

Los aspectos de la integración laboral de Chile en el MERCOSUR, 1994-2010

Hugo J. Castro Valdebenito

Universidad de Playa Ancha

CHILE

hugo.castro@upla.cl

Resumen:

Al iniciar la década de 1990 en América Latina se plantearon los cimientos de un acuerdo internacional que buscaba una integración económica entre naciones. Surgió el Mercado Común del Sur (MERCOSUR), sin embargo, al poco tiempo, se pudo descubrir que la Integración, como problema o solución, no podría abordarse efectivamente si solo se daba énfasis a la dimensión económica, es decir, en un solo aspecto. El proceso de integración propiamente tal, tenía grandes carencias, es allí que aparece la dimensión socio-laboral. Esta investigación aborda históricamente la dimensión social del MERCOSUR, referida precisamente, al ámbito laboral y sus relaciones con Chile en el período de 1994-2010. Esto se plantea desde dos aristas: por un lado, las legislaciones que le dan cuerpo a las garantías laborales y por otro lado, las relaciones laborales, teniendo en cuenta aspectos relevantes, por ejemplo, las migraciones laborales. Para esto, se realizó una minuciosa revisión documental y bibliográfica con un enfoque cualitativo, puesto que se busca comprender si el proceso de integración laboral del MERCOSUR con Chile está siendo alcanzado, en los sentidos en los que se propuso originalmente en el ámbito de las relaciones en el mundo del Trabajo.

Palabras clave: MERCOSUR; Legislación laboral de Chile; Integración latinoamericana.

PRESENTACIÓN

Los grandes procesos de transformación como la globalización y mundialización sitúan a la comunidad internacional y a los actores sociales, especialmente de carácter laboral, tales como los trabajadores, los empresarios y sus organizaciones sindicales y transnacionales, en una verdadera encrucijada, pues deben definir nuevas pautas, nuevos caminos y principios en las relaciones del trabajo y su división internacional. En América latina esta nueva perspectiva de organización mundial, se ha convertido en un desafío pujante y constante. Dado este contexto se hace fundamental que exista una integración entre los países de la región que vaya más allá de lo puramente económico para poder hacer frente a los cambios, desafíos y problemáticas que surgen actualmente.

El Mercado Común del Sur (MERCOSUR) se planteo como un mecanismo de integración económica para los países del Cono Sur de América Latina. Esta integración en un principio fue económica, no obstante al poco tiempo se abrió paso al reconocimiento de una dimensión social. En esta nueva dimensión nos encontramos con el desarrollo y la preocupación por el área laboral y su regulación legislativa, fundamental para lograr una integración en sus diferentes aspectos y dimensiones respecto a los beneficios para los Estados y el impacto para sus habitantes. Chile al ser asociado, y no miembro del MERCOSUR, ha acordado una serie de puntos en diversas temáticas que también han incluido el tema laboral (Sardegna, 1995).

Es así como nos planteamos los siguientes cuestionamientos: ¿en qué consiste la integración socio-laboral del MECOSUR?, ¿qué garantías legales e institucionales tienen las personas a la hora de trabajar en otro país integrante del MERCOSUR? y, haciendo referencia a Chile, ¿cómo se integra al Mercosur?, ¿existe una verdadera integración socio-laboral con el MERCOSUR? y ¿qué acuerdos garantizan los derechos de los trabajadores de Chile y el MERCOSUR?

Con el objetivo de dar respuesta a estas preguntas, realizaremos una contextualización con el fin de entender el proceso de institucionalización del MERCOSUR, donde abordaremos nuestros objetivos de investigación, junto con realizar una referencia histórica de dicho proceso. Posteriormente, analizaremos las relaciones laborales en el MERCOSUR, a través de las legislaciones y políticas gubernamentales que dan paso al planteamiento de una dimensión social de MERCOSUR. Finalmente, abordaremos analíticamente el rol del Estado de Chile, y su adecuación a las políticas y lineamientos en cuanto a aspectos de relacionados con las relaciones laborales y la integración.

CONTEXTUALIZACIÓN

El MERCOSUR es una entidad supranacional integrada por Argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay, Uruguay, en fases posteriores se ha incorporado Ve-

nezuela y cuenta, además con Chile, Colombia, Ecuador y Perú como países asociados.

Según la información publicada en su sitio *web* oficial, desde su creación en 1991 tuvo como objetivo principal propiciar un espacio común que generara oportunidades comerciales y de inversiones a través de la integración competitiva de las economías nacionales al mercado internacional. Como resultado ha establecido múltiples acuerdos con países o grupos de países, otorgándoles –en algunos casos– carácter de Estados Asociados: es la situación de los países sudamericanos. Estos participan en actividades y reuniones del bloque y cuentan con preferencias comerciales con los Estados Partes. El MERCOSUR también ha firmado acuerdos de tipo comercial, político o de cooperación con una diversa cantidad de naciones y organismos en los cinco continentes.

OBJETIVOS, JUSTIFICACIÓN Y ALCANCE

Los objetivos de investigación son los siguientes: 1) indagar en la importancia de la dimensión social para un proceso de integración y conocer su implementación en el Mercosur, considerando sus legislaciones, garantías y relaciones sociales; y, 2) analizar la naturaleza de la integración socio-laboral de Chile con el MERCOSUR. Esto se justifica toda vez que en un proceso de integración puramente de carácter económico carece de sentido, puesto que los acuerdos involucran a las personas y son ellas las que tienen que integrarse en esos procesos. Es por esto que se deben dar garantías para no caer en la exclusión social y seguir aumentando la brecha de la desigualdad en la región. Las relaciones laborales, así mismo, sugieren un aspecto sumamente importante para establecerse o simplemente estar en un país, donde se reconozcan los derechos de los trabajadores para así obtener una buena situación y respeto a los trabajadores que comparten un espacio y cultura determinada, que se aúna en el proceso de integración MERCOSUR y Chile.

El alcance que tiene este trabajo está referido a la integración socio-laboral del Mercosur, en sí y con Chile. Se espera que pueda ser de utilidad para futuras investigaciones que apunten a la dimensión socio-laboral.

REFERENCIAS HISTÓRICAS FORMACIÓN DEL MERCOSUR

Esta iniciativa de integración fue establecida el 26.03.1991, a partir de la firma del Tratado de Asunción, que permitió la libre circulación de bienes, servicios y factores productivos entre sus integrantes. El MERCOSUR también fijó la adopción de una política comercial común, la coordinación de las políticas sectoriales y macroeconómicas y el establecimiento de un arancel externo

común. En 1994 estableció, a través de la firma del Protocolo de Ouro Preto,¹ las bases de su estructura institucional con el objetivo de organizar la dinámica de los trabajos en los órganos del bloque (Ruiz Tagle, 1999: 342).

Entre otras cosas, se definió que la presidencia del Consejo del Mercado Común (CMC), órgano superior del bloque –responsable por la toma de decisiones y de velar por el cumplimiento del Tratado de Asunción y los acuerdos firmados en su ámbito– es ejercida por rotación, en orden alfabético, de los Estados Partes, por un periodo de seis meses.

Asimismo, para ayudar al CMC en sus tareas, el MERCOSUR cuenta con el apoyo del Grupo Mercado Común (GMC), que es un órgano ejecutivo compuesto por funcionarios de los Ministerios de Relaciones Exteriores, de los Ministerios de Economía y de los Bancos Centrales de los Estados Partes, entre otros. Para los aspectos comerciales específicamente se creó la Comisión de Comercio del MERCOSUR (CCM) que discute los aranceles que van a pagar las mercaderías para ingresar a nuestros países (Ruiz Tagle, 1999: 352). A los efectos de elaborar proyectos de normas que son adoptados por los órganos que deciden en el MERCOSUR (CMC, GMC y CCM), se realizan reuniones con funcionarios técnicos de todos los países. Hoy en día, existen más de 300 instancias entre órganos, foros, comisiones y comités donde se reúnen regularmente funcionarios de diversos ministerios y secretarías de cada gobierno para tratar los más diversos temas de interés para la región.

En cuanto a las relaciones laborales, todos los integrantes –además de Chile– conforman un área de libre residencia con derecho al trabajo para todos/as sus ciudadanos/as. El único requisito es acreditar la nacionalidad y no contar con antecedentes penales. Hay que destacar, de todas formas, que esta facilidad no implica la libre circulación, ya que los trámites migratorios aún son obligatorios. Por otro lado, el MERCOSUR ha establecido acuerdos con otras organizaciones supranacionales como la Comunidad Andina y países como Cuba, India, Israel y México.

EL ASPECTO SOCIAL DEL MERCOSUR: ¿POR QUÉ UNA DIMENSIÓN SOCIO-LABORAL?

Tomaremos la definición de Ermida Uriarte (2004) para definir la dimensión social como el conjunto de temas sociales propios de cualquier comunidad, entendiendo por tal no solo las comunidades nacionales que corresponden a los límites políticos de un país, sino también a las regionales, pudiendo considerarse tales las identificables dentro de cada país o las conformadas en un espacio geográfico mayor a cada uno de ellos, integrado por dos o más países. De este modo, el espacio social está constituido por los ámbitos o espacios de participación de los cuales pueden disponer, y los que efectivamente utilizan, los actores sociales para desarrollar acciones de política social. En este

caso, sabemos que el desarrollo comercial alcanzado por el MERCOSUR en tan corto lapso, no se veía acompañado de un desarrollo social proporcional. Los derechos sociales y de ciudadanía no aparecían en los tratados constitutivos del MERCOSUR. En efecto, toda experiencia de integración económica regional, más o menos desarrollada, acarrea múltiples efectos sociales y, dentro de estos, los específicamente laborales (Franco y Di Filippo, 1999: 76). Así, mientras se esperan efectos laborales positivos a largo plazo, por reflejo del crecimiento económico y político del bloque, en el corto plazo es casi inevitable sufrir algunos efectos sociales negativos, como la desocupación sectorial y el riesgo de “*dumping social*”² entre los propios países miembros del grupo en su competencia por el mercado interior o ante terceros países (*ibíd.*).

Paralelamente, en el mediano plazo, pueden verificarse influencias recíprocas entre los sistemas de relaciones laborales de los países que se integran, por el obvio surgimiento de un nuevo nivel internacional-regional de relaciones de trabajo. Es precisamente en la consideración de esta dimensión social de la integración, que el Mercosur no ha alcanzado los logros que sí ostenta en el terreno comercial.

Entidades y legislaciones laborales del MERCOSUR

El Tratado de Asunción de 1991 ignoraba casi totalmente el aspecto laboral y social que inevitablemente tiene toda experiencia de integración regional.³ Este Tratado sólo constaba de normas comerciales y orgánicas, sin incluir en la institucionalización, más que a representantes de los poderes ejecutivos de los Estados Partes y, más específicamente, a través de los Ministerios de Economía y de Relaciones Exteriores (Osterlin, 1995: 47).

Lo social no aparece, al menos a simple vista, en el Tratado de Asunción. Tampoco los ciudadanos y sus organizaciones (partidos, sindicatos, asociaciones). Sin embargo, casi inmediatamente comenzó a gestarse el reconocimiento de la existencia de una dimensión social del MERCOSUR y, consecuentemente, la construcción de su espacio social.

El 9 de mayo de 1991 los Ministros de Trabajo de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay emitieron la Declaración de Montevideo (Ermida Uriarte, 2001: 45), en la cual: 1) señalaban la necesidad de atender los aspectos laborales del MERCOSUR, para que este se acompañara efectivamente del mejoramiento de las condiciones de trabajo; 2) se proponía la creación de un Subgrupo de trabajo sobre asuntos laborales, dentro de la estructura orgánica del MERCOSUR; y, 3) se planteó la iniciativa de estudiar la posibilidad de adoptar una Carta Social del MERCOSUR.

La ofensiva socio-laboral obtuvo su primer fruto en ese mismo año, cuando el Grupo Mercado Común creó el Subgrupo de trabajo 11, sobre Asuntos

laborales, que más tarde se denominaría de Relaciones laborales, empleo y seguridad social. Dicho Subgrupo de trabajo fue la primera institución de carácter laboral en el MERCOSUR, aunque, por cierto, contingente y subordinada al Grupo Mercado Común, órgano integrado por los Ministerios de Relaciones Exteriores y de Economía. Aun así, durante un par de años a partir de su primera sesión, que tuviera lugar el 27.05.1992, este Subgrupo tuvo una acción destacada (Ermida Uriarte, 1997: 232).

Cabe señalar que esto fue logrado gracias a los sindicatos del MERCOSUR, representados por la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS) con el apoyo activo de los Ministerios de Trabajo y un considerable sector de las organizaciones de empleadores.

Es así como el 17.12.1994, se suscribe el Protocolo de Ouro Preto, que establece la estructura orgánica definitiva del MERCOSUR. Ella privilegia –nuevamente y ahora definitivamente– lo diplomático y económico: los órganos decisorios se integran con los Poderes Ejecutivos, y dentro de éstos con los Ministros de Economía y de Relaciones Exteriores, o sus representantes. Pero la novedad verdaderamente trascendente que introduce el Protocolo de Ouro Preto, es la previsión, en la estructura orgánica definitiva del MERCOSUR, de dos órganos que podrían ser considerados de representación ciudadana: la Comisión Parlamentaria Conjunta y el Foro Consultivo Económico Social (Altamira, 1997). Este último, es el único órgano de carácter laboral, permanente en la estructura definitiva del MERCOSUR. Su constitución y puesta en funcionamiento supusieron la consagración formal de la participación de los sectores sociales en la integración regional.

En 1997 se firmó la primera norma de contenido socio-laboral del MERCOSUR, el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur que, en su artículo 2 inciso primero,⁴ señala el derecho de seguridad social, como fundamento y como reciprocidad:

1° Los derechos de Seguridad Social se reconocerán a los trabajadores que presten o hayan prestados servicios en cualquiera de los Estados Partes reconociéndoles, así como a sus familiares y asimilados, los mismos derechos y estando sujetos a las mismas obligaciones que los nacionales de dichos Estados Partes con respecto a los específicamente mencionados en el presente Acuerdo.

Y se crea el Observatorio del Mercado de Trabajo, dependiente del Subgrupo de trabajo número 10. En 1998 los cuatro presidentes firmaron la Declaración Sociolaboral del Mercosur (DSL) que, a su vez, crea la Comisión Sociolaboral (CSL), de composición tripartita, con el fin de seguir la aplicación de la DSL (Mendoza y Romero, 2006).

El reconocimiento de la dimensión social del MERCOSUR y de la consecuente necesidad de construir su espacio social quedó plasmado en el Programa de Acción del Mercosur hasta el año 2000, la profundización del proceso de integración requiere una participación creciente del conjunto de la sociedad, atribuyendo a la Comisión Parlamentaria Conjunta y al Foro Consultivo Económico-Social la función de garantizar la adecuada participación de los sectores involucrados. Por otra parte, el referido programa señala la necesidad de elaborar propuestas de desarrollo de la dimensión social del MERCOSUR (Ermida Uriarte, 1997).

En 2001 y como consecuencia directa de los acuerdos tripartitos alcanzados en materia de formación profesional y la primera reunión de la CSL, se dictó la primera resolución socio-laboral de aplicación directa a los países miembros, sin necesidad de ratificación, la Resolución sobre Formación Profesional que sanciona el GMC.

El 2003 la CMC convocó a la Primera Conferencia Regional de Empleo, que se realizó en abril de 2004, con composición tripartita (ministros de trabajo, empleadores y sindicatos) y finalizó con una importante Recomendación de los Ministros de Trabajo sobre una Estrategia Mercosur para la Creación de Empleo. En diciembre de 2004 se decidió crear el Grupo de alto nivel para la elaboración de una estrategia Mercosur dirigida al crecimiento del empleo.

La XXX Cumbre de Presidentes de Córdoba, de julio de 2006, aprobó importantes iniciativas referidas a la dimensión socio-laboral. En particular aprobó la Estrategia Mercosur de Crecimiento del Empleo y creó el Instituto Social del Mercosur.

LAS RELACIONES LABORALES DENTRO DEL MERCOSUR

Los programas de integración regional como el Mercosur son caminos sin retorno, toda vez que se constituye un bloque de poder económico importante. Ahora bien, constituyen bases irrenunciables en estos procesos el reconocimiento de los Estados miembros a las siguientes pautas: a) democracia política; b) estado de derecho; y c) respeto irrestricto a los derechos civiles y políticos. Todo ello para resaltar la dimensión social de la integración (Ermida Uriarte, 1997: 76).

En el documento oficial del MERCOSUR titulado “¿Cómo trabajar en los países del MERCOSUR?” se aborda específicamente la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (DSLML). Uno de los primeros instrumentos del MERCOSUR que reconoció la necesidad de dotar al proceso de integración regional de una real dimensión socio-laboral. De los 25 artículos se destaca el artículo 4, el que señala:

Todo trabajador migrante, independientemente de su nacionalidad, tiene derecho a ayuda, información, protección e igualdad de derechos y condiciones de trabajo reconocidos a los nacionales del país en el que estuviere ejerciendo sus actividades, de conformidad con las reglamentaciones profesionales de cada país.

El MERCOSUR ha producido dos instrumentos de política regional fundamentales para los temas: el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR y el Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR. El Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR firmado en 1997, que entró en vigencia de forma multilateral a partir de junio de 2005, asegura los derechos a la Seguridad Social a trabajadores que presten o hayan prestados servicios en cualquiera de los Estados Partes, reconociéndoles —así como a sus familiares y asimilados— los mismos derechos y estando sujetos a las mismas obligaciones que los nacionales de dichos Estados Partes. El objetivo de este Acuerdo es que los aportes previsionales producidos al sistema de seguridad social por un trabajador en cualquiera de los países signatarios del Acuerdo, se acumulan y cotizan como si se hubieran efectuado en un mismo país. De acuerdo con lo previsto en el artículo 7 del Acuerdo, los períodos de seguro o cotización cumplidos en los territorios de los Estados Partes serán considerados para la concesión de las prestaciones por vejez, edad avanzada, invalidez o muerte (Mizala y Romaguera, 1997: 99). Esto se denomina totalización de los períodos de seguro o de contribución, y es el principio básico del Acuerdo. Vale decir, que el trabajador podrá sumar los diversos períodos de contribución efectuados y certificados por la autoridad competente en materia de los regímenes de seguridad social de los Estados Partes, si no se superponen, para ejercer su derecho a una prestación de seguridad social, según la legislación de cada Estado Parte. Cabe señalar que se menciona donde se puede obtener más información en cada país miembro.

En la Cumbre de Presidentes del MERCOSUR del 6.12.2002, dentro de los objetivos, el Acuerdo destaca el de: fortalecer el proceso de integración —solucionado la situación de irregularidad migratoria de los nacionales de los países miembros—, combatir el tráfico de personas para fines que signifiquen degradación de la dignidad humana y procurar el establecimiento de normas comunes para la tramitación de la autorización de residencia de los nacionales de los Estados Partes. En lo que se refiere al plano laboral, establece el derecho a acceder a cualquier actividad, por cuenta propia o ajena en igualdad de condiciones con los nativos y de acuerdo a las normas legales de cada país (artículo 8, 2) y el trato no menos favorable que el que reciben los nacionales del país de recepción en lo que concierne a la aplicación de la legislación laboral (artículo 9, 3) (Texidó et al., 2003: 76).

Entre las medidas destinadas a combatir la clandestinidad e irregularidad del empleo de los migrantes que se comprometen a promover, se encuentran: a) los mecanismos de cooperación entre los organismos de inspección migratoria y laboral; b) las sanciones a los empleadores que empleen nacionales de las partes en condiciones irregulares, sin que sean afectados los derechos que pudieran corresponder a los trabajadores en consecuencia de los trabajos realizados en esas condiciones; c) los mecanismos de detección y penalización de las personas u organizaciones que lucren con los movimientos clandestinos de trabajadores inmigrantes y las condiciones abusivas de su trabajo; y, d) mecanismos de difusión e información pública sobre los derechos de los trabajadores migrantes.

Los efectos del proyecto aprobado fueron extendidos a los países asociados al MERCOSUR, alcanzando a los ciudadanos de Chile y de Bolivia. Así pues, el acuerdo actualmente responde ajustadamente a principios sustentados tanto desde los Convenios 97 y 143 de la OIT, como desde la Convención de 1990 de las Naciones Unidas. Es importante señalar que esta voluntad política expresada en el instrumento proyectado, reinserta en la agenda del MERCOSUR la cuestión de la libre circulación, aun cuando no sea ese el alcance otorgado a los dispositivos del mismo, que sólo se refieren a la libertad de residencia (Mizala y Romaguera, 1997: 100).

En el área laboral destacaron la necesidad de adoptar medidas para erradicar el trabajo infantil, facilitar la circulación de trabajadores e incluir el tema del empleo como un objetivo en la agenda de la integración. Además en el SGT 10 las delegaciones acordaron:

priorizar en el Programa de Trabajo 2004 los siguientes temas: empleo, trabajo infantil y libre circulación de trabajadores. Se recuerda que dicho Programa debe ser aprobado en la próxima reunión del Subgrupo. En ese sentido se insta a los países a presentar propuestas y remitirlas a la presidencia pro tempore de Uruguay hasta el 15 de septiembre” (Acta Plenaria del SGT10, XVII Reunión Ordinaria del SGT 10 de Mercosur, Asunción, Paraguay, 21-23.05.2003; citado en Texidó et al., 2003: 56).

En muchas ocasiones se ha señalado el descompás entre los avances del MERCOSUR económico y el socio-laboral. La culminación de la etapa de transición que se consideró cumplida el 31.12.1994, sólo ha sido válida para los aspectos económicos de la integración, y aun así en forma incompleta. La cuestión socio-laboral no está resuelta en general, y particularmente la cuestión de la movilidad intrazonas de trabajadores, lo que determina la continuidad de la transición en esa materia, tan central como la económica y comercial. El acuerdo sobre libre residencia recientemente aprobado en la Cumbre de

Presidentes del MERCOSUR es un salto cualitativo y permite situar el proceso en un punto de partida menos impreciso para comenzar a concretar avances en los objetivos de la integración socio-laboral (Franco y Di Filippo, 1999: 98).

En ese complejo entramado se sitúa hoy, en los tres países, la regulación de la inmigración y del trabajo de los inmigrantes. Coexisten en ellos políticas, normas y prácticas de diferente naturaleza, en muchas ocasiones contradictorias entre sí y con los nuevos escenarios nacionales e internacionales. La resolución de esas contradicciones es el desafío que les plantea los objetivos finales del proceso de integración regional.

Dejando a un lado lo respectivo a legislaciones que regulan la situación laboral en el MERCOSUR, debemos discutir que sucede en la práctica con estas normativas. El contexto de la importancia de lo socio-laboral viene aparejado al fenómeno de la globalización que afecta no sólo a las economías sino también a las sociedades puesto que hay una mayor comunicación entre los países y una mayor visibilidad de las condiciones de vida de unos y otros.

La creciente disparidad en la distribución del ingreso y la mayor transparencia traen consigo un aumento de las tensiones sociales en el ámbito internacional. Los desplazamientos poblacionales desde los países pobres hacia los más desarrollados están fundados en parte en la necesidad de obtener ingresos más altos y en la presión de las condiciones de pobreza en el país de origen.

Surge otra duda: ¿cómo se plantean o abordan estos temas el MERCOSUR? Con grandes dificultades, dado que si la sociedad no se siente partícipe hay un déficit democrático potencial en los países del Cono Sur que dificulta la integración (Ruiz Tagle, 1999: 87).

Sin duda los acuerdos y legislaciones anteriormente citadas son y han sido sumamente importantes para la integración socio-laboral, pero aún no se consigue una verdadera integración, ya que las dificultades de desplazamiento de las personas, así como la aplicación de algunas legislaciones en cada uno de los países, hace que muchas veces que el trabajo de las personas no cuente con una seguridad laboral que les permita obtener una buena calidad de vida.

LA DIMENSIÓN SOCIO-LABORAL DE CHILE Y MERCOSUR: EL ESCENARIO CHILENO

Independientemente del crecimiento experimentado por la economía, que según muchos es uno de los mejores de la región, en Chile, el sector informal continúa representando un tercio del empleo. Si bien, la economía ha creado numerosos puestos de trabajo, hay un sector del mercado de trabajo que continúa en el sector informal. Además, debe considerarse que la informalidad aumenta entre los trabajadores de menores ingresos, es decir, que no sólo se trata de una población de bajos recursos sino que también encuentran difi-

cultades en el acceso a los bienes sociales propios del trabajo decente (Farné, 2012: 23). Los países en la búsqueda de una inserción internacional acorde con el patrón hegemónico de la globalización, implementaron en sus territorios políticas de ajuste macroeconómico y reconversión productiva a fin de poder competir en dicho mercado mundial. Sin embargo, los efectos de estas transformaciones y reorientaciones han impactado en forma intensa y con signos desfavorables sobre el mercado de trabajo (Texidó et al., 2003: 45). En general, han implicado que una cantidad significativa de personas quede en situación de exclusión social por no poder acceder a un empleo o sólo emplearse pero en condiciones precarias. Uno de los rasgos más significativos del nuevo patrón de crecimiento es la reproducción de un importante segmento de trabajadores informales, junto con un contingente de trabajadores que se incorporan a empleos del sector formal en una situación de precarización y desprotección relativa (Wormald y Ruiz Tagle, 1999).

La estrategia de crecimiento asociada a los patrones competitivos externos ha acarreado para la región del Cono Sur distintos costos laborales y sociales. En el caso de Chile, la evolución ascendente de la economía ha permitido crear nuevos puestos de empleo y disminuir los niveles de exclusión más extrema provocado por la desocupación y la consecuente falta de ingresos o pobreza. Pero también se han registrado niveles de exclusión relativa, como la mayor desocupación para los estratos sociales más desfavorecidos o una proporción relevante de empleos sin contrato, esto es, sin protección previsional o social.

Este es el escenario laboral en que los trabajadores inmigrantes se suman a la fuerza de trabajo nativa. Esto significa que, aunque con ciertas especificidades relacionadas con su condición de migrante, están expuestos a los mismos desafíos y perspectivas que la mano de obra local (Roudil, 2006: 76).

Chile y MERCOSUR: ¿Existe una verdadera integración socio-laboral?

Las relaciones de Chile y MERCOSUR han sido polémicas desde sus inicios. Es sabido, que cuando hubo la intención de parte de Chile de ser país miembro, las reacciones de los otros países fueron reacias al ver el acercamiento que hubo en ese entonces con EE.UU.; no obstante se han logrado firmar importantes acuerdos en materia de integración.

El Acuerdo de Complementación Económica, suscrito entre los Estados Partes del MERCOSUR y la República de Chile, fue firmado el día 25.06.1996 y entró en vigencia el 1° de octubre del mismo año, en el contexto del proceso de integración establecido por el Tratado de Montevideo de 1980. Entre los principales objetivos del Acuerdo, se destacan: la conformación de un espacio económico ampliado que tienda a facilitar la libre circulación de bienes y servicios y la plena utilización de los factores productivos; la formación de una

zona libre comercio entre las Partes en un plazo de 10 años; la promoción del desarrollo y utilización de la infraestructura física (con especial énfasis en el establecimiento de interconexiones bioceánicas); la promoción de la inversiones recíprocas; y, el estímulo a la complementación y cooperación económica, energética, científica y tecnológica (Roudil, 2006: 86).

A medida que paso el tiempo, la necesidad de complementar esta integración se fue acentuando. Por ejemplo, en una entrevista a Hugo Baierlein, Gerente de Comercio Exterior de SOFOFA, sostuvo que: “Las exportaciones chilenas al Mercosur generan una gran cantidad de empleos, esto en el marco de la circulación de bienes y servicios entre Chile y MERCOSUR y como se iban generando no sólo ganancias económicas, sino también ganancias sociales, laborales y culturales” (Comunicados, 2001: 7).

En cuanto a los actores sociales, en Chile, la inmigración más reciente, proveniente principalmente de los países de la Comunidad Andina a partir de mediados de la década del ‘90, logra insertarse laboralmente en los estratos inferiores de la escala ocupacional, esto es, con bajos ingresos y reducidos niveles de cobertura laboral. Integrada en su mayoría por mujeres, esta corriente migratoria se inserta principalmente en las actividades como el servicio doméstico, la venta ambulante y el comercio. Estos empleos se desarrollan habitualmente al margen de la economía formal y hasta el día de hoy podemos ver el mismo patrón (Texidó et al., 2003: 97).

En los países integrantes del MERCOSUR, a pesar de los esfuerzos en cuanto a materia de legislación, los trabajadores inmigrantes tienen serias dificultades para acceder a un empleo en las mismas condiciones en que lo hace la población nativa. La discriminación sufrida por estos estratos de trabajadores en los mercados de trabajo de los lugares de llegada afecta sus posibilidades de integración al medio receptor. De esta forma, los inmigrantes se encuentran, aunque en grados diversos, en una situación de exclusión socio-laboral, provocada por las mayores dificultades para acceder a un empleo y, particularmente, a uno de buena calidad laboral, la que nutrida de sus dos dimensiones, la económica y la institucional, contribuye a profundizar y reproducir su condición de vulnerabilidad social (Mendoza y Romero, 2006).

Todos estos problemas hicieron que poco a poco se fuera comprendiendo que ningún proceso de integración económica vale la pena si no contribuye a elevar y mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las personas. Frente al modelo y enfoque que considera exclusivamente el aspecto económico, la opción tiene que perfilarse hacia una dimensión de este proceso con un acento social-laboral. Resultaba imperante tomar en cuenta este aspecto, es así como se fueron acordando diversos acuerdos económicos con el MERCOSUR, pero que dejaban espacio al tema social. No obstante, el paso más importante se dio en el año 2000 cuando el MERCOSUR, más Bolivia y Chile, proclamaron la Carta de Buenos Aires sobre Compromiso Social. En este

documento los presidentes del MERCOSUR y Chile reconocieron que resultaba prioritario profundizar la dimensión social del MERCOSUR teniendo en cuenta que todos los aspectos del proceso de integración deberán avanzar de forma conjunta.

Debemos destacar tres aspectos de esta carta que son relevantes para la temática que estamos tratando: 1°) se reconocen los derechos de determinados grupos vulnerables o grupos minoritarios, de manera singular la niñez, la juventud, la tercera edad, las mujeres cabeza de familia, trabajadores inmigrantes y sus familias, entre otros; 2°) se comprometen a fortalecer la cooperación entre los países de la región en materia migratoria y asegurar a los migrantes el pleno ejercicio de los DD.HH., un trato digno, justo y no discriminatorio; y, 3°) la Carta dispone como obligación de los Estados la de “instruir a las autoridades para fortalecer el trabajo y el intercambio de experiencias”. En este punto hay un compromiso de parte de los Estados de disponer de entidades que faciliten la integración en el ámbito socio-laboral, se aclara que las autoridades son responsables del desarrollo social y de asegurar facilidades para el trabajo de las personas pertenecientes a Chile y MERCOSUR (Olmos Giupponi, 2006: 56-57). Hay que resaltar de esta Carta que, además de atender a la materia laboral y dimensión social del proceso integrador, este proyecto profundiza también en los derechos fundamentales de toda persona más allá de su condición de trabajador.

Por último hay que mencionar existe una Visa del acuerdo sobre residencia de los Estados Partes del MERCOSUR, Bolivia y Chile, nacionales de Argentina, Bolivia, Paraguay, Brasil y Uruguay. Este permiso de residencia se fundamenta en el principio de reciprocidad internacional Oficio Circular N° 264.645 del Subsecretario del Interior, de diciembre de 2009, que estipula que se otorgará visación de residente temporario por un año, prorrogable por igual período a los ciudadanos argentinos, bolivianos, brasileños, paraguayos y uruguayos, que se encuentren en Chile, independiente de la actividad que vengán a realizar, siempre y cuando no posean antecedentes penales y/o delictivos (Departamento de Extranjería, 2009).

De esta manera podemos decir que ha habido avances en cuanto a materia de integración socio-laboral, pero que se han ido estancando con el tiempo. Hace faltan plantearse más metas que permitan a los ciudadanos de los países miembros del MERCOSUR y Chile integrarse en otro país teniendo garantías en lo laboral, así como un buen trato a las distintas personas que quieran estabilizarse y trabajar en otro país.

CONCLUSIONES

A partir de todo lo expuesto podemos concluir que el MERCOSUR sí se ha preocupado de ampliar la integración a otros planos además del económi-

co, sin embargo aún falta una mayor libertad en la circulación de personas, así como mayor reconocimiento de las entidades dispuestas para el área de desarrollo social.

Con referencia a Chile podemos decir que falta mucho por lograr, sabemos que este país tiene un déficit en las políticas de integración con los demás países de la región y que es sólo país asociado dentro del MERCOSUR, esto porque el país se ha preocupado de fortalecer la integración con países del continente europeo y asiático en pos de mejoras, sobretodo económicas, lo que resulta grave para la relación con nuestros vecinos que no miran con buenos ojos que haya un interés sólo hacia países fuera del área latinoamericana y no con las del Cono Sur y latinoamericanas en sí. Esto queda claramente reflejado en el área laboral, donde el mayor avance visto se dio con la Carta de Buenos Aires sobre compromiso social, un paso importante, pero que no se ha visualizado mayormente en la práctica, puesto que hay muchos extranjeros pertenecientes a países del MERCOSUR que no se les da verdaderas garantías laborales y terminan trabajando al margen de la formalidad.

Es menester avanzar en estas materias para lograr un verdadero proceso de integración que le permita a la sociedad latinoamericana mejorar sus condiciones de vida, afianzar sus raíces culturales y respetar los derechos de todos.

NOTAS

- ¹ Cf. Protocolo Adicional al Tratado de Asunción sobre la Estructura Institucional del Mercosur - Protocolo de Ouro Preto; disponible en [http://www.mercosur.int/innovaportal/file/721/1/1994_protocoloouropreto_es.pdf].
- ² El “*dumping social*” es el practicado por empresas que exportan sus productos a un precio muy bajo porque utilizan para su fabricación trabajadores (en muchas ocasiones, infantiles) mal pagados o esclavizados.
- ³ Cf. Tratado para la constitución de un Mercado Común entre la República Argentina, la República Federativa de Brasil, la República del Paraguay y la República Oriental del Uruguay; disponible en [http://www.mercosur.int/innovaportal/file/719/1/CMC_1991_TRATADO_ES_Asuncion.pdf].
- ⁴ Disponible en [<http://www.seguridadsocialparatodos.org/sites/default/files/Convenio-Multilateral-de-Seguridad-Social-del-MERCOSUR.pdf>].

BIBLIOGRAFÍA

ALTAMIRA, Enrique (1997): “Las relaciones laborales en el MERCOSUR”, *Revista de Derecho*, Valdivia, VIII, 1, pp. 173-182.

- ERMIDA URIARTE, Oscar (2004): *Derechos laborales y comercio internacional*, Santiago de Chile, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- ERMIDA URIARTE, Oscar (2001): "La Declaración sociolaboral del Mercosur y su aplicabilidad judicial", *Pistas*, Buenos Aires, 5.
- ERMIDA URIARTE, Oscar (1997): "Instituciones y relaciones laborales del Mercosur", Serie Educación Obrera, 109, *El Mercado Común del Sur: MERCOSUR*, Ginebra, OIT, pp. 17-27.
- FARNÉ, Stefano (2012): "La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI, una mirada especial a los casos de Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú". En FARNÉ, S. (Comp.), *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, pp. 15-32.
- FRANCO, Rolando y DI FILIPPO, Armando (1999): *Las dimensiones sociales de la integración regional en América Latina*, Santiago de Chile, CEPAL.
- MENDOZA, Carolina y ROMERO, Antonio (2006): "Libre comercio e integración ¿dónde queda lo laboral?", *Gaceta Laboral*, Maracaibo, 12, 3, pp. 313-335.
- MIZALA, Alejandra y ROMAGUERA, Pilar (1997): "Aspectos laborales de la integración económica: Mercosur y Chile", *Integración & Comercio*, 1, 3, pp. 99-119.
- OLMOS GIUPPONI, María Belén (2006): *Derechos humanos e integración en América Latina y el Caribe*, Valencia, Universitat de València.
- OTERMIN, Jorge Pérez (1995): *El Mercado Común del Sur: desde Asunción a Ouro Preto: aspectos jurídico-institucionales*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria.
- ROUDIL, Héctor Roberto (1995): *Empleo y desempleo en los países del Mercosur y Chile*, Buenos Aires, INCASUR.
- RUIZ TAGLE, Jaime (1999): *La exclusión social en el mercado de trabajo. El caso del MERCOSUR y Chile*, Santiago de Chile, OIT.
- SARDEGNA, Miguel Ángel (1995): *Las relaciones laborales en el Mercosur*, Buenos Aires, Ediciones La Rocca.
- TEXIDÓ, Ezequiel; BAER, Gladys; PÉREZ Vichich, Nora; SANTESTEVAN, Ana María y GOMES, Charles P. (2003): *Migraciones laborales en Sudamérica: El Mercosur ampliado*, Ginebra, OIT.
- WORMALD, Guillermo y RUIZ TAGLE, Jaime (1999): *Exclusión social en el Mercado de trabajo: el caso de Chile*, Santiago de Chile, OIT.