

MESA REDONDA: LAS RELACIONES LABORALES EN LOS PROCESOS DE INTEGRACION*

Oscar Ermida, Néstor De Buen y Fernando Suárez

Los procesos de integración, como todos aquéllos que dependen de la coordinación de varios países, presentan problemas en el momento de la unificación de los criterios que serán utilizados. Estos problemas tienen el más variado origen, desde aspectos culturales hasta los que tienen fundamentos esencialmente económicos. Muchas opiniones se han vertido sobre el tema, pero las que verdaderamente reflejan la problemática real del asunto son las emitidas por las personas directamente vinculadas con la materialización de estos procesos.

La presente mesa redonda nos revela cómo, en procesos de integración distintos, los puntos controversiales son muchas veces los mismos; siendo las soluciones, por el contrario, de lo más variadas.

Sobre la Comunidad Europea nos habla el Dr. Fernando Suárez, ex-ministro de trabajo español y actual diputado por España ante el Parlamento Europeo. En torno al Tratado de Libre Comercio (TLC o NAFTA, por sus siglas en inglés) tenemos la opinión del Dr. Néstor De Buen, representante mejicano en las negociaciones del mencionado tratado. Finalmente, analizando la situación del Tratado de Asunción, creador del MERCOSUR, contamos con el aporte del Dr. Oscar Ermida Uriarte, ex-profesor de Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Católica, quien participó en las discusiones conducentes a la celebración de dicho instrumento.

THĒMIS: *A manera de introducción, ¿podrían señalar nos cuál es el grado de integración alcanzado en vuestras regiones?*

SUAREZ: La Unión Europea, que empezó siendo un mercado común, en un principio circunscrito a la política agraria y de transportes de la comunidad, desembocó luego en un gran mercado de doce países sin fronteras interiores, en el cual circulan libremente personas, bienes y servicios.

El proyecto inicial ha sido concluido, pero han surgido nuevos problemas que hacen necesaria la actuación conjunta de los países de la Unión Europea. Un ejemplo de ello es el ocasionado por el libre tránsito de personas. En principio, cualquier persona puede pasar de España a Francia sin pasaporte; incluso podría hacerlo un delincuente que haya robado un banco en Madrid y sea perseguido por la policía hasta la frontera francesa. La policía, en cambio, se encuentra impedida de cruzar dicha frontera. Como puede apreciarse, es necesario encontrar una fórmula para evitar que este mecanismo creado sea mal utilizado. Otro ejemplo, que los afecta a ustedes directamente, es el relacionado con la exigencia de una visa para ingresar a España. Antiguamente, España no exigía visa a sus hermanos peruanos. Sin embargo, desde hace algún tiempo ésta se ha convertido en un requisito indispensable para ingresar a mi país. Esto encuentra su justificación en la existencia de la Unión Europea, y en la libre circulación

* La Mesa Redonda fue realizada por Javier de la Vega, Cristina Rey y Juan Antonio Egúez, alumnos de quinto y cuarto ciclo de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Los dos primeros son, además, miembros de THĒMIS - Revista de Derecho.

Agradecemos a los Doctores Mario Pasco Cosmópolis y Javier Neves Mujica por su colaboración en el presente trabajo.

de personas decretada por ésta. Ahora, quien ingresa en España, entra en doce países a la vez; en vez de contar con doce visados, es suficiente tener solamente uno. Tales circunstancias obligan a una política común de inmigración y a una política común de control del extranjero.

Con el surgimiento de nuevas necesidades, han surgido al mismo tiempo dos tesis sobre el futuro de la Unión Europea. Una de ellas plantea la necesidad de una mayor integración que pueda llegar, idealmente, a los Estados Unidos de Europa. La segunda tesis, en cambio, sostiene que la Unión Europea debe mantenerse simplemente en una zona de libre cambio. Entre estas dos tesis existen posiciones intermedias.

Personalmente, creo que la Unión Europea debería tender hacia una mayor integración, ya que una Europa con una política común sería muchísimo más fuerte y podría tomar decisiones mucho más rápidas y efectivas. Es innegable, sin embargo, que los sentimientos nacionalistas pueden ir postergando este proyecto europeo. La razón impone una política común, pero la aplicación práctica de ello significa la pérdida de un poco de soberanía.

DE BUEN: La integración norteamericana creada a raíz del Tratado de Libre Comercio (TLC) es fundamentalmente económica. El Tratado entró en vigor el 1° de enero de 1994, y sin embargo, recién se alcanzará la plena integración económica dentro de quince años.

Actualmente, las economías mejicana, estadounidense y canadiense son muy dispares. Debido a ello, resulta imposible realizar una apertura económica total, pues ello causaría la quiebra de todo el sistema económico mejicano. Las economías estadounidense y canadiense son infinitamente superiores, cuentan con mejor tecnología y mayores recursos. Por esto, se ha creado un sistema de salvaguarda en virtud del cual durante quince años - los plazos también pueden ser más cortos: seis meses, un año, etc.- diferentes áreas de la economía continuarán protegidas. Se ha previsto además, como una especie de cláusula de salvaguarda general, la posibilidad de que cualquiera de los tres países pueda denunciar el TLC con seis meses de anticipación, si lo considera perjudicial.

La integración norteamericana, a diferencia de la europea, no incluye el libre tránsito de personas. Las economías de los tres países miembros del TLC se encuentran actualmente bastante desequilibradas. Si se permitiera el libre tránsito de personas, millones de personas cruzarían inme-

diatamente la frontera e irían rumbo a los Estados Unidos para buscar trabajo, lo cual generaría un grave problema de desempleo en los Estados Unidos y Canadá. Se espera, sin embargo, que dentro de quince años, la economía mejicana haya mejorado y pueda tal vez pensarse en una completa integración, similar a la europea.

ERMIDA: El Tratado de Asunción celebrado en 1991, entre Argentina, Brasil, Uruguay y Paraguay, prevé la creación del MERCOSUR- Mercado Común del Sur- a partir del 1° de enero de 1995. Actualmente, nos encontramos en un periodo de transición, en el cual los cuatro países miembros están decididos a cumplir ciertas metas, con el fin de poder construir el mercado común a partir del próximo año. Entre las diferentes metas se encuentran:

1° Establecer una zona de libre comercio entre los cuatro países, con arancel cero para el comercio interregional.

2° Idear el establecimiento de una unión aduanera, donde además del establecimiento del arancel aduanero cero exista un arancel externo común.

3° La promoción de acuerdos sectoriales privados, entre los sectores productivos de los cuatro países.

4° Determinar la estructura orgánica definitiva del mercado común.

Esto es lo que se ha previsto, pero todos sabemos que los plazos no se van a cumplir. Para ese entonces, habremos creado una zona de libre cambio con arancel cero entre los países miembros, pero dicho arancel tendrá tantas excepciones que difícilmente podremos determinar cuál es la regla y cuáles son las excepciones. Del mismo modo, formalmente, existirá un arancel externo común, que igualmente contará con muchísimas excepciones. Muy probablemente, tampoco se encontrará establecida la estructura orgánica definitiva del MERCOSUR.

THĒMIS: *Dentro de este proceso de integración económica, ¿existe alguna política social común?*

SUAREZ: El proyecto europeo es un proyecto económico. Sin embargo, el eliminar la pobreza de nuestros países es también una forma de realizar una política social común. No obstante, sería absurdo creer que todos los problemas sociales de nuestros países se solucionarán con el desarrollo económico, ya que siempre existirán personas incapacitadas que no podrán valerse por sí mismas y que necesitarán la ayuda del Estado.

En este orden de ideas, la Unión Europea ha tomado ciertas medidas de política social que bus-

can solucionar la problemática existente en los países miembros. La tendencia en la comunidad es la de realizar una política social común cuando se trata de temas vinculados a la ayuda que se debe prestar a los minusválidos, marginados, desempleados, etc., pero que cada país actúe independientemente cuando se trate de establecer sus propias condiciones de trabajo. La legislación laboral no es una política común; se pretende con ello que los países puedan competir entre sí, en virtud de sus condiciones de trabajo.

No se puede hablar, entonces, de una política social común, sino sólo de algunas medidas de política social adoptadas por la comunidad. La más importante de ellas ha sido sin duda el Fondo Social Europeo, que es una cantidad de dinero que aportan todos los países y que luego se distribuye entre las zonas más necesitadas. Así, cuando un sector de la economía esté pasando por graves dificultades económicas, se le otorgará facilidades para que pueda reestructurarse y pueda seguir brindando posibilidades de empleo.

DE BUEN: No existe una política social común, pues la integración norteamericana es puramente económica. Pese a ello, se han tomado ciertas medidas sobre política social, pero que a diferencia de lo que sucede en la Unión Europea, no se encuentran destinadas a aliviar los problemas sociales existentes en la región, sino simplemente buscan eliminar todos los posibles obstáculos que podrían «falsear la libre competencia». Así, a pesar de haberse adoptado ciertas decisiones de política laboral en nuestros países, éstas se justifican en la decisión de los gobiernos de evitar la competencia desleal y evitar el denominado «dumping social».

Los acuerdos complementarios al TLC son simplemente condicionamientos para impedir que algunas empresas que no cumplan con las leyes laborales o las disposiciones sobre contaminación ambiental obtengan alguna ventaja comercial indebida.

ERMIDA: El proyecto de integración previsto en el Tratado de Asunción celebrado en 1991, nos hace pensar que la integración es fundamentalmente económica. No obstante ello, se han tomado ciertas medidas de política social.

Como sabemos, el MERCOSUR, además de contar con sus órganos de gobierno, ha constituido once subgrupos de trabajo, cada uno con un tema específico. Entre estos «Ministerios del MERCOSUR» se encuentra el subgrupo de trabajo N° 11, al cual se le ha encomendado el tema de las relaciones laborales, empleo y seguridad social.

El subgrupo de trabajo N° 11 funciona desde el mes de marzo de 1992, cuenta con una composición tripartita (gobiernos, empleadores y trabajadores) y está dividida a su vez en ocho subcomisiones. Entre éstas, la más activa y la que ha dado los pasos más importantes para la construcción de una política social del MERCOSUR, es la subcomisión N° 8 de Principios. Sus aportes más importantes han sido: 1) la seria intención de crear una Carta Fundamental del MERCOSUR, en la cual se establezcan las condiciones de trabajo mínimas que deberán observar los empleadores de los cuatro países de la región; y 2) la elaboración de una lista consensuada de 44 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, de los cuales trece ya han sido ratificados por unanimidad.

THĒMIS: *Considerando que existe consenso sobre ciertas condiciones mínimas de trabajo que deben formar parte de toda legislación nacional, ¿no es posible aspirar a una legislación laboral supranacional?*

DE BUEN: No creo que esto ocurra en muchísimo tiempo. Habría una gran resistencia por parte de los tres países. Los mejicanos no podemos aceptar un mecanismo de homologación de condiciones laborales que consista en disminuir los derechos reconocidos a nuestros trabajadores. Los Estados Unidos, por su parte, tampoco aceptarían la aplicación en su país de reglas tales como la participación en las utilidades, la estabilidad en el empleo en caso de un despido injustificado, la prohibición de contratar nuevos trabajadores durante periodos de huelga, etc.

Actualmente, lo único establecido en el Acuerdo de Cooperación Laboral, que podría ser considerado como normas supranacionales son los principios laborales plasmados en el acuerdo que, sin embargo por ser tan genéricos, tendrán poca aplicación práctica.

Así, el único mecanismo establecido en los acuerdos paralelos al Tratado de Libre Comercio (TLC), para evitar la competencia desleal, basada en la disminución de condiciones de trabajo, ha sido el establecer que los países miembros se encontrarán obligados a hacer efectivas las normas laborales establecidas en sus propios países. No ha existido ninguna propuesta que busque sujetarlas a algún ordenamiento supranacional, únicamente se ha buscado hacerlas efectivas.

ERMIDA: Algunas personas han manifestado su inquietud por considerar que las diferencias existentes entre las distintas legislaciones nacionales pueden tornar poco viable el proyecto de creación

de una Carta Social. Por el contrario, creo, que ello no será obstáculo para la integración. La experiencia más avanzada hasta el momento, la Unión Europea, es una prueba de ello. Ellos, contando con legislaciones nacionales tan diversas, han sido capaces de emitir una serie de directivas en materia laboral, obligatorias para todos los Estados miembros.

Algunos sectores de opinión se han opuesto, sin embargo, a la creación de una Carta Social, pues consideran que se estaría duplicando el trabajo y que sería suficiente la aprobación de los Convenios OIT. Otros —entre los cuales me incluyo— afirman, sin embargo, que estos mecanismos son complementarios. El incumplimiento de los Convenios OIT sólo lleva a sanciones morales; lo que se busca con la elaboración de una Carta Social es que existan sanciones realmente efectivas.

SUAREZ: Esa es la tesis de muchos de nosotros, pero para ello hace falta el acuerdo de los doce países.

Actualmente, existen ciertas directivas emitidas por la Unión Europea en materia laboral que son obligatorias para todos los países miembros de la comunidad, pero no existe ninguna Carta Social que regule de manera integral y sistematizada las relaciones de trabajo en los países miembros.

Hace poco, hubo un intento de elaborar una Carta Social Europea que estableciera las condiciones mínimas de trabajo en la comunidad. Este proyecto, sin embargo, se vio frustrado por la negativa inglesa. Finalmente, la Carta Comunitaria de Derechos Sociales de los Trabajadores quedó simplemente como un testimonio de once países que buscaron regular de manera conjunta la política social de la comunidad.

Los ingleses se opusieron a tal Carta Social por dos motivos fundamentalmente: en primer lugar, porque la aprobación de la Carta implicaría la renuncia a una serie de tradiciones, como aquella que aconseja a los niños ingleses menores de catorce años a realizar pequeños trabajos como parte de su educación. Y, en segundo lugar, porque ello implicaría un retroceso a su proceso flexibilizador de las relaciones de trabajo. «La Thatcher no se pasó una década combatiendo a los sindicatos de su país y flexibilizando las relaciones laborales para aceptar después que la política laboral de su país se decidiera en Bruselas».

Actualmente, con la ingreso de Suecia, Finlandia, Noruega y Austria a la comunidad, se favorece más la tesis inglesa sobre el futuro de Europa, es

decir, la zona de libre cambio. Según parece, aún tendremos que esperar cierto tiempo para poder contar con una Carta Social Europea que establezca las condiciones mínimas de trabajo de la comunidad.

THĒMIS: *Dr. Suárez, en caso lograra aprobarse la Carta Social Europea por todos los países miembros de la comunidad, ¿cuál sería el sistema ideal que debería ser consagrado en ella?*

SUAREZ: La legislación supranacional europea deberá consagrar el entendimiento y la cooperación entre las clases sociales, es decir, todas aquellas instituciones que potencien el diálogo y busquen eliminar los momentos de conflicto. En este sentido, el convenio colectivo será un instrumento en alza y la huelga uno en baja. El ideal europeo es que las mejoras en las relaciones laborales sean producto del diálogo y de un estudio de la realidad de las empresas europeas. Los sindicatos deberán ser conscientes de su nuevo papel, no deberán ceder en la defensa de los trabajadores más que cuando sepan que sus excesivas peticiones pueden poner en riesgo a la empresa misma. El equilibrio es básico y esencial en toda legislación laboral.

THĒMIS: *¿Cuál es el grado de obligatoriedad de las normas existentes en materia social? En caso de incumplimiento, ¿existen sanciones realmente efectivas o son simplemente sanciones morales?*

SUAREZ: La Unión Europea emite tres tipos de disposiciones: reglamentos, directivas y recomendaciones. Los reglamentos y directivas son normas de obligatorio cumplimiento desde el momento de su aprobación. Son normas supranacionales que automáticamente se asimilan a las legislaciones internas de cada país, sin necesidad de ratificación por los respectivos parlamentos nacionales. Las recomendaciones, en cambio, al igual que las emitidas por la Organización Internacional del Trabajo, no son normas legales, sino simplemente consejos.

Respecto de las sanciones existentes, a diferencia de las sanciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo, éstas sí son realmente efectivas porque «afectan el bolsillo» de los países incumplidores. Estas sanciones son fundamentalmente multas que pueden llegar a ascender a varios millones de ECUS. En caso persista el incumplimiento, se puede finalmente adoptar la sanción de expulsar al país infractor de la comunidad.

DE BUEN: Todas las normas del Tratado de Libre Comercio y del Acuerdo de Cooperación Laboral

son obligatorias. Ante su incumplimiento es posible interponer una queja. Sin embargo, para que proceda ésta, es necesario que se cumplan ciertos requisitos, como la existencia de un interés legítimo -que generalmente es el no poder competir con las empresas del país que no respeta sus normas laborales- y la demostración de que los daños producidos por los precios tan bajos no se deben a un hecho aislado, sino a «una pauta persistente de conducta». Finalmente, se deberá probar que las normas violadas existen también en el país del empresario denunciante, en la misma medida y en la misma intensidad.

Cabe señalar, sin embargo, que estas quejas no serán admisibles cuando se trate de problemas de tipo colectivo relacionados con el ejercicio de la libertad sindical. Estos temas son considerados «políticos», y por tanto se encuentran fuera de todo sistema de evaluación.

En cuanto a las sanciones existentes, éstas son fundamentalmente sanciones económicas. Para este año, en ningún caso, las multas podrán ser mayores a los veinte millones de Dólares. Sin embargo, a partir del próximo año, la multa será equivalente al 0.007% del valor de las transacciones comerciales realizadas a partir del TLC. Esta multa deberá ser pagada en efectivo. En caso el país infractor se niegue a pagar dicha multa, entonces se hallará sujeto a una suspensión de los beneficios derivados del TLC. El valor de la suspensión no podrá exceder del valor de la multa; cuando el valor de la suspensión de los beneficios arancelarios llegue al importe de la multa, ésta quedará saldada.

Canadá, por su parte, no aceptó la suspensión de derechos derivados del Tratado. Pidió, en cambio, que la resolución condenatoria del Consejo Ministerial o del Panel de Arbitros que ordene el pago de la multa correspondiente, sea llevada a un tribunal canadiense. Esta resolución tendrá el valor de un título ejecutivo.

ERMIDA: Actualmente existe un proyecto de Carta Social, presentado por la Coordinadora de las Centrales Sindicales del MERCOSUR -entidad supranacional que agrupa a las Centrales Sindicales de los países miembros-. Este proyecto, que ha sido elaborado con tanta precisión y detalle, obligaría a los países miembros de forma automática, una vez ratificado.

El tema de las sanciones ha sido abordado en dicho documento como un mecanismo necesario para hacer realmente efectivas las distintas disposiciones legales en ella contenida. Sin ellas, la Car-

ta Fundamental sería una hermosa poesía y nadie se sentiría obligado a cumplirla.

Este tema del control del cumplimiento de la Carta a través de un mecanismo basado fundamentalmente en sanciones económicas involucra tanto a los gobiernos como a los empleadores y los trabajadores.

Este asunto es de particular importancia para todos aquellos gobiernos que se consideran a sí mismos como «buenos cumplidores de las normas» y que se sienten en desventaja frente a aquellos países donde las normas legales no son realmente cumplidas. Por esta razón, les interesa que se fijen mínimos de obligatorio cumplimiento con sanciones realmente efectivas, establecidas principalmente para los «incumplidores crónicos».

Por su parte, los empleadores que cumplen con todas las disposiciones de protección al trabajador establecidas en la legislación también se encuentran interesados en el tema, pues de esta manera se podría evitar la competencia desleal que podrían estar realizando ciertas empresas que no respetan ciertas condiciones mínimas de trabajo.

Finalmente, los trabajadores, que se consideran los beneficiarios de la Carta, han establecido en su Proyecto de Carta Social mecanismos de control de la misma basados fundamentalmente en informes periódicos y en la posibilidad de que cualquier organización de trabajadores o de empleadores pueda formular la denuncia respectiva en cualquier caso concreto. Las sanciones previstas en este proyecto son fundamentalmente económicas. Frente a un incumplimiento, la primera medida será una amonestación. En caso persista la violación de la norma, dicho país podrá ser multado internacionalmente con sumas de dinero que pueden incluso llegar a ser equivalentes a todo el beneficio obtenido.

THĒMIS: *¿Cuál es el organismo jurisdiccional encargado de hacer efectivas dichas sanciones?*

SUAREZ: El organismo jurisdiccional encargado de hacer efectivas dichas sanciones en la Unión Europea es el Tribunal Europeo de Luxemburgo, el cual es una entidad supranacional, integrada por jueces de los doce países de la comunidad.

DE BUEN: Para responder esta pregunta, considero adecuado explicar, someramente, cuál es el procedimiento establecido para formular una denuncia y, dentro de este procedimiento, cuáles órganos emiten decisiones jurisdiccionales.

En cada país existe una oficina administrativa encargada de recibir las denuncias de competencia desleal formuladas contra las empresas extranjeras. Estas quejas son luego remitidas al Secretariado, el cual es el órgano administrativo del Consejo Ministerial. Este pide la información pertinente al país denunciado, y si luego de realizar los estudios necesarios considera tener los elementos de juicio suficientes, remite toda aquella información al Consejo Ministerial, con el fin de que emita un dictamen. Si éste considera que no tiene la información suficiente, entonces constituye un Comité de Expertos Evaluadores para que realicen un estudio del problema. Si este comité considera que se trata realmente de la violación de una norma, entonces emite un dictamen que puede ser observado por el país afectado. Finalmente, el Consejo Ministerial emite el dictamen definitivo y convoca a las partes con la intención de llegar a un arreglo directo. Si no se llega a ningún arreglo, el país afectado puede solicitar ante una nueva instancia del propio Consejo Ministerial que convoque a un panel de árbitros, el cual finalmente emitirá una opinión que tendrá el valor de una sentencia.

Sin embargo, cuando se trate de una violación consistente en no pagar los salarios mínimos o en no respetar las reglas sobre seguridad e higiene, se puede seguir un procedimiento especial conocido como «procedimiento de solución de controversias», en el cual el Consejo de Ministros, al constatar que se están violando estas leyes, le otorga al país infractor un plazo para que cumpla con dichas disposiciones legales. En caso persista el incumplimiento, se podrá convocar a un panel de árbitros que podrá dictar una resolución condenatoria.

ERMIDA: Existen distintas instancias jurisdiccionales, cada una de ellas emite sus respectivos dictámenes, pero finalmente es la Comisión Tripartita de la Carta Social, la entidad encargada de emitir dichas sanciones.

Todas las denuncias presentadas a la Secretaría Administrativa del MERCOSUR, con sede en Montevideo, son remitidas inmediatamente a una Comisión de Expertos, los cuales, luego de hacer una evaluación técnica de la denuncia, determinan el grado de incumplimiento del país denunciado. Finalmente, dicha información es elevada con una carta de recomendación a la Comisión Tripartita de la Carta Social, que antes de ser un organismo técnico, es fundamentalmente político.

THÉMIS: *¿Le parece a Ud. que resulta válido que un país compita reduciendo sus condiciones laborales, o le parece que son actos de competencia*

desleal, lo que se suele llamar el «dumping social»?

SUAREZ: Muchos de nosotros defendemos la tesis de un mínimo digno obligatorio para todos los países. Sin embargo, no debemos perder de vista que los costos laborales son costos de producción y como tales encarecen los productos terminados. En este sentido, resulta lógico que por encima de aquellos niveles mínimos exista cierto grado de competitividad respecto de las condiciones de trabajo.

La economía española nunca podrá competir con la alemana si no es sobre la base de salarios menos elevados y sobre «condiciones laborales menos exquisitas». Nosotros no tenemos materias primas, ni tampoco un territorio tan rico como el alemán o el francés. Si no competimos trabajando un poco más, difícilmente lograremos potenciar la inversión extranjera. Es necesario que busquemos el equilibrio que nos permita asegurar ciertas condiciones mínimas de trabajo, pero que a su vez no ahuyente a la inversión extranjera.

DE BUEN: Sería odioso que un país aceptara competir rebajando sus condiciones laborales. Los mexicanos no podríamos aceptar que en estos momentos, en aras de potenciar la inversión extranjera, nuestro gobierno pretendiera desconocer o recortar derechos conseguidos por los trabajadores, tales como los descansos remunerados, la participación en las utilidades o el irrestricto ejercicio del derecho de huelga.

Los norteamericanos pretendieron establecer en el Acuerdo de Cooperación Laboral que bajo ningún concepto los tres países buscarían la competitividad bajando salarios o disminuyendo sus condiciones de trabajo. Nosotros no aceptamos que se plasmara la intención norteamericana en el documento, no porque pretendiéramos reducir o suprimir derechos laborales, sino simplemente porque consideramos que se estaría atentando contra nuestra soberanía.

ERMIDA: El concepto de «dumping social» no es novedoso. Cuando se creó la OIT en 1919, se dijo expresamente que se la creaba para tratar de establecer ciertos mínimos de obligatorio cumplimiento que buscarían evitar la competencia desleal basada en la explotación de los trabajadores. Personalmente, creo que la competitividad debe hacerse sobre la base de la calidad y de la eficacia, y no debe basarse en las malas condiciones de trabajo.

Cabe señalar además que nuestros gobiernos latinoamericanos, al momento de establecer su políti-

ca laboral en aras de fomentar la inversión extranjera, deberán evitar copiar modelos europeos, pues nuestra realidad es completamente distinta. En Europa, los costos laborales representan aproximadamente el 80% del valor del producto terminado. En nuestros países, en cambio, los costos laborales apenas representan el 5% del valor del producto listo para su comercialización.

Según afirman algunos economistas, las economías más prósperas del próximo siglo serán aquellas en las que los recursos humanos hayan sido atendidos de manera prioritaria. En la dinámica economía del siglo XXI, el único factor de produc-

ción de difícil desplazamiento será el factor humano, toda vez que las grandes multinacionales podrán trasladarse fácilmente con todas sus maquinarias.

En este sentido, no parece económicamente aconsejable suprimir indistintamente los derechos laborales en aras de potenciar la inversión extranjera en los países latinoamericanos. La poca incidencia que tienen los costos laborales en el proceso de producción no justifica la posible desatención a los recursos humanos. Si se quiere ser competitivos, lo que debe potenciarse es la reducción de otros costos de producción.

EICA CONSULTORES S.A.

**INGENIERA DE PROYECTOS
FUNDADA EN 1969**

**ESTUDIOS, DISEÑO Y SUPERVISION DE
OBRAS, GERENCIA DE PROYECTOS**

Av. República de Chile N° 388
Lima 11 Perú

Telf.: 335524
Fax: (51-14) 332696