resumirse en “la creación de un observatorio laboral y de un sistema de certificación ocupacional, la realización de estudios comparados de legislación laboral y relaciones industriales, la adopción de legislaciones coordinadas en materia de derechos individuales, de salud y seguridad social”²⁸.

Es de importancia señalar que se consagraron algunos principios que garantizan niveles mínimos de protección, establecidos en la “Declaración Sociolaboral del MERCOSUR”, en donde se recoge la idea de que los derechos humanos fundamentales del trabajador integran el patrimonio jurídico de la humanidad y que existe un compromiso de los Estados Partes en cuanto a su cumplimiento, a su vez que ésta integra todos los Tratados, Pactos o Declaraciones sobre Derechos Humanos, con lo que se establece un contenido genérico y ampliado de la Declaración.

Con respecto a su contenido específico, se debe señalar que en primer lugar se establecen derechos individuales –no discriminación, promoción de la igualdad, derechos de los trabajadores migrantes y fronterizos, eliminación del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil y limitación del trabajo de menores, derechos de los empleadores-, en segundo lugar se tienen los derechos colectivos –libertad de asociación, libertad sindical, negociación colectiva, huelga, promoción y desarrollo de procedimientos preventivos y de autocomposición de conflictos, dialogo social-, otros derechos –fomento del empleo,

²⁷ Los Temas son: relaciones de trabajo, empleo, migraciones, formación profesional, salud, seguridad laboral y social e inspección del trabajo.

²⁸ Aspectos laborales de la integración económica: MERCOSUR y Chile, pag Web. http://www.webmanager.cl/prontus_cea/cea_1997/site/pags/20030410141124.html (consultado el 1 de diciembre del 2003).

protección de los desempleados, formación profesional y desarrollo de recursos humanos, salud y seguridad del trabajo, inspección del trabajo y seguridad social- con esta normativa queda consolidado una base de derechos fundamentales de los trabajadores y empleadores.

Esta Declaración de carácter abierto y dinámico “constituye una plataforma de salida para un futuro ordenamiento regional, que expresa la conciencia sociolaboral de la región, sirviendo de guía e inspiración para interpretaciones, normas y políticas en materia laboral y consagra la idea de la progresividad de los derechos sociales, comprometiendo a todos los actores sociales en un trabajo futuro y permanente con el objetivo de lograr la ampliación de los mismos y su vigencia efectiva en los países de la región”.²⁹

Las distintas instituciones generadas por el MERCOSUR proporcionan una cobertura completa para el tratamiento de los temas sociolaborales, llegando a gestar un sistema en donde cada una tiene una función específica que permite un enfoque de distintas perspectivas y con líneas de acción complementarias. De este modo se configuran órganos con un claro perfil político, de carácter técnico-político tripartito, decisorios y de promoción.

La armonización y coordinación de políticas laborales avanza hacia una reducción gradual de las diferencias sociolaborales, sin embargo ciertos Estados Miembros han mantenido las particularidades propias de cada una de sus legislaciones, en especial en áreas como la negociación colectiva y la organización sindical. De este manera los países que tienen una regulación más estricta presionan por una homogenización de las normas sociolaborales, o por una adecuada fiscalización que pretenda un efectivo cumplimiento de éstas.

El objetivo final de pretender una adecuada armonización por parte de algunos de los Estados Miembros, se debe al hecho de que al cumplir estándares más altos se enfrentarán a costos más elevados, obligándose a competir en desigualdad. Esto podría ocasionar que los países que se encuentren dentro del mercado común y tengan una menor rigidez laboral, no equiparen sus normas o no realicen una adecuada fiscalización generándose un dumping social que traería consecuencias nefastas para los intereses comunes.

Aún así, no existe una referencia específica al dumping social, pero, sin duda, esta preocupación esta latente y deberá en un futuro implementarse con mayor vigor, teniendo siempre en cuenta la realidad de la región, en la cual existen diferentes realidades sociales, que el propio MERCOSUR está llamado a disminuir.

²⁹ *Obcit.*, Documento de trabajo N° 101, OIT, Santiago, 2002, p. 58.

Capítulo III: *Visión local.*

Chile en el plano laboral internacional.

TLC CHILE-CANADÁ

El 6 de febrero de 1997 se firmó el Acuerdo de Cooperación Laboral entre Chile y Canadá, TLC que entró en vigencia el 5 de julio de 1997, y tuvo por objeto “proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores”.

Cada país se compromete a hacer cumplir sus normas laborales en forma efectiva, y a su vez, a trabajar hacia estándares laborales específicos, tales como: libertad de asociación y derecho a organizarse, el derecho a la negociación colectiva, derecho a huelga, prohibición de trabajo forzado, protección laboral para el niño y jóvenes, estándares mínimos de empleo, eliminación de la discriminación de empleo, igualdad de salarios para hombres y mujeres, prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, compensación en caso de lesiones y enfermedades ocupacionales y protección a trabajadores inmigrantes.

Procurando la implementación de lo anteriormente señalado, se estableció una Comisión para la Cooperación Laboral, que consiste en un Consejo Ministerial bilateral

apoyado por un Secretario Ministerial en cada país. Éste puede pedir la preparación periódica de reportes y estudios sobre las leyes y mercados laborales. En el caso de que el Consejo sea incapaz de resolver una disputa laboral, podrá solicitar un panel de arbitraje “Si este detecta anomalías en la imposición efectiva de sus leyes laborales, y la parte no logra corregir el problema, el panel puede imponer una multa que puede ascender a los US \$ 10 millones.”³⁰

De lo antes dicho, se infiere que los derechos a respetar representan un techo mínimo de lo que Chile está dispuesto a negociar en este ámbito. Las partes se comprometen a respetar su propia legislación, y en caso de incumplimiento no se establecen sanciones comerciales, sino que una multa a pagar.

ALCA

El Área de Libre Comercio de las Américas, se encuadra en el ámbito de las reuniones de jefes de Estados y de Gobiernos denominados Cumbres de las Américas. Este proyecto, tiene como objeto la constitución de un área de libre comercio en el continente americano. Para lograr este propósito se constituyen grupos de negociación y de trabajo y se han convocado reuniones ministeriales.

Las normas laborales en este proceso de integración, se refieren fundamentalmente al respaldo que se la ha dado a la Declaración de la OIT de 1998.

En la tercera Cumbre de las Américas, Québec, abril del 2001, se reitera el compromiso por asegurar el respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales, y el de ratificar las convenciones fundamentales de la OIT. “Se reconoce la necesidad de considerar, en los foros hemisféricos e internacionales pertinentes, las cuestiones de la globalización relacionadas al empleo y el trabajo, cuyos efectos instruyen a la Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo”.³¹

“Esta Tercera Cumbre reconoce que el empleo es el vínculo más directo entre la actividad económica y el nivel de ciudadanía, y que la verdadera prosperidad puede lograrse sólo si se incluye la protección y el respeto de los derechos básicos de los trabajadores, así como el fomento de las oportunidades de empleo. En este sentido, se indicó que la Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo, constituye el mecanismo para la atención de los mandatos emanados de las Cumbres de las Américas en materia laboral”.³²

Debemos tener en cuenta, el caso de los países que no han ratificado la totalidad de los convenios de la OIT, como por ejemplo EEUU, quien aún cuando, no habiendo

³⁰ *Tratado Libre Comercio Chile-Canadá*, acuerdo comercial, pag Web. <http://www.chile-canada-chamber.cl/tlc/labor.html> (consultado el 1 de diciembre del 2003)

³¹ *Aspectos sociales y laborales de los procesos de integración*, p.39, pag Web.http://www.ioe-emp.org/ioe_emp/pdf/Aspectos%20integracion%20regional.pdf (consultado el 1 de diciembre del 2003).

³² *Ibid*, p.40

ratificado la totalidad de los convenios de la OIT, se encuentra obligado internacionalmente al cumplimiento, al menos, de los convenios fundamentales, por el solo hecho de ser Estado parte de la OIT. En virtud de lo establecido en la Declaración de principios y derechos fundamentales de la OIT, de 1998.

La importancia de estos acuerdos internacionales, para Chile y el resto de América, radica, en que por medio de su normativa laboral internacional, es posible evitar que los países más desarrollados impongan una regulación sociolaboral en forma unilateral, en desmedro de los países con menor desarrollo, por lo que se establece una normativa mínima laboral exigible mediante adecuados procedimientos de solución de controversia, que garanticen el justo y equitativo reparto de los beneficios obtenidos.

TLC Chile-Estados Unidos.

Los temas laborales tratados en el TLC con EEUU, se incluyen como un capítulo especial, estableciéndose normas de solución de controversias equivalentes a las que se prevén para el tratamiento de los temas comerciales. El gobierno de Chile buscó incluir estos temas fundamentándose en la experiencia previa y en la aplicación del principio de realismo político. Por otra parte EEUU presentaba bastante reticencia a esta apertura comercial respecto a las consecuencias que esta podía acarrear sobre el empleo de su trabajadores, los cuales se pueden ver perjudicados al competir directamente con otros países que poseen una mano de obra más barata.

Existe el temor que algunos políticos caigan en la tentación de definir el libre comercio como algo negativo para EEUU, exigiendo idénticos estándares laborales para los países con los cuales inicie negociaciones comerciales bilaterales. A raíz de esto la central de trabajadores en EEUU “ha insistido en la necesidad de que existan normas laborales en los tratados comerciales, que haya un trato equivalente entre los temas de apertura comercial y exigencias al cumplimiento de las normas laborales, acordes a las directrices dadas por la OIT, para evitar el dumping social”.³³

En el TLC, se evita que se esgriman como mecanismos proteccionistas el cumplimiento de estas normas laborales básicas, evitando de esta forma, exigir normas más estrictas que las propias internas. Es así como se establece explícitamente que la única obligación reclamable ante un panel arbitral lo constituye el incumplimiento de la propia legislación laboral, resguardando también los derechos fundamentales establecido por la OIT. Por lo tanto, para Chile no es más que ratificar su sujeción a los convenios fundamentales de la OIT, aprobados con anterioridad.

El TLC no exige homologación normativa y por ende, cada parte conserva su autonomía de legislación y fiscalización, sin embargo, el TLC contempla multas de hasta 15 millones de dólares anuales en caso de que algunas de las partes no aplique correctamente su legislación laboral (art. 22.16).

En Chile existen algunas instituciones, como la CUT, que se han referido a las normas laborales del TLC planteando preocupación en cuanto a que los mecanismos de

³³ Lazo Grandi, Pablo. *Tratado de libre comercio y trabajo*. P.20.

solución de controversia no deben ser vinculados con sanciones comerciales, para que no se transformen en un incentivo para el proteccionismo. Por otra parte, se sostiene que el gobierno chileno debe implementar una política de anticipación con relación a aquellos sectores que puedan perder competitividad y empleo. En Chile existen carencias de “trabajo decente”, por cuanto existen trabajadores asalariados sin contrato de trabajo, sin protección social, entre otros, lo que hace que sean los trabajadores aquellos que pagan el costo de la llamada “integración económica”, y que sean sólo algunos los beneficiados.

En vista de ello, se expresa “que esta precariedad laboral ha sido señalada como dumping social, lo que es compartido en la mayor parte de los casos. Sin embargo, para la CUT es imprescindible que en el Tratado queden establecidos mecanismos específicos de resolución de conflictos y controversias, distintos a los mecanismos comerciales. Así, materias como el dumping no podrían ser objeto de manipulación y utilización para la competencia sucia entre productos, ya que esto afectaría principalmente a las pequeñas y medianas empresas de nuestro país”³⁴.

Finalmente, debemos manifestar nuestra preocupación, en cuanto a que los sectores de punta, con trabajadores altamente especializados, tanto en roles gerenciales como técnicos, se verán beneficiados con este Tratado, pero los sectores de la pequeña, mediana y especialmente la micro empresa, y sus respectivos trabajadores, en áreas atrasadas de la economía, sin tecnología, pueden sufrir consecuencias negativas, que de alguna manera se deben prevenir.

No cabe duda, que resulta imposible equiparar u homologar normas o estándares laborales, por lo que la mejor forma de equilibrar esta relación lo constituye el concepto de cumplimiento de la propia ley, recogido claramente por el TLC. Sin embargo, es preciso dejar en claro, que existen tendencias coincidentes en orden a mejorar los ambientes laborales de los diferentes países con normas e instituciones que las promuevan, especialmente en cuanto se trata de normas fundamentales respecto de las cuales existen consensos universales.

Para Chile, este tratado puede constituir una real fuente de crecimiento, a nivel económico, pero el éxito del tratado radica, principalmente, en que Chile sea capaz de mantener un respeto irrestricto a los derechos fundamentales de los trabajadores, lo que se traduce en contar con una legislación efectiva y un piso mínimo de estos derechos a respetar y, por otro lado, se requiere una política eficiente que permita nivelar hacia arriba los estándares de producción, especialmente de la pequeña y mediana empresa.

³⁴ *Declaración pública respecto al TLC*, pag Web. www.cutchile.cl/declaraciones/9.doc (consultado el 27 de septiembre del 2003).

Conclusión.

Resulta indudable que el dumping social es un fenómeno que atraviesa a la economía globalizada y aparece como un tema fundamental a la hora de constituir alianzas comerciales o conglomerados económicos. Este fenómeno, puede ser considerado a partir de dos enfoques: el de los países desarrollados, para quienes resulta perjudicial en sus relaciones comerciales enfrentarse con países que poseen una baja protección social, y por ende, con costos de producción inferiores. Por otra parte, los países en vías de desarrollo, quienes ven en estos bajos niveles de protección una ventaja comparativa al momento de competir, proveniente de las condiciones naturales de su realidad interna.

La OIT y distintas organizaciones internacionales, han procurado dar directrices que apacigüen las diferencias existentes en el mercado laboral, promoviendo el respeto a un piso mínimo de derechos laborales fundamentales. Sin embargo, los fines comerciales proteccionistas son repudiados por estos organismos, quienes aceptan como legítimas ciertas ventajas comparativas, de mano de obra barata, provenientes de las características propias de países con menor desarrollo.

La reacción de las grandes empresas frente a este tema, ha sido la adhesión paulatina a prácticas respetuosas de los derechos humanos, que ven su mayor concreción en la creación de los llamados códigos de conducta, los que además de resguardar los derechos de los trabajadores, permiten favorecer a dichas empresas a nivel de imagen y de ventas.

En el ámbito regional, la Unión Europea aparece como un ejemplo a seguir, debido al resguardo sociolaboral que ha venido desarrollando desde su constitución,

manifestándose a través de los diferentes tratados, llegando incluso a un proyecto de Constitución Europea. Lo fundamental de este proceso ha sido la búsqueda de una armonización de las normas sociolaborales, dentro de los Estados Miembros, estableciendo un conjunto de derechos que intenten eliminar las diferencias más profundas entre éstos, aplicando una regulación que se encuentra por sobre de la propia de cada nación.

Con respecto a la realidad latinoamericana, nos encontramos en presencia de intentos por armonizar las normas laborales y promover el respeto a un mínimo de derechos sociolaborales, a través de la labor realizada por el MERCOSUR. Sin embargo, no podemos hablar de una regulación supranacional, como en el caso de la UE, sino de intentos de homologación normativa, que solo llegarán a puerto, en la medida en que se logre el cumplimiento irrestricto de las normas propias de cada Estado.

En el ámbito local, Chile en sus relaciones comerciales internacionales, ha apostado por la suscripción de Tratados de Libre Comercio, los cuales traen consigo una serie de exigencias laborales que se traducen principalmente en el cumplimiento de su propia normativa y en el respeto de los derechos fundamentales establecidos por la OIT.

Por otra parte, la inclusión de sanciones comerciales en los Tratados Internacionales tendientes a evitar el dumping social, no aparecen como el método más correcto para combatirlo, sino que, se debe tender a un crecimiento económico igualitario que permita por sí solo, eliminar las supuestas distorsiones del mercado.

A nuestro entender, el fenómeno del dumping social se puede enfrentar a partir de dos ideas básicas, por una parte, a través del reconocimiento paulatino pero eficiente de un marco mínimo de derechos laborales a nivel mundial, que no representen medidas proteccionistas por parte de los países desarrollados, y que se vinculen con el comercio internacional a través de un imperativo ético, teniendo como único objetivo el garantizar los derechos de los trabajadores. Por otro lado, por medio del cumplimiento irrestricto de las normas sociolaborales de cada país, resguardando el principio de soberanía nacional y la autodeterminación de los pueblos.

Bibliografía:

- 1) BENEYTO, José María. Europa 1992. El acta única europea: mercado interior y cooperación política europea.
Madrid, España, Editorial Civitas, S.A., 1989.
- 2) IV CONGRESO regional americano de derecho del trabajo y de la seguridad social. Relaciones, informes nacionales, mesa redonda.
Santiago, Chile, 1998.
- 3) OFICINA Internacional del trabajo. Reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas.
Lima, Oficina internacional del trabajo, 1998.
- 4) OFICINA Internacional del trabajo. Dimensión social de la globalización y de los procesos de integración. Serie conferencia interamericana de ministros del trabajo, documento de trabajo nº 146.
Lima, Oficina internacional del trabajo, 2002.
- 5) OFICINA Internacional del trabajo, Políticas de Empleo e Institucionalidad laboral en la Unión Europea y el Mercosur. Documento de trabajo nº 101.
Santiago, Chile, Oficina internacional del trabajo, 1999.
- 6) CONFERENCIA internacional del trabajo 87ª reunión 1999, Trabajo decente. Memoria del Director General.

Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, Junio de 1999

7) CONFERENCIA internacional del trabajo 89ª reunión 2001, Reducir el déficit de trabajo decente. Un desafío global. Informe del Director General.

Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2001.

8) TEMAS laborales. Santiago, Dirección del trabajo, Departamento de Estudios, año 4. nº 12. Mayo 1999.

9) ESTRATEGIAS de desarrollo regional y globalización, Santiago, Ministerio del Interior, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, 2000.

10) ¿NUEVO proteccionista en Estados Unidos?

Santiago, Chile, DIRECOM, Octubre 2003.

11) Supiot, Alain. Trabajo y empleo: transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo.

Valencia, España, Editorial Tirant lo Blanch, 1999.

12) Lazo Grandi, Pablo. Tratado de libre comercio y trabajo.

Santiago, Chile, DIRECOM, Octubre 2003.

Páginas Web:

1) DEBATE sobre el futuro de Europa. (en línea)

http://europa.eu.int/futurum/documents/press/oth201101_es.pdf (consultado el 15 de septiembre del 2003).

2) INFORME sobre el Libro Verde: "Vivir y trabajar en la sociedad de la información: prioridad para las personas" (en línea).

http://europa.eu.int/information_society/topics/ebusiness/ecommerce/8epolicy_elw/law_ecommerce (consultado el 15 septiembre del 2003).

3) AMPLIACIÓN de la Unión Europea, logros y desafíos. Informe de Wim Kok para la Comisión Europeo (en línea).

http://europa.eu.int/comm/enlargement/communication/pdf/report_kok_es.pdf (consultado el 21 de septiembre del 2003).

4) DIARIO oficial de la Unión Europea, Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones —Estrategia para el mercado interior — Prioridades del período de 2003-2006» (en línea).

http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2003/c_234/c_23420030930es00550061.pdf (consultado el 21 de septiembre del 2003).

5) CUMBRE de Copenhague y neoliberalismo (en línea).

<http://lanic.utexas.edu/la/region/news/arc/lasnet/1995/0212.html> (consultado 21 de septiembre del 2003)

6) HACIA una Europa de los derechos sociales (en línea).

<http://www.euromarches.org/espanol/02/esf02.htm> (consultado 21 de septiembre del 2003).

7) UNA CONSTITUCIÓN para la Europa social y del empleo (en línea).

<http://www.ugt.es/globalizacion/constitucion.htm> (consultado 27 de septiembre del

- 2003).
- 8) EL SECTOR laboral (en línea).
<http://www.rau.edu.uy/mercosur/pre25.merco.htm> (consultado 27 de septiembre del 2003).
- 9) PROGRAMA del foro europeo 2003 (en línea).
<http://satenhispanio.eresmas.com/fse-programa.htm> (consultado 27 de septiembre del 2003).
- 10) DECLARACIÓN pública respecto al TLC (en línea).
www.cutchile.cl/declaraciones/9.doc (consultado 27 de septiembre del 2003).
- 11) FUNES de Rioja, Daniel. El Dumping social (en línea).
http://www.acde.org.ar/congreso/html/Funes_de_Rioja.htm (consultado 27 de septiembre 2003).
- 12) BOLETÍN notas estratégicas. nº 28, Enero de 1997 (en línea).
<http://lanic.utexas.edu/~sela/AA2K/ES/notest/notest28.htm> (consultado 27 de septiembre 2003).
- 13) LA REGULACIÓN social y el mercado (en línea).
<http://www.analisisinternacional.com/analisis/mercado.htm> (consultado 29 de septiembre 2003).
- 14) DUMPING y Doping (en línea).
<http://www.ist.cl/revista2/dumping.pdf> (consultado 29 de septiembre 2003).
- 15) EL ALCA y las normas laborales (en línea).
<http://www.fes-alca.cl/archivos/Informe%20Alca10>. (consultado 5 octubre 2003).
- 16) HINOJOSA Martínez, Luis M. Comercio justo y derechos sociales. La condicionalidad social en el comercio internacional (en línea).
<http://www.reei.org/reei5/R.FdezEgea2.pdf> (consultado 5 octubre 2003).
- 17) POLÍTICA social y de mercado de trabajo, principios generales (en línea)
http://www.europarl.eu.int/factsheets/4_8_1_es.htm (consultado el 5 octubre).
- 18) INTRODUCCIÓN: dimensión social de la integración y ciudadanía laboral (en línea).
http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/ermida/ciud_lab/
(consultado el 6 de octubre).
- 19) GLOBALIZACIÓN y relaciones laborales (en línea).
<http://www-ilomirror.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/ermida/globaliz/v.htm>
(consultado el 6 de octubre).
- 20) ARGUMENTO de la defensa frente a los salarios bajos y el dumping social (en línea).
http://www.ub.es/gesi/tema3/22_c2.html (consultado el 6 de octubre).
- 21) LA NUEVA competencia global (en línea).
<http://www.ucm.es/info/IUDC/cide.htm> (consultado el 7 de octubre).

- 22) UN MEDIO inadecuado para fines justificados (en línea).
<http://www.revistadelsur.org.uy/revista.048/Comercio01.html> (consultado el 7 de octubre).
- 23) GLOBALIZACIÓN y neo proteccionismo (en línea).
<http://www-ni.elnuevodiario.com.ni/archivo/2002/agosto/09-agosto-2002/opinion/opinion3.html> (consultado el 8 de octubre)
- 24) 10 RAZONES para la existencia de cláusulas sociales Internacionales (en línea).
<http://www.cip.fuhem.es/EDUCA/aprodevz.htm> (consultado el 8 de octubre)
- 25) EL DIRECTOR GENERAL de la OIT propugna un doble compromiso: Respeto de las normas del trabajo y liberalización del comercio (en línea).
<http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/spanish/bureau/inf/pr/96-5.htm> (consultado el 8 de octubre).
- 26) GLOBALIZACIÓN y justicia (en línea).
http://www.lavoz.com.ar/2003/0728/opinion/nota180740_1.htm (consultado el 6 de octubre).
- 27) EL COMERCIO internacional, la responsabilidad corporativa y los derechos humanos (en línea).
<http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/sp/articleReader.jsp?id=7&idRevista=56> (consultado el 8 de octubre).
- 28) TRATADO Libre Comercio Chile-Canadá, acuerdo comercial (en línea).
<http://www.chile-canada-chamber.cl/tlc/labor.html> (consultado el 1 de diciembre).
- 29) LOS TEMAS laborales en el MERCOSUR (en línea).
http://www.redsegsoc.org.uy/4_Tokman.htm (consultado el 1 de diciembre).
- 30) ASPECTOS sociales y laborales de los procesos de integración (en línea).
http://www.ioe-emp.org/ioe_emp/pdf/Aspectos%20integracion%20regional.pdf (consultado el 1 de diciembre).
- 31) EL ÁREA de Libre Comercio de las Américas y las Normas Laborales, Pablo Lazo Grandi (en línea).
<http://www.observatoriosocial.org.br/almanaque/docplazo.pdf> (consultado el 1 de diciembre).
- 32) ASPECTOS laborales de la integración económica: MERCOSUR y Chile (en línea).
http://www.webmanager.cl/prontus_cea/cea_1997/site/pags/20030410141124.html (consultado el 1 de diciembre).