

VÂNIA BEATRIZ REY PAZ

**O PROCESSO DE RECONHECIMENTO DA DIMENSÃO SOCIAL NO
ÂMBITO DO MERCOSUL**

Florianópolis

2003

VÂNIA BEATRIZ REY PAZ

**O PROCESSO DE RECONHECIMENTO DA DIMENSÃO SOCIAL NO
ÂMBITO DO MERCOSUL**

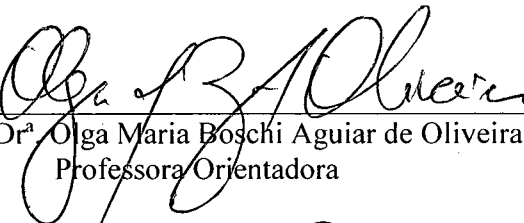
Tese apresentada no Curso de Pós - Graduação em
Direito da Universidade Federal de Santa Catarina
como requisito parcial para a obtenção do título de
Doutor em Ciências Humanas – Especialidade Direito
Orientadora: Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira
Co-orientadora: Ofélia Stahringer de Caramuti

Florianópolis
2003

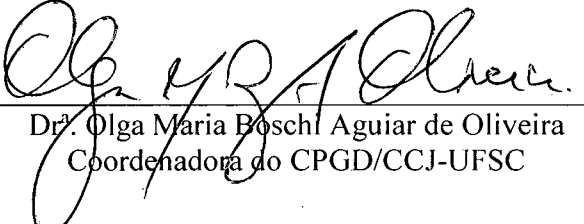
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
PROGRAMA DE DOUTORADO

O PROCESSO DE RECONHECIMENTO DA DIMENSÃO SOCIAL NO ÂMBITO
DO MERCOSUL

Vânia Beatriz Rey Paz


Dr^a Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira
Professora Orientadora


Dra. Ofélia Stahringer de Caramuti
Professora Co-orientadora


Dr^a Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira
Coordenadora do CPGD/CCJ-UFSC

Vânia Beatriz Rey Paz

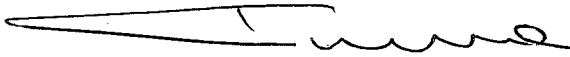
**O PROCESSO DE RECONHECIMENTO DA DIMENSÃO SOCIAL NO ÂMBITO
DO MERCOSUL**

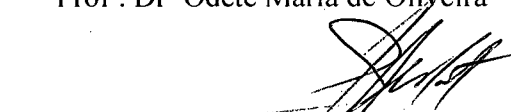
Tese aprovada como requisito parcial à obtenção do grau de Doutor no Curso de Pós –
Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina pela Banca Examinadora
formada pelos professores:


Prof.^ª. Dr.^ª. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira – Presidente (UFSC)


Prof. Dr. Carlos Eduardo de Abreu Boucault – Membro (UNESP)

Prof.^ª. Dr.^ª. Daniela Cademartori – Membro (UNIVALI)


Prof.^ª. Dr.^ª Odete Maria de Oliveira – Membro (UFSC)


Prof. Dr. Luiz Otávio Pimentel- Membro (UFSC)

Prof.Dr. Welber de Oliveira Barral- Suplente (UFSC)


Prof. Dr. Orides Mezzaroba – Suplente (UFSC)

Florianópolis, 30 de abril de 2003.

A meu querido avô Antônio Rey (*in memoriam*),
a quem tributo o impulso inicial para a realiza-
ção deste trabalho.

A minha mãe, pelo estímulo e amor imprescin-
díveis.

A meu pai, pela confiança e amor sem limites.

A minha irmã, pela imensa sensibilidade, amiga
da alma.

AGRADECIMENTOS

A minha mãe, pelo incentivo e confiança.

A meu pai, pelo companheirismo e senso crítico.

A minha irmã, pela força de sempre.

As minhas avós Emilina Rey e Albertina Paz, pelo amor.

A todos meus amigos pela cumplicidade e carinho.

Um agradecimento especial ao amigo Egeu Eduardo pela ajuda nas versões para a língua estrangeira.

A Gabriel Redolfi, amigo sempre presente em Rosário/Argentina.

À Lúcia Ritzel, pela troca de idéias e todo material de pesquisa enviado.

A minha orientadora, Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira pela sua determinação, senso crítico e lucidez que sempre me inspiraram.

À professora Odete Maria de Oliveira, alguém fundamentalmente imprescindível.

Ao professor Luiz Otavio Pimentel, pelo estímulo constante e incansável.

À professora Ofélia Stahringer de Caramuti, pela acolhida cordial e muito produtiva em Rosário/ Argentina.

A todos os professores do Curso de Pós-Graduação em Direito dessa Universidade, pela dedicação e seriedade.

Aos meus colegas, pela enriquecedora convivência.

A Gilvana, Rose e Telma pela atenção amiga.

Ao povo brasileiro que indiretamente contribuiu para a realização deste trabalho.

RESUMO

A integração econômica provoca desde o seu nascimento consequências e efeitos sobre as relações laborais de cada um dos países membros do sistema. Porém, os efeitos sócio-laborais mais importantes são os de signo negativo.

Neste sentido, a integração produz a adoção, por parte das empresas, de medidas tendentes a lograr melhores níveis de competição no novo espaço ampliado. Esta melhora na competição passa irremediavelmente por uma diminuição dos custos operativos e de produção, dentro dos quais se encontram justamente os custos laborais.

Nessa perspectiva, o custo laboral, entendido como os gastos que por imposição do Direito do Trabalho assume o empresário em razão dos trabalhadores que emprega e que são contabilizados no preço final do produto, pode funcionar como fator de desequilíbrio do comércio regional. Seu manejo pode gerar dumping social.

Por esta implicância é imprescindível ocupar-se desse ramo do direito para o avanço do processo de integração econômica do Mercosul, através do reconhecimento jurídico dessa dimensão social do espaço integrado.

Nesse sentido, a possibilidade de evitar este tipo de prática desleal na regulação da contratação laboral requer a aprovação de conteúdos mínimos em alguns dos institutos mais importantes do direito do trabalho, através de uma regulamentação comum dessa matéria que deverá ser ratificada pelos Estados Partes integrantes do Mercosul.

Palavras-chave: custos laborais; direito do trabalho; dumping social; dimensão social

ABSTRACT

The economic integration provokes since its birth consequences and effects on the labor relations of each one of the countries that are members of the system. However, the more important social-labor effects are of negative sign.

In this direction, the integration produces the adoption, on the part of the companies, of measures tending to achieve better levels of competition in the new extended space. This improvement in the competition passes inevitably for a reduction of the operative and production costs, inside of which are exactly the labor costs.

In this perspective, the labor cost, understood as the expenses that, for imposition of the Right of the Work, the entrepreneur assumes in reason of the workers he employs and that are entered in the final price of the product, can function as factor of disequilibrium of the regional commerce. Its handling can generate social dumping.

For the former implication it is essential to occupy of this branch of the right for the advance of the process of economic integration of the Mercosul, through the legal recognition of this social dimension of the integrated space.

In this direction, the possibility to prevent this type of disloyal practice in the regulation of the labor hiring requires the approval of minimum contents in some of the most important justinian codes of the right of the work, through a common regulation of this matter that will have to be ratified by the Part States that integrate the Mercosul.

Key Words: labor costs; right of the work; social dumping; social dimension

RESUMEN

La integración económica provoca desde su nacimiento consecuencias y efectos sobre las relaciones laborales de cada uno de los países miembros del sistema. Entretanto, los efectos socio-laborales más importantes son los de signo negativo.

En ese sentido, la integración produce la adopción, por parte de las empresas de medidas tendentes a lograr mejores niveles de competición en el nuevo espacio ampliado. Esta mejora en la competición pasa irremediamente por una disminución de los costos operativos y de producción, dentro de los cuales se encuentran justamente los costos laborales.

En esa perspectiva, el custo laboral, entendido como los gastos que por imposición del Derecho del Trabajo asume el empresario en razón de los trabajadores que emplea y que son contabilizados en el precio final del producto, puede funcionar como factor de desequilibrio del comercio regional. Su manejo puede generar dumping social.

Debido a esa animosidad es imprescindible ocuparse de ese ramo del derecho para el avance del proceso del Mercosur, a través del reconocimiento jurídico de esa dimensión social del espacio integrado.

En ese sentido, la posibilidad de evitar esto tipo de práctica desleal en la regulación de la contractación laboral requiere la aprobación de contenidos mínimos en algunos de los institutos más importantes del derecho del trabajo a través de una reglamentación común de esa materia que deberá ser ratificada por los Estados Partes integrantes del Mercosur.

Palabras Llave: costos laborales; derecho del trabajo; dumping social; dimensión social

SUMÁRIO

RESUMO.....	7
ABSTRACT.....	8
RESUMEN.....	9
INTRODUÇÃO	13

CAPITULO I

INTEGRAÇÃO ECONÔMICA REGIONAL

1.1 Globalização e Integração Econômica Regional.....	21
1.2 Modelos de Integração	27
1.3 Tratado de Assunção e o Processo de Integração do Mercosul.....	33

CAPITULO II

O PROCESSO DE INTEGRAÇÃO DO MERCOSUL E SUA DIMENSÃO SOCIAL

2.1. Tratado de Assunção e a Ausência de Regulamentação de sua Dimensão Social.....	46
2.2 O Difícil Processo de Reconhecimento de sua Dimensão Social.....	52
2.3. A Coordenação das Políticas Sociais.....	57

CAPÍTULO III

O PAPEL DIREITO DO TRABALHO NO PROCESSO DE RECONHECIMENTO DA DIMENSÃO SOCIAL DA INTEGRAÇÃO ECONÔMICA REGIONAL

3.1 O Direito do Trabalho no Marco da Nova Reestruturação Econômica Mundial.....	70
3.2 O Problema do Custo Laboral.....	79
3.3 Reordenamento do Direito do Trabalho nos Processos de Integração	84

CAPÍTULO IV

O DESENVOLVIMENTO DO RECONHECIMENTO DA DIMENSÃO SOCIAL-LABORAL, SEGUNDO AS ETAPAS DA INTEGRAÇÃO DO MERCOSUL

4.1 O Processo de Reconhecimento da Dimensão Social em face da Constituição do Mercado Comum.....	98
4.2 Convergência das Normas Laborais	112
4.3 O Necessário Marco Jurídico.....	127

CAPÍTULO V

CARTA SOCIAL: UMA PROPOSTA PARA A REGULAMENTAÇÃO DA DIMENSÃO SOCIAL, COMPLEMENTAR AO TRATADO DE ASSUNÇÃO

5.1 Conceito.....	138
5.2 Características.....	139
5.3 Conteúdo.....	145
5.4 Eficácia.....	151

CONCLUSÃO	169
------------------------	-----

REFERÊNCIAS	175
--------------------------	-----

ANEXO A (Carta Social Européia)	188
--	-----

ANEXO B (Carta Comunitária de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores).....	214
ANEXO C (Acuerdo de Cooperación Laboral de la América del Norte).....	223
ANEXO D (Declaração Sócio-Laboral do Mercosul).....	260

INTRODUÇÃO

A temática da presente pesquisa focaliza a dimensão social do Mercosul, delimitando-se, mais especificamente o processo de reconhecimento da dimensão social-laboral dessa integração regional.

Nesta perspectiva, problematiza-se como desenvolver o processo de reconhecimento ainda incompleto da referida dimensão?

Com efeito, o objetivo é verificar o necessário desenvolvimento do reconhecimento da dimensão social-laboral do Mercosul, demonstrando que o processo de reconhecimento nesse domínio ainda não está concluído e requer sobretudo a revisão do próprio Tratado de Assunção para incluir as disposições sócio-laborais aptas a fomentar uma concorrência livre e leal, bem como cumprir com o objetivo de justiça social consignado no Tratado.

Uma vez delineado o rumo geral da pesquisa, a hipótese consiste em que a regulamentação sócio-laboral, através do procedimento de harmonização das legislações previsto no Tratado, pode contribuir para desenvolver o processo de reconhecimento da

dimensão social, evitando o risco de que a concorrência entre os países baseie-se nos custos laborais, gerando situações de dumping social.

Faz-se necessário comentar que este tema é totalmente novo, não se conhece nenhum trabalho realizado a este respeito, talvez em virtude da grave crise econômica que recentemente assaltou os países integrantes do bloco econômico, gerando atitudes isoladas por parte dos mesmos, uma sensação de perda de controle geral, bem como uma profunda incerteza quanto ao seu futuro.

Nesse contexto, outra dificuldade encontrada refere-se à escassez do material de pesquisa bibliográfica, que motivou a realização de parte das investigações fora do país, durante o primeiro semestre de 2001, contando com o apoio do programa de financiamento de bolsas para estudos no exterior do CNPq, em Rosário/AR e posteriormente em Montevideú/UR.

Com efeito, o presente trabalho de pesquisa tem como principal preocupação a necessidade de desenvolver a latente dimensão social presente no Tratado de Assunção, documento constitutivo do Mercado Comum do Sul (Mercosul). Pois, o mesmo dedicou particular atenção aos temas econômicos, ou mais precisamente comerciais, mas deixou de fora diretrizes sociais que obrigatoriamente deveriam interagir com aqueles, visando promover a referida dimensão que atualmente falta.

Tal inquietação alicerça-se em várias considerações, tais como a observação de que tem sido uma constante nos processos de integração econômica, a adoção, mais cedo ou mais tarde, de Cartas de Direitos Sociais, como as européias que precederam outros passos na constituição de um programa para a política e as atividades de um organismo

internacional na esfera social. Ou instrumentos de características análogas, como o recente Anexo 1 (Acordo de Cooperação Trabalhista) do Tratado de Livre Comércio da América do Norte (NAFTA), decorrente da demanda da American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO-maior sindicato dos EUA) de que o referido Tratado fosse acompanhado de um protocolo laboral.

O objetivo de evitar o risco de *dumping social* exige mecanismos jurídico-institucionais adequados para tal fim, visando impedir que a competição entre os países baseie-se no rebaixamento das garantias jurídicas sobre as condições de trabalho.

Por sua vez, o próprio incipiente ordenamento jurídico da integração do Mercosul contém fundamentos jurídicos para a edificação da dimensão social da integração. Pois, o Tratado de Assunção, apesar de sua evidente e denunciada omissão sobre diretrizes sociais, contém uma expressa referência ao objetivo de “*desenvolvimento econômico com justiça social*”, exigindo-se o cumprimento dessa dupla exigência.

Bem a propósito, as mobilizações em Seattle, impedindo a Cimeira da Organização Mundial do Comércio (OMC) em 1999, bem como as fortes manifestações de organizações não- governamentais às reuniões do FMI e do Banco Mundial em 2000, na cidade de Praga; a realização do Fórum Social Mundial que desde 2001 reúne anualmente representações dos países e segmentos marginalizados dos quatro cantos do Planeta, no mesmo momento em que os ricos discutem suas prioridades no tradicional encontro de Davos, entre outras que se organizam a todo o momento de maneira crescente nas ruas de todo o mundo, mostram que os governos não podem seguir

tomando decisões à margem do povo, nem adotar políticas que atendam somente aos interesses das grandes empresas em detrimento do desenvolvimento social integral.

Isto posto, evidencia-se a necessidade e de certa forma a urgência de se aperfeiçoar o reconhecimento da latente *dimensão social* presente no Tratado de Assunção, evitando sua marginalização nas negociações comerciais, assimilando-lhe como parte integrante da estratégia de desenvolvimento da região.

Tal questão deve ser aprofundada para que o emergente bloco se consolide conforme foi concebido no Tratado, colocando seus objetivos no passo certo, estabelecendo-se novas regras para o comércio, introduzindo no marco aberto pelo Tratado uma normativa que incorpore temas estritamente trabalhistas.

Dessa forma, a referida normativa deve acompanhar o Tratado marco, sob a forma de um instrumento jurídico do tipo de uma Carta Social, que seja apto a dotar o referido processo de uma certa dimensão desta classe. Tratando de fixar uma barreira de proteção à lógica circular do mercado que conhece preços, mas desconhece valores, garantindo-se direitos comuns aos trabalhadores de toda a região; impossibilitando normas e práticas que não respeitem os níveis estabelecidos; impedindo que a integração econômica, por razões de competitividade, conduza a redução das conquistas sociais de cada país; constituir uma base para eventuais harmonizações na legislação, a fim de impedir que as assimetrias que possam existir, relacionadas à certas instituições dificultem o funcionamento do Mercado Comum e o jogo normal da competição comercial e produtiva; fixar objetivos de política social que fortaleçam o processo de integração e permitam uma melhor distribuição de seus benefícios.

Nesta perspectiva, insere-se a discussão a respeito do necessário desenvolvimento do reconhecimento da dimensão social presente no Tratado de Assunção, variável que requer a adoção de uma política correspondente, a qual pressupõe a inclusão de disposições sociais em um instrumento jurídico complementar ao Tratado marco, a exemplo das Cartas Sociais europeias, inicialmente no âmbito laboral, pedra de fundação que falta ao reconhecimento mais amplo da dimensão social.

Para alcançar este objetivo, a presente pesquisa tem como principal suporte os estudos sobre a dimensão social do processo de integração do Mercosul desenvolvida fundamentalmente pela doutrina trabalhista.

O referencial teórico inclui obras de autores nacionais e estrangeiros sobre o assunto focalizado na pesquisa, assim como a análise dos termos técnicos e dos conceitos operacionais.

Utiliza-se também outras fontes específicas diretamente relacionadas com a temática de estudo, tais como instrumentos internacionais que contenham normas laborais, Tratados, Protocolos e normas deles derivados, a legislação interna e documentos públicos dos órgãos governamentais e entidades privadas dos Estados- Partes do Mercosul, bem assim as Atas de Reuniões do SGT-10: *Assuntos Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social*.

Da mesma forma, analisa-se a experiência do modelo de integração da União Europeia, a fim de buscar elementos para a formulação e implementação de uma política social comum, necessária para a formação de um Mercado Comum, bem como ao cumprimento do objetivo de justiça social do Tratado de Assunção.

Por outro lado, para a presente investigação são utilizados os seguintes conceitos operacionais retirados da doutrina e desenvolvidos ao longo do trabalho: *dimensão social*: Com esta expressão indica-se, habitualmente, o conjunto de temas sociais próprios de qualquer comunidade integrada. No âmbito internacional, a vertente econômica do tema, refere-se aos regionalismos no processo de integração mundial dos mercados e seu impacto no âmbito sócio-laboral. Com efeito, a expressão dimensão social será considerada aqui de maneira operacional para fazer referência aos impactos negativos que podem ser causados pelos processos de integração econômica regional no âmbito sócio-laboral da comunidade, representados pelas práticas do chamado dumping social, ou seja pela prática desleal de empresas e até países basear a competitividade a partir de um baixo custo laboral;

Política Social: Por sua vez, a alusão à política social, refere-se ao conjunto de ações realizadas pelos organismos responsáveis pela condução do referido processo tendente a incidir na respectiva dimensão social da comunidade de que se trate, neste caso a do Mercosul.

No marco dado por um processo complexo de integração econômica regional, e considerando o reconhecimento inconcluso da dimensão social do Mercosul, sinaliza a necessidade de: a) acordos sobre plataformas mínimas de respeito aos direitos e garantias laborais universalmente conhecidos (evitando as formas de “dumping” laboral); b) harmonização da legislação laboral dos países que se integram.

Integração Econômica Regional: processo dinâmico que envolve duas ou mais economias buscando potencializar o crescimento de determinadas regiões, tratando de obter um aproveitamento mais racional dos recursos materiais, tecnológicos e humanos.

Mercado Comum: quando às características da zona de livre comércio e da união aduaneira for adicionada a adoção de medidas para garantir a livre circulação dos fatores produtivos entre os Estados- Membros, entra-se nesse estágio de integração.

Dumping Social: refere-se à concorrência comercial baseada no rebaixamento das garantias jurídicas sobre as condições de trabalho, através da qual países com legislação menos avançada buscam obter vantagens frente à legislação mais protetora de outros.

Harmonização Normativa: o conceito de mercado comum extraído do art. 1º, do Tratado de Assunção implica, entre outros fatores, no compromisso dos Estados-Partes de harmonizar suas legislações nas áreas pertinentes.

Tal exigência consiste em uma aproximação das legislações a um sistema ideal, ou à “equiparação progressiva”, em que se introduzem elementos comuns nos diferentes sistemas legais implicados.

Livre Circulação de Trabalhadores: na constituição de um mercado comum, tal liberdade implica a eliminação das barreiras e discriminações propriamente ditas, o reconhecimento de igualdade de direitos com os nacionais em todos os Estados- Membros do mercado comum.

Carta Social: ou uma Carta de Direitos Fundamentais em matéria laboral, é um instrumento jurídico complementar ao Tratado marco, apto a dotar o processo de integração de uma certa dimensão dessa classe, na qual são considerados adequadamente certos direitos, ou reconhecidos determinados objetivos e metas em matéria laboral para todos os trabalhadores que desenvolvem suas atividades no respectivo espaço econômico integrado.

Justiça Social Internacional: a partir do Tratado de Versalhes (1919), começa-se a falar em justiça internacional social.

É o conjunto de princípios, instituições e normas consignadas em Tratados e Cartas mundiais, ou resoluções de seus organismos sociais, com o objetivo de proteger, tutelar e reivindicar em seus direitos aos fracos contra os fortes; proteger aos Estados fracos frente aos poderosos e seus organismos nacionais e, especialmente, a seus trabalhadores em função de conservar a paz mundial.

Direito do Trabalho: Conjunto de princípios, normas e instituições que protegem, dignificam e reivindicam a todos os que vivem de seus esforços materiais ou intelectuais. Sendo que a justiça social, no campo do direito do trabalho, consiste na harmonia das relações entre trabalhadores e patrões e na proporcional distribuição dos bens produzidos por essas relações.

Empregou-se o método indutivo e através da pesquisa histórica foi realizada uma breve análise da importância do Direito do Trabalho nos atuais processos de integração econômica regional. Por intermédio da pesquisa bibliográfica e documental o Tratado de Assunção é analisado, bem como seus objetivos, e o aspecto social-laboral deste processo de integração.

A pesquisa foi dividida em quatro capítulos, tratando o primeiro sobre a reestruturação da economia mundial, destacando os processos de integração regional e inserindo nesse contexto a experiência do Mercosul.

No segundo capítulo, apresentamos a problemática da ausência de regulamentação jurídica da dimensão social-laboral no Tratado de Assunção, cujo processo de reconhecimento ainda permanece aberto e inconcluso. Por outro lado, enfatizamos que apesar da falta de previsão normativa sobre esta importante questão

para o desenvolvimento harmonioso da integração econômica do Mercosul, a mesma não impediu a realização de algumas políticas voltadas a este âmbito.

O terceiro capítulo, destaca a importância da consideração do Direito do Trabalho nos atuais processos de integração econômica regional, os quais requerem um adequado reconhecimento dessa dimensão social-laboral através da regulamentação comum dessa matéria para evitar que a concorrência entre empresas e até entre os próprios parceiros do bloco econômico possa gerar situações de dumping social criando obstáculos para o desenvolvimento dos respectivos processos. Apresentando algumas experiências concretas de reconhecimento da referida dimensão, tanto no caso do modelo europeu, quanto no norte-americano. Inserindo nesse contexto o Tratado de Assunção e a criação do Mercosul.

No quarto capítulo, considerando que o Mercosul decidiu ocupar-se com a dimensão social-laboral durante a etapa de consolidação do mercado comum, marcado pela implementação da liberdade de circulação de trabalhadores, discute-se a forma como se desenvolve o reconhecimento da dimensão social correspondente a esta etapa.

No caso do Mercosul, o caminho para tal desenvolvimento é o da harmonização normativa prevista pelo Tratado de Assunção. Contudo, faz-se necessário um marco jurídico para a realização efetiva de tal convergência. Ou seja, é necessário revisar o Tratado para incluir e reconhecer juridicamente a dimensão que atualmente falta.

O quarto capítulo, analisa a proposta de uma Carta Social para regulamentar a dimensão social-laboral do Mercosul, na forma de um Protocolo Adicional ao Tratado de Assunção.

CAPÍTULO I

INTEGRAÇÃO ECONÔMICA REGIONAL

1.1 Globalização e Integração Econômica Regional

O fenômeno associativo é, segundo BOBBIO¹, uma necessidade inerente a todo corpo social, manifestando-se igualmente na comunidade internacional que, ao desenvolver-se, tende a organizar-se em esquemas cada vez mais complexos, tendo como finalidade alcançar mais facilmente seus objetivos comuns.

Atualmente, pode-se observar tal articulação associativa no cenário mundial através da formação de blocos econômicos regionais, no interior dos quais, países próximos buscam promover a competitividade de seus produtos num mercado regional protegido, por meio da potencialização das vantagens comparativas, dentro de um espaço econômico integrado e de um projeto comum de desenvolvimento.

Nestas circunstâncias, a integração entre eles tem como principais objetivos implementar uma esfera de ação estratégica para suas próprias políticas de

¹BOBBIO, Norberto. *Dicionário de Política*, p. 855.

desenvolvimento local, além da criação de condições para uma adequada inserção de seus produtos na economia mundial, a qual, sofre, atualmente, um profundo processo de transformações.

Com relação a presente conjuntura da economia mundial e a diversificada natureza das mudanças que se sucedem, entre outras variáveis, são resultado de uma intensa e contínua revolução tecnológica, pois, conforme BOAVENTURA², mesmo considerando que existe uma economia - mundo, desde o século XVI, é inegável que este processo, agigantou-se vertiginosamente nas últimas décadas, a ponto de ser habitualmente designado com a expressão *globalização econômica* este atual período do fenômeno global.

Como se sabe, o fenômeno da globalização da economia mundial representa uma série de mudanças inter-relacionadas, entre as quais, destacam-se, particularmente, os seguintes aspectos:

- 1) *Mudança das Estruturas Produtivas*: a globalização é, essencialmente, resultante da ação de empresas com atividades em mais de um Estado nacional, viabilizada graças aos já citados progressos tecnológicos que possibilitaram aos mecanismos produtivos tornarem-se, progressivamente, mais cosmopolitas. Como ilustra HOBBSAWM, “a linha de produção cruza agora não hangares gigantescos num único local, mas o globo”³.

²SANTOS, Boaventura de Sousa. *Pela mão de Alice*, p. 289.

³HOBBSAWM, Eric. *Era dos Extremos*, p. 375.

Nestas condições, as grandes corporações multinacionais podem deslocar seus negócios para terras mais atrativas, onde a tecnologia, matéria-prima e o trabalho interessam, em primeiro plano, se seus custos sejam mais baixos. Com isso, os produtores reduzem os seus gastos e aumentam seus lucros, vendendo o produto final nos mercados do mundo inteiro.

De acordo com os dados fornecidos por NASCIMENTO NETO⁴, é possível avaliar as proporções do problema, pois, a análise das dez maiores corporações mundiais, revela por um lado, que elas auferem lucros equivalentes ao PIB conjunto do Brasil, México, Argentina, Chile, Colômbia, Peru, Uruguai e Venezuela. Por outro lado, elucida que metade das instalações e equipamentos desses grupos e mais da metade de seus empregados estão espalhados por lugares distantes do país de origem. Apontando que 61% do seu rendimento é adquirido no exterior. Contudo, acrescenta o mesmo autor, se o cálculo incluir as 100 maiores corporações, constata-se que um terço do comércio internacional, compreende operações de trocas entre unidades das transnacionais.

2) *União dos Mercados Financeiros*: o forte impulso tecnológico também possibilitou esta união, abrindo caminho para que a livre circulação de investimentos de capital ultrapassasse os limites das fronteiras nacionais, tornando-o um artigo financeiro negociável e inaugurando um mercado global que tem escapado a qualquer medida de controle. Conforme BOAVENTURA⁵, calcula-se que as transações mundiais de moeda

⁴NASCIMENTO NETO, Antenor. A roda global, p. 80.

⁵SANTOS, Boaventura de Sousa. Op. Cit., p. 290.

estrangeira, realizadas por meios eletrônicos, estejam na ordem de um trilhão de dólares por dia.

Observa NASCIMENTO NETO⁶ que em 1971, a quantidade de empréstimos internacionais de médio e longo prazo efetuados pelo capital privado foram de 10 bilhões de dólares. Em 1995, este investimento foi da ordem de 1,3 trilhão. Crescendo 130 vezes no curto espaço de duas décadas e meia. Esclarece-nos, que esses recursos pertencem a distintos tipos de investidores e estão seguindo caminhos diversos como financiar uma fábrica ou o déficit público de algum governo. E que além do mencionado capital de médio e longo prazo, há outro, o capital volátil, que transita por mercados financeiros como o das bolsas de valores, do câmbio ou juros. Segundo este mesmo autor⁷, esse dinheiro rápido sustenta transações diárias entre 2 e 3 trilhões de dólares. O ingresso de capital volátil que apresenta grande risco para países que não dispõem de uma estrutura econômica sólida, também incentiva a prática de negócios, mas somente mantém sua presença em países estáveis.

Todos os governos acabaram ameaçados por este processo. Praticamente perderam o controle das taxas de câmbio e da quantidade de dinheiro em circulação no mundo. Assevera HOBSBAWM que, “*em princípios da década de 1990, até mesmo a ação conjunta de grandes bancos centrais revelou-se impotente*”⁸.

⁶NASCIMENTO NETO, A. A roda global, p. 82.

⁷NASCIMENTO NETO, A. Idem, Ibidem.

⁸HOBSBAWM, Eric. Op. Cit., p. 273-274.

3) *Incremento dos Intercâmbios de comércio global*: as inovações tecnológicas proporcionaram um maior fluxo comercial, favorecido pela diminuição das barreiras ao comércio, devido, em grande parte, à ação de coordenação realizada, pela nova Organização Mundial do Comércio (OMC - 1995), que, através de regras internacionais, promove o livre comércio de mercadorias, estendendo-se, também aos serviços e à propriedade intelectual.

Porém, uma grande parcela do que as estatísticas realizadas em cada país apresentam como importações ou exportações, corresponde na realidade, ao comércio interno realizado, segundo HOBBSAWM⁹, dentro de uma entidade global, como, por exemplo, a General Motors, que opera em quarenta países.

Essa realidade evidencia que a principal função dessas empresas transnacionais, de acordo com este mesmo autor, é “internalizar mercados ignorando fronteiras nacionais”¹⁰, isto é, tornarem-se independentes do Estado e seu território.

4) *Redução da Eficácia do Estado na gestão Macroeconômica*: simultaneamente à primazia das empresas transnacionais, já abordada anteriormente, a redução da eficácia do Estado na gestão macroeconômica é outra faceta da globalização da economia que deve ser mencionada pela importância que tem. Naturalmente, sem tal diminuição, essas empresas, não teriam alcançado tamanha pujança.

⁹HOBBSAWM, E. *Era dos Extremos*.p. 274.

¹⁰HOBBSAWM, E. *Idem*, *Ibidem*.

Com efeito, enquanto a globalização da economia aumentava sua ação sobre o mundo, tolhia o poder de uma destacada instituição, até 1945 praticamente universal, o Estado-nação territorial. Pois, conforme BOAVENTURA¹¹, a desregulação dos mercados financeiros e a revolução das comunicações contribuíram para precarizar o poder que o Estado detinha sobre dois aspectos da vida nacional, a moeda e a comunicação, considerados essenciais à soberania, como também, segmentos estratégicos da segurança nacional.

Por outro lado, as empresas transnacionais não se encontram presas às delimitações territoriais do Estado, nem identificadas com projetos nacionais, o que as permite confrontar em uma concorrência dois ou mais países ou regiões de um mesmo país sobre as condições que decidirão o destino dos seus investimentos.

Com efeito, o resultado de uma negociação realizada nestas circunstâncias, entre partes com poder tão desigual, também revela-se desproporcional.

Neste contexto descrito, é natural que os governos, em maior ou menor medida, tentem deter o movimento e o impacto da globalização econômica através de mecanismos de reserva ou defesa, em favor de alternativas de desenvolvimento e reestruturação política para os países diante destes novos desafios.

Diante de problemas desta natureza, assistimos, principalmente na última década, a um movimento paralelo ao da globalização, expressando-se através da regionalização

¹¹SANTOS, Boaventura de Souza. Op. Cit., p.290-291.

que, por sua vez, corresponde a uma aproximação econômica mais seletiva e local entre as nações. Esta integração é significativa. A esse respeito, observa MARÍN, que “*mais de trinta acordos de integração tenham sido notificados ao GATT entre 1990 e 1994, três vezes mais que no decênio precedente*”¹².

Para não confundir as atuais tendências da economia mundial, emprega-se, no presente trabalho, o termo integração apenas para o fenômeno específico da integração econômica regional, o que justifica-se em razão de ser a globalização econômica, principalmente, um fenômeno impulsionado pela ação de empresas à margem dos projetos ou decisões estatais, enquanto que a regionalização se consolida rigorosamente através de acordos políticos.

1.2 Modelos de Integração

Conforme já delimitado, o processo de integração regional é baseado no princípio da contigüidade geográfica e compreende fórmulas de cooperação de caráter multilateral, que em alguns casos, como o da União Européia, vai além das relações previstas no direito internacional tradicional, especialmente por limitar consideravelmente a soberania estatal, a ponto de promover, a existência de um direito da integração comunitário, aplicável apenas a esse caso particular.

¹²MARIN, Manuel. Ponto de partida, p. 15.

Observa BOBBIO¹³ que, integração, lato sensu, significa a superação das divisões e rupturas e a união orgânica entre os membros de uma organização.

O nível de integração pode ser mensurado, segundo adverte este mesmo autor¹⁴, tendo como referência três parâmetros: uma organização é tanto mais integrada, primeiro; quanto mais consegue controlar os instrumentos coercitivos e impor a observância das normas e dos procedimentos dela emanados; segundo; quanto mais controla as decisões relativas à distribuição dos recursos; e, por último, quanto mais constitui o centro de referência e de identificação dominante para os membros da própria organização. É importante, também, o alcance da integração, que depende, antes de tudo, do número de áreas em que os seus vários componentes interagem habitualmente e da intensidade das interações.

A relativa homogeneidade entre as partes que implementam esta interação é considerada um elemento decisivo para que a integração inicie, mas não o suficiente para a mesma progredir.

Uma vez desencadeado o processo, os benefícios resultantes da organização é que vão estimular os vários membros a somar esforços para conquistar patamares mais avançados de integração.

No movimento da integração econômica regional, as diversas regiões conferem um tratamento especial às afinidades históricas, geográficas, econômicas e culturais, ou seja,

¹³BOBBIO, N. *Dicionário de política*, p. 632-633.

¹⁴BOBBIO, N. *Idem*, *Ibidem*.

integram-se em blocos econômicos regionais, em torno dos quais, países vizinhos buscam segurança e fortalecimento pela união, substituindo a concorrência entre si por um procedimento comum e estratégico que viabilize o aumento de sua competitividade e a realização de uma nova inserção, no campo internacional e no mercado mundial globalizado, como metas finais.

Para tanto, existem diferentes tipos de programas de integração econômica, entretanto pode-se classificá-los, em escala crescente e de modo sumário, em basicamente três modelos: *zonas de livre comércio*, *uniões aduaneiras* e *mercados comuns*, sendo que, além destes, pode haver um tipo anterior ao primeiro, a saber, *zonas econômicas preferenciais* e, ainda um outro, posterior ao último, caracterizado pela *união econômica*.

O programa de integração regional a ser consolidado pelos Estados é definido através de Tratados. No caso do Mercosul, acolheu-se a idéia de formação de um Mercado Comum, conforme o art. 1º, do Tratado de Assunção de 26 de março de 1991, sendo esta a razão de nossa análise específica deste modelo de integração.

Como o grande modelo integracionista para o Mercosul tem sido o europeu, as etapas para o estabelecimento de um verdadeiro mercado comum de países da América do Sul, são praticamente as mesmas daquela integração européia.

Neste sentido, um mercado comum implica, primeiramente, a implementação de uma *zona de livre comércio*, na qual, de acordo com CARVALHO:

*há uma liberdade de circulação de mercadorias sem possibilidade de se estabelecer qualquer tipo de restrições quantitativas ou imposições aduaneiras dentro do espaço geográfico correspondente a essa zona. Nas relações com terceiros países, cada Estado mantém pautas aduaneiras que já existiam antes da união ou formula novos tipos de direitos aduaneiros ou restrições quantitativas face às trocas comerciais com esses países*¹⁵.

Desta forma, este estágio da integração requer, em concreto, apenas a eliminação de barreiras internas, quer tarifárias ou não tarifárias, existentes para o comércio entre os países integrantes da zona de livre comércio.

Um mercado comum implica também, para sua consolidação, a constituição de uma *união aduaneira*, o que representa um grau mais intenso de integração econômica, sendo que neste estágio, de acordo com os esclarecimentos da mesma autora:

*as mercadorias circulam livremente tal como acontece com a 'zona de livre comércio', sem qualquer tipo de restrições; porém, a diferença conclusiva situa-se à nível das transações comerciais com o exterior, em relação às quais se institui uma pauta aduaneira comum*¹⁶.

¹⁵CARVALHO, Isabel Maria T. *Circular livremente na Europa*, p. 53-59.

¹⁶CARVALHO, I. M. T. *Idem*, *Ibidem*.

Significando, portanto, que os Estados Membros têm tarifas aduaneiras idênticas para as mercadorias originárias de terceiros países, demonstrando, com isto, um grau maior de coesão entre os parceiros do projeto, capaz de unificar as tarifas externas no bloco.

Ainda, conforme CARVALHO, “quando às características da ‘união aduaneira’ for adicionada a livre circulação dos fatores de produção, nomeadamente trabalho e capital, entra-se no estágio da integração econômica, conhecido por *mercado comum*”¹⁷.

Do exposto, conclui-se que a consolidação de um mercado comum é uma experiência mais profunda de integração e implica, em outro fator, além das duas primeiras etapas mencionadas, ou seja, a formação de uma *zona de livre comércio* com a liberalização dos intercâmbios comerciais no interior dos países membros e a formação de uma *união aduaneira*, com o estabelecimento de tarifas comuns para o comércio com terceiros países, também na existência do próprio *mercado comum*.

A constituição de um mercado comum possui, portanto, outros elementos que o caracterizam e precisam ser implementados, conhecidos como as cinco liberdades básicas, as quais, de acordo com COSTA¹⁸, são: a plena liberdade de movimentação de mercadorias, livre circulação de capitais; livre circulação de trabalhadores; livre concorrência e liberdade de estabelecimento.

¹⁷CARVALHO, I. M. T, Op. Cit., p. 59.

¹⁸COSTA, Ligia Maura. A cooperação entre empresas no Mercosul. In: VENTURA, Deisy de Freitas Lima. *O Mercosul em movimento*, p. 22.

Os processos de regionalização apresentam, portanto, uma alternativa estratégica para o desenvolvimento e avanço dos países com proximidade geográfica, assim como para a soluções de problemas comuns, face ao desafio da globalização.

A principal experiência, neste sentido, é o caso da atual União Européia, que de acordo com FRITSCH e TEIXEIRA¹⁹, desde a formação em 1957, de um projeto de mercado comum, avança a passos largos e profundos em direção à concretização de um arrojado processo de integração que já gerou inúmeros efeitos benéficos, os quais, foram a principal justificativa para a decisão de intensificar a integração européia como resposta às ameaças competitivas japonesa e norte-americana.

Além disto, observam os autores citados²⁰ que na União Européia os principais métodos colocados em prática com o intuito de avaliar os impactos da integração sobre a comunidade, indicam que, a consolidação da união econômica, deverá proporcionar ganhos substanciais a mesma.

¹⁹FRITSCH, Winston e TEIXEIRA, João Roberto. As exportações brasileiras para a Comunidade Européia: análise prospectiva dos impactos da ampliação do espaço econômico europeu. In: VELLOSO, João Paulo dos Reis e FRITSCH, Winston. *A nova inserção Internacional do Brasil*, p. 118-141.

²⁰FRITSCH, W. e TEIXEIRA, J. R. Idem, p. 122.

1.3 Tratado de Assunção e o Processo de Integração do Mercosul

Globalização e Regionalização são dois fenômenos fundamentais na economia contemporânea e que nortearam as discussões durante a celebração do Tratado de Assunção, firmado em 26 de março de 1991, pela Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai, originando o processo de formação do Mercosul.

Com efeito, essa situação foi contemplada pelo o terceiro parágrafo do preâmbulo do Tratado, ao prescrever que considera *“a evolução dos acontecimentos internacionais, em especial a consolidação de grandes espaços econômicos, e a importância de se chegar a uma adequada inserção internacional para seus países”*.

Contudo, observa NERYS FERNÁNDEZ²¹, a preocupação com os impactos adversos que o processo de integração econômica regional pode acarretar no âmbito laboral, concernentes à dimensão social da integração, colocou os sindicatos numa posição defensiva, pois viam no Mercosul uma ameaça de perda dos direitos conquistados, seja pela abertura comercial, pelos riscos de desregulamentação do mercado de trabalho, ou ainda pela possibilidade de homogeneização desses direitos pelos níveis mais baixos entre os quatro países. Pois, a integração era considerada sinônimo de liberalização comercial e econômica.

²¹ NERYS FERNÁNDEZ, Wilson. Mercosur, Estados Unidos, ALCA: Globalización y Regionalización en el cambio de siglo. p. 227.

Assim, conforme o mesmo autor²², quando o Tratado de Assunção foi firmado a Coordenadoria de Centrais Sindicais do Cone Sul, que agrupa as centrais dos países do Mercosul, Chile e Bolívia, contando com o apoio técnico da OIT e econômico da União Européia começou a trabalhar sobre alguns temas relativos à integração e a demandar pela criação de um âmbito no qual se tratasse a dimensão social do Mercosul, o qual foi atendido e ainda que funcionasse somente em caráter consultivo, a atitude das Centrais passou a ser de proposição.

Na realidade, as análises sobre o rumo que estava tomando o processo de integração foram determinando que se visse as discussões dentro do Mercosul como uma nova frente de luta, onde com o trabalho coordenado das Centrais poderiam obter alguns resultados que modificassem a linha econômica neoliberal predominante nas políticas internas e que estava presente também na condução governamental do Mercosul.

Com referência às diversas etapas do processo de integração, preliminarmente, os quatro países envolvidos criaram alguns órgãos provisórios, que atuaram durante a fase de transição prevista pelo Tratado para a constituição de um Mercado Comum, transcorrida de 1991 a 1994. Sendo que, após este período, através do Protocolo de Ouro Preto, adicional ao Tratado de Assunção, de 17 de dezembro de 1994, promoveu-se uma nova estrutura para os órgãos de administração do Mercosul, mantendo-se os principais, que funcionaram durante o período inicial.

²² Idem. p.227.

Em consequência disto, a partir de 1º de janeiro de 1995, conforme o Protocolo de Ouro Preto (art.1º), destinado a reger a segunda transição até a configuração do Mercado Comum, a estrutura institucional do Mercosul ficou constituída pelos seguintes órgãos: a) *Conselho Mercado Comum*, do qual fazem parte os Presidentes, os ministros das Relações Exteriores e os ministros da Economia dos quatro países (art.4º), é definido como órgão superior, responsável não somente pela condução política do Mercosul, mas também pela tomada de decisões (art.3º). Além disto, sua finalidade, de acordo com o mesmo dispositivo, é assegurar o cumprimento dos objetivos estabelecidos pelo Tratado de Assunção, tendo em vista a constituição final do mercado comum. Manifesta-se através de decisões, as quais serão obrigatórias para os Estados Partes (art.9º). Sendo também, titular da personalidade jurídica do Mercosul (art.8º, III), a qual foi estabelecida através do Protocolo de Ouro Preto (artº.34).

b) *Grupo Mercado Comum*, coordenado pelos ministros das Relações Exteriores e da Economia e pelos presidentes dos Bancos Centrais (artº.11), é o órgão executivo (artº.10), competindo-lhe colocar em prática as decisões do Conselho (artº.14, III), através de resoluções (artº.14, IX). Durante o período de transição (1991-1994), supervisionou as atividades de *11 subgrupos de trabalho*, criados para elaborar estudos e conduzir as negociações mais técnicas e específicas. Cada um desses subgrupos foi composto por técnicos nomeados pelos ministérios de cada país, com a incumbência de realizar os estudos e as negociações necessários ao andamento do processo de integração. Estes subgrupos de trabalho que tiveram uma atuação muito importante na primeira fase do Tratado de Assunção, provavelmente, devem persistir relevantes.

c) *Comissão de Comércio*, que é subordinada ao Grupo Mercado Comum, e velará pela aplicação da Tarifa Externa Comum (TEC) e pelo funcionamento da União Aduaneira. Ou seja, deverá garantir a política comercial comunitária (artº.16), também recebendo reclamações (Anexo I).

d) A *Comissão Parlamentar Conjunta* tem caráter consultivo e deliberativo de formulação de propostas e deverá procurar acelerar a ratificação interna das decisões e coadjuvar a harmonização das legislações. Os parlamentares serão escolhidos pelos Parlamentos dos quatro países, conforme seus próprios critérios (artº.24) e, por intermédio do Grupo Mercado Comum, fará recomendações ao Conselho.

e) O *Foro Consultivo Econômico-Social* é um órgão que não existiu no período de transição, sendo definido pelo Protocolo de Ouro Preto como o órgão de representação dos setores sociais e econômicos (artº.28).

f) A *Secretaria administrativa*, com sede em Montevideu, responde pelas funções burocráticas. Além de servir como arquivo de documentação do Mercosul, fará a difusão das medidas adotadas.

Com relação às eventuais divergências que surjam entre os Estados- Partes do Mercosul, o recente Protocolo de Olivos, assinado em 18 de fevereiro de 2002 pelos quatro presidentes dos países integrantes do bloco, estabelece novas regras para o procedimento de solução de controvérsias, dispondo em seu art.1º, § 1º que:

As controvérsias sobre a interpretação, a aplicação ou o não cumprimento das disposições contidas no Tratado de Assunção, do Protocolo de Ouro Preto, dos protocolos e

acordos celebrados no marco do Tratado de Assunção, das Decisões do Conselho Mercado Comum e das Diretrizes da Comissão de Comércio do Mercosul, bem como das Resoluções do Grupo Mercado Comum, serão, submetidas aos procedimentos estabelecidos no presente Protocolo.

O referido Protocolo apresenta, sobretudo, uma importante inovação que pode imprimir maturidade institucional ao bloco ao introduzir um órgão judicial que surge em caráter permanente, o Tribunal Permanente de Recursos que será sediado em Assunção, Paraguai, reforçando o sistema jurisdicional do bloco.

Com pertinência ao mecanismo de soluções de controvérsias previsto pelo Protocolo Olivos, observa MORAES²³, que o mesmo apresenta duas categorias, nas quais, preferencialmente, tenta-se uma solução negociada, (art.º4), sendo que frustradas tais negociações diretas entre as partes é possível passar diretamente para a instância judicial (art.º6, § 1º).

Por outro lado, aponta o mesmo autor²⁴, o art. 23, § 1º do Protocolo contém a semente do desuso do sistema de tribunais arbitrais, ao dispor que:

As partes na controvérsia, culminado o procedimento estabelecido nos arts. 4º e 5º deste Protocolo, poderão acordar expressamente submeter-se diretamente e em última instância ao Tribunal Permanente de Revisão, caso em que este terá as mesmas competências que um tribunal arbitral ad hoc, aplicando-se, no que corresponda, os arts. 9º,12,13,14, e 16 do presente Protocolo.

²³MORAES, Henrique Choer. O Novo Sistema Jurisdicional do Mercosul. Revista de Direito Constitucional e Intenacional. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002. p. 60.

²⁴ Idem. p. 63

Nesse sentido, subordinado ao consenso das Partes, o Tribunal Permanente de Recursos pode decidir na qualidade de tribunal de primeira e única instância, dispensando a constituição de um tribunal arbitral; nessa hipótese, evidentemente, deixa de existir recurso.

Por seu turno, incumbe aos Estados Partes, conforme o previsto no Protocolo de Ouro Preto, tomar todas as medidas necessárias para o cumprimento das normas emanadas dos órgãos com capacidade decisória do Mercosul, aos quais, já nos referimos. Devendo incorporá-las aos ordenamentos jurídicos nacionais “mediante os procedimentos previstos pela legislação de cada país” (artº.38).

Assim, o cumprimento dos objetivos do Tratado de Assunção foi dando-se, paulatinamente, com marchas e contramarchas, bem como momentos em que a tensão entre as partes pareceu levar a abandonar o projeto integracionista.

Entretanto, o processo continua avançando, predominando a vontade política das partes para solucionar os conflitos, como ocorreu na reunião ministerial celebrada em início de agosto de 1994, na cidade de Buenos Aires. Local onde foram negociadas as medidas fundamentais da etapa que começaria em 1º de janeiro de 1995, uma vez finalizado o período de transição estipulado no Tratado de Assunção.

A propósito, destaca NERYS FERNÁNDEZ²⁵, estas medidas significaram fixar um novo período de transição, sendo que em 1991 havia-se acordado iniciar o processo para a construção de um mercado comum, mas com o objetivo primeiro de

²⁵ NERYS FERNÁNDEZ, Wilson. Mercosur, Estados Unidos, ALCA: Globalización y Regionalización en el cambio de siglo. p.142.

estabelecer uma zona de livre comércio; em 1995, alcançada parcialmente a primeira fase, passava-se à constituição de uma União Aduaneira que, ainda que imperfeita, significou um salto qualitativo do Mercosul, tanto no plano econômico-comercial, como no plano político interno e internacional, dos países envolvidos no esquema de integração.

Na ocasião, reunidos na capital Argentina, e após vários dias de intensas negociações entre os ministros da economia e das relações exteriores dos quatro países pactuantes do Tratado de Assunção, foram acordados os principais temas que permitiriam passar a fase seguinte da integração. Como resultado de ditos acordos, a partir de 1º de janeiro de 1995 está funcionando uma União Aduaneira entre os Estados Partes do Mercosul, a qual deverá terminar de consolidar-se em 2006.

Some-se a isso, um fato destacado ao longo de todo o processo do Mercosul que tem sido o cumprimento fiel dos principais acordos ajustados, sendo que a redução tarifária progressiva, linear e automática, fixada no Tratado de Assunção, cumpriu-se; estabeleceu-se uma tarifa externa comum que deu origem à União Aduaneira, ainda que ultimamente tenha apresentado retrocessos nesta matéria; e quando algum problema maior surgiu, a vontade política dos quatro presidentes terminou solucionando os conflitos, às vezes de forma parcial, momentânea, mas deixando sempre portas abertas para seguir avançando. Muitas dessas tarefas eram vistas como pessimismo, como irrealis, ao menos nos prazos e condições em que se acordaram. Mas foram cumpridas.

Outra peculiaridade, apontada pela Comissão Econômica para a América Latina (CEPAL)²⁶, é o fato de que os países membros do Mercosul assumiram o compromisso de negociar com terceiros países em forma conjunta, cuja manifestação mais nítida é o fato de que os quatro países tenham se apresentado nas negociações para a formação da Área de Livre Comércio das Américas (ALCA) como bloco e não individualmente, fortalecendo tanto a coesão interna da aliança, como a posição internacional da mesma. Conquistando, de acordo com NERYS FERNÁNDEZ²⁷, uma crescente posição de liderança no plano latino-americano, mostrando que o caminho da integração é uma via apta para alcançar a complementaridade econômica para superação do subdesenvolvimento regional.

Existe, ainda, uma visão estratégica positiva a respeito da integração sub-regional destacada pelas lideranças das Centrais Sindicais do Mercosul. Nesse sentido, afirma VENTURINI²⁸ que as diferenças ideológicas entre as centrais não impediram que se realizassem acordos priorizando posturas comuns, tais como: a) o Mercosul deveria negociar como bloco nas reuniões para o estabelecimento da ALCA, ante a União Européia e o Pacto Andino; b) considera-se melhor para os interesses dos trabalhadores do Mercosul realizar um acordo de livre comércio com os europeus antes que com os Estados Unidos na Área de Livre Comércio das Américas (ALCA).

²⁶ CEPAL. Panorama de la inserción internacional de América Latina. Santiago de Chile: Naciones Unidas, 2001. p. 104

Cabe destacar que a CEPAL, Comissão Econômica para a América Latina, com sede em Santiago, Chile, é um organismo vinculado à ONU, destinado ao estudo da economia latino-americana.

²⁷ NERYS FERNÁNDEZ, Wilson. Mercosur, Estados Unidos, ALCA: Globalización y Regionalización en el cambio de siglo. p. 329.

²⁸ VENTURINI, Enrique. In: NERYS FERNÁNDEZ, Wilson. Idem. p. 228.

Ao cumprir seus dez anos de existência, uma análise do processo evidencia que o mesmo registrou até um período recente, avanços notáveis no âmbito comercial. Superiores inclusive aos esperados por muitos analistas. Sendo que, de acordo com a CEPAL²⁹, de 1990 a 1998 as exportações entre os quatro países quintuplicaram. Porém, houve retrocesso do comércio recíproco, o qual caiu para os níveis de início dos anos noventa, sem falar da recessão nos três sócios brasileiros do bloco e da turbulência cambial e financeira do próprio Brasil, proporcionando uma visão pessimista sobre o futuro do Mercosul.

Apesar destes contratemplos, segundo levantamento realizado por ROSSI³⁰, as chancelarias dos Estados-Parte insistem em defender não apenas o bloco, mas também a importância da Cúpula de Buenos Aires. Ponderando, por exemplo GONÇALVES³¹, embaixador do Brasil na Argentina, que se entender que o eixo principal do Mercosul é um clube de negócios, realmente, vive-se um momento muito ruim. Mas, como o Mercosul é um projeto político de aliança estratégica, uma reunião nessas circunstâncias é extremamente importante, ainda que obviamente atingida pela conjuntura.

No mesmo sentido, HERRERA VEGAS³², embaixador argentino, responsável pelos assuntos do Mercosul na chancelaria de seu país, insiste em que não se pode dizer que é o pior momento possível, porque o Mercosul é um projeto estratégico que revela sua máxima utilidade justamente em momentos de dificuldades.

²⁹ CEPAL. Panorama de la inserción internacional de América Latina. Santiago de Chile: Naciones Unidas, 2001. p.102

³⁰ ROSSI, Clovis. Mercosul faz talvez a Penúltima Cúpula. *Gazeta Mercantil*. São Paulo, 04 de jul. 2002. p. B7

³¹ GONÇALVES, José Botafogo. In: ROSSI, Clovis. *Ibidem*, p. B7

³² HERRERA VEGAS, Jorge Hugo. In: ROSSI, Clovis. *Op. Cit.*, p. B7

Reforça GRAÇA LIMA³³, embaixador do Brasil, na União Européia que as dificuldades antes de se apresentarem como um elemento motivador para a inação, devem constituir um incentivo para adiantar as tarefas básicas de recuperação do crescimento, a saber, a eliminação de todas as restrições ao comércio dentro do bloco e a revisão da tarifa externa comum, de modo a eliminar obstáculos.

Por outra parte, existem outros argumentos que conduzem a considerar que o custo social de reverter o processo resultaria demasiado alto. Assim, conforme a CEPAL³⁴, o argumento interno, associa-se ao fato de que os agentes envolvidos continuam percebendo as vantagens da consolidação do processo de integração. O volume de comércio, os fluxos bilaterais de investimento e a complementaridade já alcançada dos processos produtivos são todos elementos que determinam esta percepção.

Desse modo, se a decisão de integrar-se foi desde o início uma resolução política, em resposta à falta de interação entre os agentes econômicos dos países envolvidos, atualmente, é possível identificar uma massa crítica de interesses econômicos que tornam elevado o custo de uma opção negativa do Mercosul.

Por sua vez, o argumento externo em favor de manter e aprofundar o Mercosul, de acordo com a CEPAL³⁵, deriva da aprendizagem por parte desses quatro países com respeito às vantagens da negociação conjunta com terceiras partes. Tanto nas negociações para formar a Área de Livre Comércio das Américas (ALCA), como com a União Européia (UE), ficou claro que a tomada conjunta de posições proporciona

³³ GRAÇA LIMA, José Alfredo. In: ROSSI, Clovis. *Ibidem*, p. B7

³⁴ CEPAL. *Panorama de la inserción internacional de América Latina*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, 2001. 105.

³⁵ *Idem*. p.105.

vantagens. Sendo que no caso da União Europeia esse aspecto é ainda mais central, tendo em vista o mandato que tem a Comissão Europeia para negociar com uma união aduaneira, o que implica também a necessidade de preservar a Tarifa Externa Comum (TEC). Além disso, nas negociações no marco da ALCA, iniciou-se recentemente um processo negociador em paralelo do tipo quatro mais um, com os Estados Unidos.

Desse modo, consolidaram-se diversos fatores que funcionam como aglutinadores, dos quais se espera que mantenham unidos os quatro países em torno de seus propósitos comuns. Se nesse momento não estão dadas as condições objetivas para um aprofundamento do processo de criação do mercado comum segundo as experiências em outras regiões, existem pelo menos elementos que indicam que a preservação e ampliação gradual do Mercosul é uma probabilidade que se poderá presenciar nos próximos anos.

O que se alcançou até agora, com o processo de integração é muito importante, tanto no interior do bloco, como fundamentalmente fora. Pois, segundo NERYS FERNÁNDEZ³⁶, Nem a possibilidade de um acordo comercial com outros países e blocos econômicos, nem a afluência de investimentos que ocorre, nem o maior peso que tem adquirido a voz da região nos foros internacionais, seriam possíveis sem a existência do Mercosul.

Ainda há muito por fazer diante da magnitude da tarefa de consolidação dos objetivos do Tratado de Assunção, o que exigirá uma série de negociações e decisões

³⁶ NERYS FERNÁNDEZ, Wilson. Mercosur, Estados Unidos, ALCA: Globalización y Regionalización en el cambio de siglo. p.216.

que os países irão realizando através das autoridades e órgãos que detém esta competência fundamental.

Contudo, além destas medidas, terão que ser dados passos aprofundados tendentes a chegar ao um Mercado Comum, ou seja, a implementação da livre circulação dos fatores de produção e a coordenação de políticas macroeconômicas. Parte deste caminho já foi percorrido, porém há muito mais pela frente.

Os governos e setores mais dinâmicos da sociedade civil dos quatro países, assim como as autoridades, empresários e sindicatos de fora da região, todos sabem que estes eram objetivos que estavam dentro dos planos dos governos do Mercosul quando se lançaram a iniciar o processo de integração. Deter-se, em um mundo dinâmico e cambiante, como o atual, implicaria possivelmente retroceder.

Os responsáveis pela condução do processo devem buscar, em conseqüência, as novas soluções que limitem os desacordos e os desencontros e facilite o avanço para etapas de maior consolidação do processo de integração sub-regional.

Com efeito, é necessário desenvolver mecanismos políticos e jurídicos para garantir a consolidação e o funcionamento do modelo de integração que se quer construir, o que exigirá muito da vontade política reafirmada no último parágrafo do preâmbulo do Tratado de Assunção, de estabelecer as bases para a união cada vez mais estreita entre seus povos para alcançar os seus objetivos.

Não podemos de nenhuma maneira, abrir mão dos ensinamentos, das observações que ressaltam da experiência européia. E que o processo de integração

econômica, leva à integração jurídica, em particular no que diz respeito às leis laborais. Não sendo possível ignorar as correlações existentes entre a normativa do direito do trabalho e o mencionado processo, além do papel que este direito pode exercer perante as eventuais perturbações que possam ocorrer em matéria laboral, com a finalidade de garantir um enfoque social às realidades econômicas.

Vale destacar ainda, neste sentido, que será necessário, eventualmente, complementar e adequar o Tratado de Assunção, em conformidade com as novas situações e formulações registradas no decorrer de sua implantação. Em virtude disto, esse instrumento jurídico não deve ser considerado como um Tratado constitutivo final do Mercosul, mas uma primeira etapa na gradual consolidação da integração almejada.

Este entendimento é mais adequado, tendo-se em vista, por exemplo, a dimensão social que foi praticamente omitida em seu conteúdo, devendo, todavia, ser recuperada e devidamente reconhecida através de um Acordo Complementar para evitar a concorrência desleal através do dumping social, ou seja, rebaixando os custos laborais artificialmente para obter melhores possibilidades de competir.

Contudo, o reconhecimento da dimensão social no processo de integração econômica do Mercosul, através da adoção de uma normativa comum neste tema, constitui ainda um amplo campo que se tem adiante. Como veremos a seguir.

CAPÍTULO II

O PROCESSO DE INTEGRAÇÃO DO MERCOSUL E SUA DIMENSÃO SOCIAL

2.1. Tratado de Assunção e a Ausência de Regulamentação de sua Dimensão Social

Como é lógico, advertem FERREIRA e RAMOS OLIVEIRA³⁷, o primeiro passo em um processo de integração regional deve ser o tratamento prioritário das questões econômicas que são as fundamentais para o desenvolvimento inicial de um Mercado Comum.

Assim, o exame dos tratados fundadores exhibe o predomínio da idéia de que a integração supõe crescimento econômico e que este, por sua vez, traz consigo a solução dos problemas sociais. Podendo-se afirmar, inclusive, que os tratados que instituem os referidos processos de integração têm um conteúdo fundamentalmente econômico.

³⁷ FERREIRA, Maria Carmem e RAMOS OLIVEIRA, Julio. Mercosur: enfoque laboral. Montevideo: Fundacion de Cultura Universitária, 1994. p. 121.

Por essa razão, segundo VILLAVICENCIO RIOS³⁸, não dedicam atenção direta aos problemas sociais, seu objetivo é criar um Mercado Comum sobre a base da concorrência e da liberação comercial, mediante mecanismos predominantemente tarifários.

Para os negociadores do tratado fundador, geralmente diplomatas e economistas, uma política social comunitária, não é necessária porque a solução dos problemas sociais virá como consequência automática da prosperidade e do crescimento econômico fruto da ampliação do mercado.

No processo europeu, conforme RODRIGUEZ PIÑERO e BRAVO FERRER³⁹, é reconhecida a acentuada secundaridade da política social nos Tratados fundadores que lhe colocaram em uma posição instrumental e de subordinação com relação aos objetivos puramente econômicos, os quais visavam criar um mercado europeu fundado sobre a concorrência e caracterizado, segundo MANCINI⁴⁰, por um lado, pela liberalização dos intercâmbios entre os Estados membros, e por outro, pela instituição de uma tarifa aduaneira comum para o restante do mundo.

A economia também esteve presente claramente na concepção do Tratado de Assunção, na redação de seus termos, em seu conteúdo fundamental e nos objetivos

³⁸ VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. Negociación colectiva e integración regional. Montevideo: Biblioteca de Derecho Laboral, 1992. p.253.

³⁹ RODRIGUEZ PIÑERO e BRAVO FERRER. La dimensión social del mercado interior. In: Revista Relaciones Laborales. Madrid: MTSS, 1989. p.3

⁴⁰ MANCINI, Federico. Derecho de del Trabajo y Derecho Comunitario: In: Revista Relaciones Laborales. p.1186.

principais a alcançar. Sendo que essa preocupação em privilegiar os temas econômicos, de acordo com FERREIRA e OLIVEIRA⁴¹, inspirou-se na experiência européia.

Com efeito, anteriormente à constituição da Comunidade Econômica Européia (1957), estudou-se um tipo de integração que abarcava a política exterior, a defesa, a integração econômica e social e a defesa dos direitos do homem. A excessiva ambição desse Projeto europeu concebido entre 1952 – 53, criou tantas dificuldades para sua aprovação pelos países da área, que em 1954 determinaram seu fracasso, e o abandono da idéia.

Sobre esta iniciativa, esclarece-nos RAMOS⁴², que a mesma não passou da elaboração de um texto constitutivo a Comunidade Política Européia (CEP), que chega a ser concluído, em 9 de março de 1953 sem, no entanto, vir a ser assinado.

Tendo presente um fracasso como o relatado, conforme FERREIRA e OLIVEIRA⁴³, os europeus decidiram tratar de chegar a uma união, primeiro no terreno econômico. Esta possibilidade se viu como o único meio de conciliar um interesse concreto e tangível para todos os países. Estes esforços se plasmaram recém em 1957, com a assinatura do Tratado de Roma.

As oposições à proposta de fazer avançar a integração no campo estritamente político, levariam a que esses países orientassem seus esforços em direção ao campo econômico, onde a existência de menores resistências, por um lado, e a disposição de

⁴¹ FERREIRA, Maria Carmem e RAMOS OLIVEIRA, Julio. Mercosur: enfoque laboral. p. 17.

⁴² RAMOS, Manuel Moura. Das comunidades à União Européia. Porto: Coimbra, 1994. p.15.

⁴³ FERREIRA, Maria Carmem e OLIVEIRA, Julio Ramos. *Op.Cit.*, p. 18

inúmeros fatores à aglutinação, por outro, indicavam maiores chances de êxito às iniciativas que fossem desencadeadas.

Seguindo esta experiência, aponta ERMIDA URIARTE⁴⁴, na elaboração do Tratado de Assunção, procurou-se aprofundar os temas comerciais de interesse mútuo, além de fundamentais para a formação de um mercado comum. Em consequência dessas considerações, os direitos sociais e laborais não aparecem no Tratado constitutivo do Mercosul, apesar de que se reconhece a existência de uma importante dimensão social da integração.

Não há dúvida, portanto, que o Tratado de Assunção, instrumento fundador do processo de criação do Mercosul quanto a seu desenvolvimento normativo, é um Tratado de caráter eminentemente econômico e que ignorava quase totalmente a faceta laboral que inevitavelmente tem toda experiência de integração regional, apresentando somente normas comerciais e orgânicas, incluindo entre seus órgãos apenas representantes dos Poderes Executivos dos Estados Partes e mais especificamente, somente os Ministérios da Economia e de Relações Exteriores.

Isso não implica que exista um desinteresse pelo social, mas que de modo muito realista, buscou-se criar pontos de coesão entre os países. Estes pontos de coesão devem ter vantagens apreciáveis e palpáveis, e para isso, considerando-se um tratado comercial, ditas cláusulas devem conter temas comerciais concretos de interesse mútuo entre os países, já que serão estes os que permitem lograr uma maior consciência de integração.

⁴⁴ERMIDA URIARTE, Oscar. La cuestión Laboral en el Mercosur. In: ERMIDA URIARTE, Oscar e Hugo BARRETO GUIONE. Formación Profesional en la Integración Regional. p.134

Assinala BABACE⁴⁵, que nos Anexos subscritos conjuntamente com o Tratado somente foi instrumentalizado a circulação de mercadorias. Não existem, ao contrário, previsões relativas à circulação de fatores de produção, os quais no caso de serem adotados exigirão a ratificação interna de novos Protocolos adicionais.

Este tema que tem transcendência indiscutível para as relações laborais da região foi também omitida na criação dos Subgrupos de Trabalho formulada no Anexo V do Tratado.

Assim, outra confirmação da omissão dos aspectos sociais, apontada pelo mesmo autor⁴⁶, refere-se à circunstância de que se criaram pelo Anexo V do Tratado, dez Subgrupos de Trabalho responsáveis por diversos temas da integração, e nenhum deles é específico de temas laborais.

Dessa forma, uma característica do Tratado de Assunção é que dedicou particular atenção aos temas econômicos e comerciais, mas, por outro lado, quase não apresenta referências a objetivos sociais, nem menciona temas relativos às condições de trabalho.

Conforme BARBAGELATA⁴⁷, O mesmo aconteceu na Europa, onde se privilegiou o objetivo econômico a despeito dos sociais. Os objetivos sociais eram previstos à medida que contribuíssem com os econômicos. Mas, na prática, logo foram produzindo uma série de conseqüências na ordem social que tiveram uma grande significação, bastando evocar a Carta Social Européia e a Carta Comunitária dos

⁴⁵ BABACE, Héctor. La Dimensión Social del Mercosur. Revista Derecho Laboral. nº 190. Montevideo: Facultad de Derecho, 1998. p. 242.

⁴⁶ Idem, *Ibidem*.

⁴⁷ BARBAGELATA, Héctor Hugo. El Derecho Laboral del Mercosur. p.19

Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, assim como as diretivas em matéria social e laboral para advertir que as repercussões neste campo são previsíveis e inevitáveis.

É possível, segundo PÉREZ DEL CASTILLO⁴⁸, que alguns campos como o relativo à liberdade de circulação, que foi dos primeiros temas sociais no contexto europeu, tenham produzido na região um temor de grandes deslocamentos e impactos nos mercados de trabalho.

Em primeiro lugar, pode ter existido desconhecimento sobre os caminhos para solucionar tal assunto. Sendo uma possibilidade no caso dos negociadores centrais, mas não seria aplicável às respectivas administrações laborais.

Em segundo lugar, ainda que não se vislumbrasse o perigo de grandes movimentos de trabalhadores, pode ter influído um certo temor das conseqüências de instaurar uma regra desta índole.

Contudo, pondera o mesmo autor⁴⁹, uma das razões mais prováveis para explicar a ausência de disposições sociais, o abstencionismo normativo na matéria, é a falta de protagonismo dos responsáveis nacionais no processo de integração. Não se considerava prioritário para as políticas nacionais atender ao fenómeno regional, não se pensou que a regulamentação do mercado de trabalho integrado era uma necessidade.

⁴⁸ PEREZ DE CASTILLO, Santiago. Necesidad de un Derecho Social de La Integración. Revista Derecho Laboral. Montevideo: Facultad de Derecho, 1998. p. 534.

⁴⁹ Idem. p. 533

Por outro lado, adverte SARTHOU⁵⁰, a aprovação do referido Tratado apresentou-se como um ato de governo e se bem houve a ratificação parlamentar, realizou-se sem debate nacional, nem das forças políticas e das organizações sociais e, portanto, estéril de todo direito humano fundamental.

Dessa forma, desde o Tratado de Assunção primaram os temas comerciais e dentro deles os tarifários. É por isso, segundo PÉREZ DEL CASTILLO⁵¹, que se tem insistido em assinalar um déficit social do Tratado. Em realidade não existia uma pretensão social porque os objetivos iniciais não passavam por essa matéria.

2.2 O Difícil Processo de Reconhecimento da Dimensão Social

É necessário ter em conta que nem todo o social está vinculado à integração e que nem todos os aspectos da integração regional têm conseqüências que se deixam sentir no social. Entretanto, o processo de integração implica uma série de conseqüências que se não são consideradas oportunamente, tornam-se negativas.

⁵⁰ SARTHOU, Hélio. Primeras Reflexiones sobre trabajo, derecho, integración. Revista Derecho Laboral. Montevideo: Facultad de Derecho, 1998. p.653.

⁵¹ PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. Necesidad de un Derecho Social de La Integración. Revista Derecho Laboral. p.520.

Nesse sentido, pondera GONZÁLEZ CRAVINO⁵², pode-se dizer que a área social é muito sensível a esse tipo de impactos e é necessária a neutralização das repercussões negativas do processo, entre as quais destacam-se: o fechamento de empresas; o aumento do desemprego e subemprego; a primazia da competitividade e a conseqüente exclusão daqueles que não se ajustam aos novos requerimentos; a incerteza com respeito aos aportes para fins de aposentadoria, ou para a saúde, gerada pela circulação de trabalhadores entre países integrantes do bloco; e por isso, aparição de grupos ou setores mais vulneráveis e aumento da marginalidade, somado à ausência de mecanismos de controle que se apliquem a todos os membros da comunidade.

Todavia, a idéia latente na mente dos pais da Comunidade Econômica Européia (CEE), conforme MANTERO⁵³, não era outra que a de construir um imenso mercado sem fronteiras, onde os intercâmbios livres de mercadorias, pessoas, bens, serviços e capitais constituíram os motores que impulsionaram o mesmo. A solução dos problemas sociais viria como conseqüência automática do crescimento econômico produzido pela enorme ampliação do mercado, não necessitando de uma regulamentação, nem uma atuação concreta neste terreno.

Com efeito, adverte o mesmo autor⁵⁴, isto não é assim uma realidade fática. Os desequilíbrios e desigualdades continuaram presentes, prevendo-se inclusive efeitos perversos do mercado único, em especial o dumping social que ameaçava em basear a concorrência nos distintos custos do trabalho, bem como deter as conquistas sociais nos

⁵² GONZÁLEZ CRAVINO, Santiago. Globalización, Integración y Cohesión Social: El Caso Mercosur. In: FILIPPO, Armando Di e FRANCO, Rolando . Las dimensiones sociales de la integración Regional em América Latina. p.62.

⁵³ MANTERO, Osvaldo. Ponencias Voluntárias. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo e PERONE, Giancarlo. Aspectos Laborales de la Integración Regional. Montevideo: Biblioteca de Derecho Laboral, 1993, p. 254.

⁵⁴ Idem, *Ibidem*..

sistemas mais avançados de proteção, considerando que os trabalhadores destes países veriam em perigo seus postos de trabalho. Por isso, começou-se a discutir a necessidade de intervenção das instituições comunitárias para implementar uma política social.

Todas essas preocupações demonstram a necessidade de se refletir e desenvolver a dimensão social da integração. Com relação a este aspecto, a doutrina trabalhista procurou, desde o princípio, viabilizar a edificação da dimensão social do Mercosul e logo de ratificado o Tratado de Assunção, coincidiu-se na necessidade de assegurar um nível inderrogável de proteção laboral. Elaborando, segundo ERMIDA URIARTE⁵⁵, a fundamentação técnico jurídica da edificação de um espaço social do Mercosul, ao colocar de manifesto a existência, no próprio texto do Tratado de Assunção, da semente juridicamente legitimante da construção do espaço social do Mercosul.

Esta semente foi encontrada no Preâmbulo⁵⁶ do Tratado, que incluía entre seus objetivos, o *desenvolvimento econômico, com justiça social* (parágrafo 2º) e a *melhoria das condições de vida de seus habitantes* (parágrafo 7º). Estas referências promoveram a difusão de diversas opiniões que fundamentavam juridicamente a necessidade do Mercosul dispor de órgãos com competência laboral, adotar normas e desse lugar à participação de trabalhadores e empregadores.

⁵⁵ ERMIDA URIARTE, Oscar. La cuestión Laboral en el Mercosur. In: ERMIDA URIARTE, Oscar e BARRETO GUIONE, Hugo. Formación Profesional em la Integración Regional. p. 137.

⁵⁶ Esta previsão preambular é muito significativa, pois, como bem esclarece GROS ESPIELL, o preâmbulo forma parte do Tratado de Assunção, sendo um elemento essencial para interpreta-lo, já que fixa o objetivo, e o fim do mesmo (Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, art. 31, I e II), além disto, contém e define elementos conceituais que lhe dão seu verdadeiro conteúdo e sentido. In: GROS ESPIELL, Héctor. El Tratado de Asunción y algunas cuestiones jurídicas que plantea. In: Revista Jurídica del Centro de Estudiantes de Derecho. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1991. p.10.

PEREZ DEL CASTILLO⁵⁷, sustenta que esta referencia à justiça social, no Preâmbulo do Tratado, implica que o social não foi alheio aos redatores do Tratado.

Dessa forma, conforme FERREIRA e RAMOS OLIVEIRA⁵⁸, considerando-se que a criação do referido mercado regional tem como último objetivo, para cada um dos países, acelerar seus processos de desenvolvimento econômico com justiça social, isso implica que sua finalidade não é somente aumentar os mercados e possibilidades de venda, mas fazê-lo tendo em conta a melhoria das condições laborais dos trabalhadores e das condições gerais de vida da população da região.

Essa preocupação pelo social está plasmada no Anexo IV do Tratado quando se prevê cláusulas de salvaguarda para os casos em que o programa de liberação comercial possa ameaçar de dano grave a economia de um país. Um dos elementos a tomar em conta para a *determinação do dano* é a evolução do “nível de emprego” em determinado setor da economia de um país. Somente essa cláusula permite inferir que o social e o laboral não estão alheios na preocupação dos que redataram o tratado originário.

Em conseqüência dessas considerações, o Tratado como instrumento de desenvolvimento econômico, deverá tender a lograr os objetivos de justiça social insito no Preâmbulo do mesmo. O desenvolvimento econômico que se busca tem como objetivo final propiciar o melhoramento das condições de vida da população, e a implantação da justiça social nos Estados Membros.

⁵⁷ PEREZ DEL CASTILLO, Santiago. La Creación del Subgrupo de Trabajo sobre Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social en el Mercosur. In: Revista Derecho Laboral. Tomo XXXIV. Montevideo: Facultad de Derecho, 1992. p.802.

⁵⁸ FERRERIA, Maria Carmem e RAMOS OLIVEIRA, Julio. Mercosur: enfoque laboral. p.121.

Em virtude disto, conforme FERRIRA e OLIVEIRA⁵⁹ o objetivo do Mercosul não pode reduzir-se ao meramente econômico, devendo incluir o social, já que seu sentido último radica na melhoria da proteção social e do nível de vida dos cidadãos.

O desenvolvimento econômico que procura o Mercosul deverá estar subordinado a esse fim social que é o melhoramento das condições laborais dos trabalhadores e das condições gerais de vida da população da região.

Entendeu-se que não era conveniente, nem possível, aprovar uma Carta de Direitos Fundamentais dos Trabalhadores do Mercosul em 1994, ou 1995, quando nem sequer se havia chegado, no estritamente econômico, a criar uma união aduaneira. Observando FERREIRA E RAMOS OLIVEIRA⁶⁰, que de nada poderia servir contar com uma detalhada Carta de Direitos Sócio-laborais.

A integração regional supõe processos econômicos e comerciais, e enquanto os mesmos não estejam devidamente assentados e em funcionamento, segundo os mesmos autores⁶¹, não é possível criar estruturas sociais burocráticas, já que suas disposições não seriam respeitadas, e isso poderia transformar-se em um elemento de frustração para muitos.

Em conseqüência, após iniciado o processo de integração, exige-se a política social e começa a ver-se como complemento indispensável da integração econômica para conseguir maior emprego, maior justiça social, melhor qualidade de vida e para fazer possível sua própria continuidade.

⁵⁹ Idem. Las Relaciones Laborales en el Mercosur. p.122.

⁶⁰ Idem. Mercosur: Relaciones Laborales. p.119.

⁶¹ Idem Ibidem.

O Tratado, como instrumento de desenvolvimento econômico, deverá tender a lograr os objetivos de justiça social ínsitos no Preâmbulo do mesmo. O desenvolvimento econômico que se busca tem um objetivo final: o melhoramento das condições de vida da população, e a implantação da justiça social nos Estados Membros.

Para que o desenvolvimento econômico redunde em melhoria na condição social dos povos envolvidos nesse processo, ou ao menos para evitar que o custo social perturbe dito desenvolvimento, segundo PLÁ RODRIGUEZ⁶², instrumentalizaram-se mecanismos para impulsionar o espaço social comunitário.

2.3 A Coordenação das Políticas Sociais

O fato de que o Tratado de Assunção, não contenha disposições que previssem o desenvolvimento de políticas sociais, de nenhum modo poderia significar que as mesmas não se desenvolveriam.

Pelo contrário, advertem FERREIRA e OLIVEIRA⁶³, o desenvolvimento econômico está subordinado à obtenção da “justiça social” e ao “melhoramento das

⁶² PLÁ RODRIGUEZ, Américo. In: PLÁ RODRIGUEZ, Américo e VAZQUEZ VIALARD, Antonio. *Ibidem*, p.166.

⁶³ FERREIRA, Maria Carmem e OLIVEIRA, Julio Ramos. *Las Relaciones Laborales em el Mercosur*. p. 122.

condições de vida de seus habitantes”, como estabelece o Preâmbulo do Tratado, o qual obrigava aos Estados Partes tomar medidas nesse sentido.

Tanto é assim, segundo BABACE⁶⁴, que dois meses depois de firmado o Tratado de Assunção, em 9 de maio de 1991, os quatro Ministros do Trabalho do Mercosul resolveram reunir-se em Montevideú, deixando claro sua preocupação pelos temas sociais e a necessidade de coordenar medidas a tomar-se no futuro, formulando uma declaração de seis pontos, na qual reivindicavam a criação no organograma do Mercosul de organismos especializados e de instâncias específicas para a consideração dos temas laborais.

Dessa forma, o tratamento dos aspectos sociais da integração econômica iniciou, de acordo com FERREIRA E OLIVEIRA⁶⁵, logo após a assinatura do Tratado de Assunção, nos dias 8 e 9 de maio de 1991, com uma reunião de Ministros do Trabalho do Mercosul, começando, a partir daí, um amplo debate sobre este tema.

Neste encontro foram abordados uma série de assuntos, entre os quais, a livre circulação de trabalhadores e a sugestão de uma lista comum de Convenções Internacionais do Trabalho que seria conveniente que fosse ratificadas pelos Estados Partes.

Além disto, aludiu-se à conveniência de estudar a viabilidade de adotar uma Carta Social do Mercosul. Nesta ocasião, foi assinada uma Declaração dos Ministros do

⁶⁴ BABACE, Héctor. La Dimension Social del Mercosur a siete años de Asunción. In: Revista Derecho Laboral. N° 190. Montevideo: Facultad de Derecho, 1998. p. 243.

⁶⁵ FERREIRA, M. C. e OLIVEIRA, J. R. Mercosur: Las Relaciones Laborales em el Mercosur. p. 56-58

Trabalho dos Países Partes do Mercosul, sublinhando a necessidade de se atender aos aspectos trabalhistas da integração.

A partir daí, a lacuna existente no Tratado, decorrente do fato deste não abordar, especificamente os aspectos sociais da integração, iniciou a ser sanada pelo Grupo Mercado Comum. Primeiramente, mediante a criação de um novo Subgrupo de Trabalho, de nº 11, atualmente Subgrupo nº 10, que trata a questão da integração sob a perspectiva do trabalho, juntando-se aos outros Subgrupos já previstos no próprio Tratado de Assunção, atuando dentro da estrutura do Grupo Mercado Comum.

Dessa forma, a inserção da política social começou formalmente, conforme ERMIDA URIARTE⁶⁶, quando o Grupo Mercado Comum criou, por resolução 11/91, o Subgrupo de trabalho 11, sobre “Assuntos Laborais”, que mais tarde se denominaria “Relações laborais, emprego e seguridade social”.

Em sua primeira reunião, integrada exclusivamente por delegados governamentais, concluiu-se haver a necessidade de participação dos setores sociais, questão considerada imprescindível pelos quatro governos.

Entre os aspectos mais destacados dos trabalhos desenvolvidos pelo ex - Subgrupo de trabalho nº 11, aponta-se seu funcionamento tripartite. Além de ter contado, desde o início, com o apoio técnico da Organização Internacional do Trabalho (OIT), através de suas diferentes oficinas especializadas.

⁶⁶ ERMIDA URIARTE, Oscar. La cuestión Laboral en el Mercosur. In: ERMIDA URIARTE, Oscar e BARRETO GUIONE, Hugo. Formación Profesional en la Integración Regional. p. 137.

O referido Subgrupo de Trabalho n.º.11, enquanto atuou durante o período de transição desempenhou um trabalho de fundamental importância, exercendo suas atividades através de oito comissões técnicas de caráter tripartite que trataram de diversos temas de Direito do Trabalho, denominando-se: Comissão 1. Relações Individuais de Trabalho; Comissão 2. Relações Coletivas de Trabalho; Comissão 3. Emprego; Comissão 4. Formação Profissional; Comissão 5. Seguridade e Higiene no trabalho; Comissão 6. Seguridade Social; Comissão 7. Setores Específicos; Comissão 8. Princípios.

Após a sua criação, o então *Subgrupo n.º.11 sobre Relações Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social*, resolveu recomendar ao Grupo Mercado Comum, a mudança de seu nome, com o objetivo de dar maior amplitude e cobertura aos temas tratados no seu interior. Denominando-se, atualmente, pela Resolução n.º. 20/95, do Grupo Mercado Comum, que lhe imprimiu mudanças de número e nome, *Subgrupo de Trabalho n.º 10 sobre Assuntos Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social*.

O objetivo de desenvolvimento econômico com justiça social, inscrito no preâmbulo do Tratado, impulsionou todo um esforço empreendido pelo citado Subgrupo de Trabalho n.º 11, para dar substância à dimensão social do Mercosul. Através da proposta de adoção ou, ao menos, o estudo de uma Carta Social que, eventualmente, complementaria o Tratado de Assunção com normas e objetivos sociais específicos e, ou a ratificação pelos quatro Estados de um elenco comum de Convenções Internacionais de Trabalho.

Estas propostas nasceram no âmbito da *Comissão n.º 8 (Princípios)*, do referido Subgrupo de Trabalho n.º11, que realizou importantes estudos. Um deles foi a elaboração de uma lista negociada de determinadas Convenções Internacionais de Trabalho, com o objetivo de atingir um mesmo elenco das citadas Convenções Internacionais ratificadas pelos quatro países.

Desta iniciativa, conseguiu-se um acordo preliminar de 33 Convenções, entre as quais foram recomendadas 8 ao Grupo Mercado Comum a ser ratificadas com urgência pelos Estados Partes. Trata-se de uma lista não fechada, ou seja, que poderá ainda ser ampliada com novas recomendações.

Outro grande estudo desta comissão refere-se à elaboração de uma Carta Social de Direitos ou Carta de Direitos Fundamentais em Matéria Trabalhista no Mercosul que, em princípio, poderia constar em protocolo adicional ao Tratado de Assunção, devendo ser ratificado por cada Estado Parte.

Com o intuito de avançar neste tema, conforme ERMIDA URIARTE⁶⁷, a doutrina trabalhista elaborou estudos sobre eventuais caracteres, conteúdo, eficácia da projetada Carta Social do Mercosul e os mecanismos de controle, incluindo a possibilidade de aplicação de sanções por não cumprimento. Existindo, inclusive, um detalhado anteprojeto elaborado pela Coordenadoria de Centrais Sindicais do Cone Sul, denominado “Carta dos Direitos Fundamentais do Mercosul - Proposta dos trabalhadores”.

⁶⁷ ERMIDA URIARTE, O. Mercosur y derecho laboral. p. 18-19.

A proposta de uma Carta Social para o Mercosul, ainda está no plano das negociações, constando na pauta do novo Subgrupo de Trabalho nº 10, que substituiu o antigo Subgrupo de Trabalho nº 11, porém, teme-se que a mesma não seja desencadeada com a urgência que merece. Contudo, pondera-se que durante a terceira fase de consolidação do respectivo Mercado Comum, será discutida e aprovada a almejada Carta Social, como indicam as Cartas Sociais já existentes na Europa.

E importante destacar que os estudos realizados no interior do Subgrupo de Trabalho nº.10 são de extrema importância, já que este esforço tem como *missão fundamental* a análise da integração através da perspectiva trabalhista. Estas análises, efetuam-se para acelerar as decisões e demais medidas práticas, tendo como objetivo atenuar os impactos que uma integração regional possa ter sobre as relações de trabalho em cada país e na região, desenvolvendo o reconhecimento da dimensão social do respectivo processo.

Este objetivo, segundo ERMIDA URIARTE⁶⁸, esteve presente na aprovação das Cartas européias (a Carta Social Européia de 1961, anterior a CEE e a Carta Comunitária dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989), bem como na reivindicação da American Federation of Labor - Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO - maior sindicato dos EUA) de que o Tratado de Livre Comércio da América do Norte, fosse complementado por um protocolo laboral. Esta última, resultou no Acordo de Cooperação Trabalhista que acompanha o Tratado de Livre Comércio da América do Norte e proclama expressamente que a concorrência deve basear-se em estratégias de

⁶⁸ ERMIDA URIARTE, O. Una Carta Social del Mercosur?, p. 13-14.

inovação, de alta produtividade e qualidade, mas não em função de baixas condições de trabalho, propondo-se melhorá-las, promover os princípios trabalhistas e a observação e aplicação da legislação do trabalho.

Encerrada a etapa do período de transição, o Subgrupo de Trabalho n.º10, em sua primeira reunião em outubro de 1995, resolveu não manter o sistema de comissões permanentes, que realizaram importantes trabalhos durante aquele período. Considerando mais adequado priorizar temas, em conformidade com os quais, convocará grupos de trabalho especiais (Ata n.º 1/95, do Subgrupo n.º 10).

Resolveu por outro lado, continuar com os trabalhos de avaliação e prosseguimento da lista das Convenções da Organização Internacional do Trabalho e, além disto, viabilizar a proposta de uma Carta Social do Mercosul em matéria trabalhista.

Em 1997, o referido Subgrupo de Trabalho n.º10, incorporou o tema em sua agenda, constituindo um grupo *ad hoc* de integração tripartite, que deveria analisar as diversas propostas tendentes à aprovação de um instrumento que contenha um núcleo duro de direitos fundamentais e um mecanismo de supervisão com participação dos setores sociais. (Ata n.º 2/97, do SGT 10).

Dito grupo envolveu-se na discussão de um Protocolo sócio-laboral do Mercosul que, como o nome indica, deveria ser sancionado por um protocolo adicional ao Tratado de Assunção. No curso dos debates e negociações, optou-se por uma Declaração dos

Presidentes dos Estados Parte do Mercosul, a qual foi assinada pelos chefes de Estado, em 10 de dezembro de 1998, no Rio de Janeiro, Brasil.

A Declaração consta de três partes bem diferenciadas: os Considerandos; Direitos individuais (arts. 1º ao 7º) e Direitos coletivos (arts. 7º ao 25).

Segundo seus próprios termos, insitos no penúltimo Considerando, a Declaração sócio-laboral do Mercosul dispõe que:

Consolida os progressos já alcançados na dimensão social do processo de integração e serve de suporte aos avanços futuros e constantes no campo social, sobretudo mediante a ratificação e cumprimento das principais Convenções da OIT.

Assim, proclama uma série de princípios e direitos na área laboral, ponderando em seu último Considerando que os mesmos devem ser observados “*sem prejuízo de outros que a prática nacional ou internacional dos Estados Partes tenham instaurado, ou venham a instaurar*”.

Por outro lado, na quinta parte de seus Considerandos a Declaração estabelece que os Estados Partes do Mercosul “*estão comprometidos com as declarações, pactos, protocolos e outros tratados que integram o patrimônio jurídico da humanidade*”, referindo expressamente às grandes Declarações e Pactos de Direitos humanos, tanto de

âmbito universal, como americano. Entre eles a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), a Declaração Americana de Direitos e Obrigações do Homem (1948), a Carta Interamericana de Garantias Sociais (1948), a Carta da Organização dos Estados Americanos OEA (1948), a Convenção Americana de Direitos Humanos sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1988).

Quanto ao conteúdo da Declaração, deve-se distinguir seu conteúdo específico do genérico. Com efeito, seu conteúdo genérico é muito maior que o específico, já que se remete a todos os tratados, pactos, ou declarações sobre Direitos humanos que enumera em seu quinto Considerando.

Seu conteúdo específico, ou seja, o dos direitos e princípios expressamente consagrados no texto da Declaração sócio-laboral do Mercosul, inclui: a) não discriminação (art. 1º); b) direitos de trabalhadores migrantes e fronteiriços (art. 4º); c) eliminação do trabalho forçoso (art.5º); d) idade mínima para ingressar no trabalho (art.6º); e) liberdade de associação (art. 8º) e proteção da atividade sindical (art; 9º); f) negociação coletiva (art. 10); g) direito de greve (art. 11); h) promoção de formas preventivas e alternativas de autocomposição de conflitos (art. 12); i) fomento do diálogo social e internacional (art. 13); j) fomento do emprego e proteção dos desempregados (art. 15); l) direito à formação profissional (art. 16); m) direito à segurança e saúde no trabalho (art. 17); n) direito do trabalhador à proteção nas condições e no ambiente de trabalho, e compromisso de instituir e manter os serviços de inspeção do trabalho (art. 18), o) direito dos trabalhadores à seguridade social (art. 19).

Através da Declaração, são reconhecidos, em nível comunitário, direito e princípios que são de significativa importância em matéria de justiça social.

Tal é o caso do direito à igualdade de oportunidades e proibição de discriminações por qualquer causa (art. 1º). Não ficando fora de previsão a proteção do trabalhador migrante e a proibição do trabalho forçado.

Em matéria de trabalho de menores, proíbe-se o trabalho noturno, ou em horas extras, bem como a idade mínima fixada em 18 anos para o trabalho em lugares, ou atividades declarados insalubres, ou em horário noturno.

Reveste particular importância o reconhecimento dos direitos derivados da liberdade sindical, negociação coletiva e greve. Neste sentido, o art.11 prevê que os mecanismos obrigatórios de solução de controvérsias coletivas de modo algum devem impedir o exercício do direito de greve, ou desvirtuar a sua finalidade.

Contudo, o referido instrumento nada indica acerca dos princípios comuns que caracterizam o direito laboral na região, como ser princípio protetor, irreversibilidade, continuidade e estabilidade no emprego. Tampouco sobre a limitação da jornada, direito ao descanso e férias pagas, salário mínimo e proteção da remuneração.

Esta Declaração constitui um rito de significativa transcendência no cumprimento do objetivo de desenvolvimento econômico com *justiça social* preconizado no Tratado de Assunção

Com relação ao Foro Consultivo Econômico e Social, conforme já mencionado, para cumprir com o artº.18, do Tratado de Assunção, em 17 de dezembro de 1994 foi assinado um protocolo adicional, o Protocolo de Ouro Preto, sobre a Estrutura Institucional do Mercosul, estabelecendo-se, nesta ocasião, que entre os órgãos de sua estrutura definitiva, o Mercosul contará com o Foro Consultivo Econômico Social. Este fato representa um avanço significativo na consideração da problemática social do Mercosul, pois, supera o Tratado de Assunção, que omitiu o tratamento deste importante aspecto da integração econômica.

O Protocolo de Ouro Preto estabelece que o Foro Consultivo Econômico e Social será um *órgão de representação dos setores econômicos e sociais*, previsto nos artigos 28 a 30, cuja análise nos revela que o mesmo terá função consultiva (artº. 29) e autonomia para redatar seu estatuto interno, necessitando apenas da homologação do Grupo Mercado Comum (artº. 30). Sendo que em 31 de maio de 1996 foi instituído seu regimento interno.

Segundo STAHRINGER DE CARAMUTI⁶⁹, o Foro Consultivo Econômico Social favorecerá a institucionalização das políticas sociais no processo de integração. Cujas competências abarca os assuntos econômicos e sociais dos quatro Estados Partes, no esforço comum da integração. Esta competência do Foro Consultivo Econômico Social, é semelhante a que tem o Comitê Econômico Social na União Européia, organismo consultivo que tem desenvolvido um destacado trabalho na elaboração da política social da União Européia.

⁶⁹ STAHRINGER DE CARAMUTI, Ofelia. La Dimensión Social Del Proceso de Integración Del Grupo Andino y su Proyección en el Mercosur. In: STAHRINGER DE CARAMUTI, Ofelia (Coordinadora). El Mercosur en el Nuevo Orden Mundial. Buenos Aires: Ediciones Ciudad Argentina, 1998. p.189.

É o único órgão da estrutura definitiva do Mercosul, em que sem dúvida os temas referentes ao trabalho poderão ser discutidos, impulsionando o desenvolvimento da dimensão social da integração, aspecto indispensável para o cumprimento do objetivo de justiça social, previsto no Tratado. Não se esquecendo, conforme se viu, o atual Subgrupo de Trabalho nº 10, que também realiza grande estudo neste sentido, criado por resolução do Grupo Mercado Comum, porém fazendo parte da estrutura interna deste Grupo.

O mais recente órgão laboral do Mercosul é a Comissão sócio-laboral do Mercosul, cuja constituição e funcionamento foi prevista nos arts. 20 a 25 da Declaração de mesmo nome. Ali é definida como um órgão tripartite auxiliar do Grupo Mercado Comum, *“dotada de instâncias nacionais e regionais”*.

A principal função da Comissão, conforme o previsto em seu art. 20, I é promover a aplicação dos direitos fundamentais previstos na Declaração. Para tanto, analisará as memórias anuais que a esse respeito deverão elaborar os Estados Parte e as observações e consultas que se formularem sobre dificuldades e incorreções na aplicação e cumprimento das disposições da Declaração (art. 20, I, a; c). Também examinará as dúvidas sobre a sua aplicação e promoverá esclarecimentos (art.20, I, d). Neste marco, elaborará análises e informes sobre a aplicação e o cumprimento da Declaração e formulará planos, programas de ação e recomendações (art.20, I, e). Também pode propor reformas no texto da Declaração (art. 20, I, f) e deve redatar, por consenso, seu regulamento interno, que deverá ser aprovado pelo Grupo Mercado Comum (art. 22).

Com efeito, como já analisamos, os processos de integração econômica iniciam com mecanismos e instrumentos exclusivamente econômicos, porém, cedo ou tarde, em virtude dos efeitos que produzem no âmbito do trabalho, surge a necessidade de regulamentar a dimensão social desses processos, além dos órgãos, relações e práticas que atuam em dita dimensão, como será demonstrado na seqüência deste estudo.

CAPÍTULO III

O PAPEL DO DIREITO DO TRABALHO NO PROCESSO DE RECONHECIMENTO DA DIMENSÃO SOCIAL DA INTEGRAÇÃO ECONÔMICA REGIONAL

3.1 O Direito do Trabalho no Marco da Nova Reestruturação Econômica Mundial

Sobre a presente fase histórica ponderou o Diretor Geral⁷⁰ da Organização Internacional do Trabalho (OIT), HANSENNE⁷¹, durante 85ª reunião da Conferência de

⁷⁰ Exerceram o cargo de Diretor Geral (até a gestão Morse designados simplesmente “Diretor”): Albert Thomas (francês), de 1919 a 1932; Haroldo Butler (inglês), de 1932 a 1938; John Winant (norte-americano), de 1939 a 1941; Edward Phelan (irlandês), de 1941 a 1948; David Morse (norte-americano), de 1948 a 1970; Wilfred Jenks (inglês), de 1970 a 1973, quando faleceu; Francis Blanchard (francês), de 1974 a 1988; Michel Hansenne (belga), de 1988 a 1999, e Juan Somavia (chileno), a partir de 4 de março de 1999.

1997, que o desaparecimento da bipolarização política, econômica, social e ideológica que pautava as relações internacionais após a Segunda Guerra Mundial, combinada com a globalização da economia entranha uma nova visão de mundo que encontra neste movimento sua própria justificação e seu próprio fim.

A respeito dessa conjuntura, Bill Jordan⁷², Secretário Geral da Confederação Internacional das Organizações Sindicais Livres (CIOSL), adverte que um mundo impulsionado unicamente pelos imperativos do mercado é socialmente inaceitável e politicamente perigoso.

Diante desse desequilíbrio nas relações de produção em escala universal, observa SÜSSEKIND⁷³, que o atual Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Juan Somavia, em declaração apresentada à fracassada reunião ministerial da Organização Mundial do Comércio (OMC), em Seattle (novembro de 1999), sublinhou que o objetivo perseguido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) de um trabalho decente para todos, em condições de liberdade, equidade, segurança e respeito à dignidade humana, pode oferecer os fundamentos sócio-laborais ao sistema econômico internacional que se está configurando.

A gênese de tais preocupações, segundo NERYS FERNÁNDEZ⁷⁴, compreende as profundas transformações ocorridas no mundo a partir da queda do muro de Berlim em 1989, simbolizando o ato final da divisão do mundo entre o império soviético e o

⁷¹ HANSENNE, Michel. *La Función Normativa de la Organización Internacional del Trabajo*. Memoria del Director General a la 85ª Reunión da Conferencia Internacional de Trabajo. Disponível em <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc85>> p. 1. Em 09/11/2002.

⁷² JORDAN, Bill. *Revista Trabajo*. Ginebra: OIT, 1995. p. 11

⁷³ SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. p. 310

⁷⁴ NERYS FERNÁNDEZ, Wilson. *Mercosur, Estados Unidos, ALCA: Globalización y Regionalización en el cambio de siglo*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2000. p.37

capitalista, com a conseqüente implosão da Guerra Fria, emergindo com força renovada, sobre os frágeis pilares daquele sistema internacional, o processo agora denominado como globalização econômica⁷⁵.

Assim, conforme FILLIPPO e FRANCO⁷⁶, o novo cenário das relações internacionais é caracterizado, por um lado, pelo fenômeno da globalização econômica que pode ser entendida como resultante de processos simultâneos e afins de internacionalização das economias nacionais e de transnacionalização das empresas.

A internacionalização se refere essencialmente ao processo de abertura das economias nacionais caracterizado por um crescimento mais dinâmico das variáveis externas (comércio, investimento, transferência de tecnologia, etc), frente às mesmas variáveis nacionais ou internas. Sendo que a transnacionalização expressa a mesma tendência, mas atendendo à racionalidade das empresas e a suas modalidades operativas mais recentes em nível global.

Os principais protagonistas destes novos processos são as empresas transnacionais que fomentam o comércio intraempresarias e intraindustrial através de suas filiais localizadas em diferentes regiões do mundo. As nações modificam sua legislação interna para conceder trato nacional às referidas empresas e para respeitar seus direitos adquiridos no campo da inovação tecnológica.

⁷⁵ Segundo Boaventura de Souza Santos, mesmo admitindo-se que existe uma economia-mundo desde o século XVI, é inegável que esse fenômeno, nas últimas décadas do século XX, tenha se acelerado vertiginosamente e culminado no processo hoje denominado de globalização econômica. In: SANTOS, Boaventura de Souza. *Pela Mão de Alice*. São Paulo: Cortez, 1995. p. 289.

⁷⁶ FILLIPPO, Armando Di e FRANCO, Rolando. *Las dimensiones sociales de la integración regional en América Latina*. Santiago del Chile: 1999. p. 22

De acordo com os mesmos autores⁷⁷, aproximadamente um terço do comércio mundial de bens é de índole intraempresarial, ou seja, realizado entre empresas transnacionais e suas filiais e outro terço, ainda que seja comércio no sentido próprio da expressão, verifica-se igualmente com a participação direta das empresas transnacionais.

Em conseqüência, para os referidos autores⁷⁸, aproximadamente setenta por cento do comércio mundial está fortemente influenciado pelas estratégias do mercado das empresas transnacionais na busca de suas próprias vantagens competitivas. Estas vantagens são de *internalização* derivadas do aproveitamento monopolístico de novas tecnologias de processos, ou de produtos e *vantagens de localização* (proximidade a recursos naturais, infra-estrutura acessíveis, mão de obra barata e proximidade a grandes centros de consumo).

Assim, conforme SARTHOU⁷⁹, assiste-se a um espetáculo insólito, representado pelo crescimento do poder de firmas planetárias, frente às quais os contra-poderes tradicionais, Estados, Partidos, Sindicatos, parecem cada vez mais impotentes.

Surgem empresas transnacionais que segmentam as etapas de seus processos produtivos em vários Estados diferentes a ponto tal de reunir, no produto final, um composto que carece de nacionalidade. Já é sumamente difícil determinar a origem de um produto, ou encontrar algum elaborado completamente em um Estado.

⁷⁷ FILLIPPO, Armando Di e FRANCO, Rolando. Las dimensiones sociales de la integración regional en América Latina. p. 72

⁷⁸ Ibidem. p.73

⁷⁹ SARTHOU, Hélio. Reflexiones sobre Trabajo, Derecho, Integración, Mercosur y Globalización. In: Revista Derecho Laboral. Montevideo: Instituto Latino Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, n°190, 1998. p. 671

Progressivamente os Estados deixam de ser enclaves de soberania, passando a ser quase um mero observador desta comunidade mundial que cada desconsidera mais as fronteiras. Estas, interpretadas como lugares onde o Estado deveria exercer um maior controle, tendem a desaparecer.

Conforme CRESPO⁸⁰, estas forças buscam uma maior liberdade de circulação de mercadorias, reduzindo o papel do Estado enquanto capacidade de controle democrático e de regulamentação dos direitos sociais e econômicos, situando a política de forma subalterna à economia.

Com efeito, prossegue o mesmo autor⁸¹, um dos principais fenômenos de nossa época, a globalização econômica não é comandada pelos Estados, pois frente às firmas gigantes eles perdem cada vez mais suas prerrogativas. Sendo apropriado questionar se os cidadãos podem tolerar este golpe de Estado planetário de novo tipo?

Consoante a lição de DI FILIPPO e FRANCO⁸², esses fatores conjuntamente com as regras do jogo que constituem sua normativa no processo de configuração, têm modificado o cenário econômico internacional e acelerado o processo de globalização econômica.

⁸⁰ CRESPO, Ángel. El Mundo Del Trabajo ante la Construcción Europea. In: CRESPO, Ángel. Maastricht y el Futuro de Europa. Barcelona: Ediciones del Serbal, 1997. p.134.

⁸¹ SARTHOU, Helios. Reflexiones sobre Trabajo, Derecho, Integración, Mercosur y Globalización. In: Revista Derecho Laboral, p. 671

⁸² FILIPPO, Armando Di e FRANCO, Rolando. Las dimensiones sociales de la integración regional en América Latina. p. 72

Nesse contexto descrito, segundo REY PAZ⁸³, é natural que os governos nacionais, em maior ou menor medida, tentem deter o movimento e o impacto da globalização econômica através de mecanismos de reserva ou defesa, em favor de alternativas de desenvolvimento e reestruturação política para os países diante destes novos desafios.

Em contraponto observa OLIVEIRA⁸⁴, emerge no cenário internacional um outro movimento paralelo e simultâneo ao da globalização, no qual os processos de integração econômica regional, empreendidos especialmente a partir dos anos noventa, aparecem como procedimentos comuns e estratégicos, resultante de acordos políticos entre países vizinhos ou geograficamente próximos em busca de um mercado regional protegido, destinado a favorecer o aumento da produção e a realização de uma nova inserção, no campo internacional e no mercado mundial globalizado, como metas finais.

Os enormes desafios que supõe o reconhecimento destes fatores conduzem ao reconhecimento, segundo OCAMPO⁸⁵, de que a integração econômica apresenta-se como o melhor meio para levar a cabo o processo de estruturar gradualmente uma ordem internacional melhor.

Portanto, observa-se no reordenamento do sistema econômico internacional a existência simultânea de forças que atuam em um duplo sentido, de globalização por um lado e de regionalização por outro.

⁸³ REY PAZ, Vânia Beatriz. Mercosul: (Im) possibilidade de Harmonizar suas Legislações Sindicais. Curitiba: Juruá, 1999. p. 19

⁸⁴ OLIVEIRA, Odete Maria de (coord.). Relações internacionais & globalização: grandes desafios. Ijuí: Unijui, 1998. p. 54.

⁸⁵ OCAMPO, José Antonio. Retomar la Agenda del Desarrollo. Santiago del Chile: CEPAL, 2001. p.12.

Contudo, pondera POTOBSKY⁸⁶, ambos têm atualizado o antigo problema da concorrência entre os países, baseada na desigualdade dos custos laborais⁸⁷.

Mais especificamente, no plano da integração econômica regional, pondera BABACE⁸⁸, a diferença entre os custos dos regimes laborais nacionais (jornada de trabalho, férias, licenças por enfermidades, feriados, maternidade, etc.) pode funcionar como fator de desequilíbrio do comércio regional, devido a sua incidência na competitividade.

Dessa forma, pondera ROSENTHAL⁸⁹, igualmente ao verificado em âmbito global, os processos de integração econômica regional também podem apresentar efeitos laborais adversos, afetando seriamente aos trabalhadores envolvidos, bem como a própria competitividade do país, caso não exista uma base mínima de acordos entre as partes do processo integrador. Estabelecendo-se um mínimo de condições e garantias que evitem a concorrência desleal e o dumping social, já que muitos países, ou blocos, podem ter a tentação de competir mediante o rebaixamento dos custos laborais, em direto prejuízo da qualidade de vida dos trabalhadores.

⁸⁶POTOBSKY, Geraldo von. La normativa laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y la globalización. In: Revista Relasur. nº6. Montevideo: Relasur/OIT, 1995. p. 34

⁸⁷ Entende-se por custo laboral, os gastos que por imposição legal assume o empresário pela contratação do trabalhador e que são embutidos no preço final do produto, ou serviço. Cf. BABACE, Hector. El Costo Laboral en la Integración. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo e VAZQUEZ VIALARD, Antonio. Costos Laborales en el Mercosur. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1993. p.163

⁸⁸ BABACE, Hector. Idem. p.168.

⁸⁹ ROSENTHAL, Gert. Procesos de Integración Regional y las Políticas sociales. In: FILIPPO, Armando Di e FRANCO, Rolando. Las dimensiones sociales de la integración regional en América Latina. p.131.

Tal reconhecimento, segundo POTOBSKY⁹⁰, exige seu enquadramento em uma regulação laboral comum, ou harmonizada entre os países integrados, conforme as diretrizes universalmente reconhecidas como direitos sócio-laborais, a fim de assegurar que a capacidade competitiva do bloco encontre seu fundamento na boa qualificação da mão de obra; motivada e integrada pela presença de normas laborais de nível adequado.

Dessa forma, segundo o magistério de ERMIDA URIARTE⁹¹, a eventual repercussão negativa do processo de integração econômica regional sobre o aspecto social, representada pela prática desleal da regulamentação da contratação laboral, requerer uma ação de reequilíbrio, sendo indispensável reordenar, pois, ao nível onde se estabelecem as relações e onde efetivamente residem os fatores de poder. Visando-se, portanto, um enquadramento favorável a um desenvolvimento econômico sustentável⁹² nos processos de integração.

Nessa ótica, a necessária convergência da legislação laboral entre os países que pertencem ao mesmo programa de integração econômica, que do ponto de vista pragmático econômico é um instrumento que procura evitar o dumping social, impõe a adoção de uma regulamentação uniforme, através dos Tratados que instituem os

⁹⁰ POTOBSKY, Geraldo von. Los cuestionamientos. In: ERMIDA URIARTE, Oscar. Relaciones Laborales. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1996. p.333

⁹¹ ERMIDA URIARTE, Oscar. La Flexibilidad. p. 75.

⁹² A noção de desenvolvimento sustentável tem sua origem mais remota no debate internacional iniciado em Estocolmo (1972) e consolidado na conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, no Rio de Janeiro (1992), o qual revela que o que caracteriza a sociedade global de fins de século é o *esgotamento de um estilo de desenvolvimento vigente no pós-guerra* que se mostrou ecologicamente predatório, socialmente perverso e politicamente injusto.

Nesse sentido, de acordo com Roberto P. Guimarães, entende-se por sustentabilidade social um processo de mudança progressiva na qualidade de vida do ser humano, colocando-o como centro e sujeito primordial do desenvolvimento, por meio do desenvolvimento econômico com equidade social. GUIMARÃES, Roberto P. *Da Oposição entre Desenvolvimento e Meio Ambiente no Desenvolvimento Sustentável: Uma perspectiva do Sul*. In: FONSECA JÚNIOR, Gelson e CASTRO, Sérgio Henrique Nabuco de. TEMAS DE POLÍTICA EXTERNA BRASILEIRA II. São Paulo: PAZ E TERRA, 1997. p.215-228.

processos de integração econômica regional, aplicável a problemas de direito internacional do trabalho⁹³ e tendente, por isso mesmo, a assegurar por medidas jurídicas apropriadas que o livre jogo dos mecanismos econômicos não seja perturbado por obstáculos devidos à diversidade dos ordenamentos jurídicos nacionais.

Com efeito, observa SUSSEKIND⁹⁴, o campo de institucionalização política e jurídica que nasce das integrações regionais pode contribuir para uma maior efetividade e uniformidade das regras do direito internacional, pois os referidos Tratados configuram um prolongamento do direito internacional do trabalho em nível global, consubstanciado nas Convenções e Recomendações da OIT, sobre o plano do direito internacional em nível regional integrado, considerando que o referido instrumento jurídico é, antes de tudo, complementar do direito sócio-laboral internacional em nível global, quando sua abordagem lhe faz eco.

Assim, se apostaria em uma regulação em que as regras do jogo se formulariam no nível onde aparentemente se dão aqueles problemas de competitividade que repercutem nos problemas internos nacionais.

⁹³ A expressão Direito Internacional do Trabalho (DIT) vem sendo empregada cada vez mais, para identificar o capítulo do Direito Internacional Público que trata da proteção do trabalhador, com a finalidade de: a) universalizar os princípios de justiça social e, na medida do possível, uniformizar as correspondentes normas jurídicas; b) estudar as questões conexas, das quais depende a consecução desses ideais; c) incrementar a cooperação internacional visando à melhoria das condições de vida do trabalhador e à harmonia entre o desenvolvimento técnico-econômico e o progresso social. Para tanto, utiliza-se, como seus principais elementos de ação, de instrumentos normativos e de programas de cooperação técnica. In: SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. p. 17

⁹⁴ SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. p. 427

Para ERMIDA URIARTE⁹⁵, é provável que a maior proximidade do processo de integração regional faça com que a distância entre validade e eficácia das normas que consagram direitos sócio-laborais tenda a diminuir, e isso não somente por fundamentos filosófico, políticos ou jurídico- laborais, mas por puro pragmatismo econômico.

Em concreto, conforme BARBAGELATA⁹⁶, será de interesse dos governos a nivelção dos benefícios, a harmonização das regulamentações que regem o trabalho e sua efetiva aplicação, visando evitar toda barreira que ponha obstáculos à competitividade das empresas e ainda dos países.

3.2. O Problema do Custo Laboral

O incremento da concorrência comercial decorrente da globalização da economia, pondera SZRETTTER⁹⁷, exigiu não apenas maior produtividade empresarial e melhor qualidade dos produtos, mas também, a redução dos custos de produção como fator de competitividade⁹⁸, e quase exclusivamente do custo laboral.

⁹⁵ ERMIDA URIARTE, Oscar. Características, Conteúdo e Eficácia de uma Eventual Carta Social del Mercosur. In: ERMIDA URIARTE, Oscar. Una Carta Social del Mercosur? Montevideo: Relasur/OIT, 1994. p. 13.

⁹⁶ BARBAGELATA, Héctor Hugo. El derecho a la formación profesional y las normas internacionales. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2000, p. 32.

⁹⁷ SZRETTTER, Héctor. Los costos laborales en Argentina. In: TOKMAN, Víctor E. e MARTÍNEZ, Daniel. Inseguridad laboral y competitividad. Lima: Visual Service SRL, 1999. p.31.

⁹⁸ O custo da produção é conformado por múltiplos gastos, fiscais, creditícios, transporte, operativos, etc., além disso, variam de uma atividade para outra. Atualmente, os custos de investimento em tecnologia são os mais onerosos. Influem, também, elementos relacionados ao clima, com a proximidade das fontes de matéria prima, ou ao mercado que se destinam os produtos, as facilidades de acesso, etc. Em suma, um conjunto de

Assim, embora os empresários insistam constantemente que os custos do trabalho são apenas um dentre os muitos fatores da competitividade, de acordo com GREIDER⁹⁹, esse quesito constitui o atrativo mais forte e conveniente para o deslocamento das empresas transnacionais, cujo plano é aproveitar as vantagens potenciais propiciadas pelo excedente de trabalhadores disponíveis no mundo inteiro e das disparidades nos custos do trabalho.

O tema do custo laboral foi destacado por HANSENNE¹⁰⁰, ao alertar que a maioria dos países tem realizado reformas legislativas para enfrentar melhor a globalização, a qual implica freqüentemente uma diminuição de condições e direitos laborais, bem como da seguridade social. Configurando um dos maiores desafios do poder público e da ciência jurídica desde a perspectiva da proteção dos direito sócio-laborais.

Também o manejo do custo laboral pode gerar dumping social¹⁰¹, o qual consiste na atitude de um Estado favorecer a competitividade de seus produtos em prejuízo de outros, através do rebaixamento dos custos na contratação da mão de obra.

questões conhecidas como vantagens comparativas que determinam diferenças dentro dos mesmos setores de atividade. In: BABACE, Héctor. Introducción al Estudio de las Relaciones Laborales en los Procesos de Integración. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1998. p. 109.

⁹⁹ GREIDER, William. O trabalho na globalização. Folha de São Paulo. São Paulo: 16 de jun. 1996. p. D12.

¹⁰⁰ HANSENNE, Michel. *La Función Normativa de la Organización Internacional del Trabajo*. Memoria del Director General a la 85ª Reunión da Conferencia Internacional de Trabajo.

¹⁰¹ A expressão *dumping* provém do comércio internacional. Ocorre quando se efetuam exportações abaixo do valor normal, ou seja, preços inferiores aos de fábrica. Outro caso de comércio desleal é observado quando alguns produtos são vendidos ao exterior a preços baixos devido a subsídios indevidamente recebidos. A grande diferença entre ambas situações reside em que o *dumping* é realizado pelas empresas e os subsídios são concedidos pelos governos. Sobre a base desse conceito foi sendo conformada a idéia de um *dumping* de tipo social. In: BALDINELLI, Elvio. La protección contra el comercio desleal. Revista Integración Latinoamericana. nº184. Buenos Aires: INTAL, 1982. p27.

Segundo BUZELAY, o dumping social pode ser definido como o recurso à relações salariais, condições de trabalho e à normas sociais inferiores àquelas permitidas pela produtividade da economia com o objetivo de

Neste caso, a flexibilidade laboral¹⁰² imposta unilateralmente pelo Estado, favorece o dumping social, pois, segundo RECALDE¹⁰³, tem como objetivo a desregulamentação de algumas disposições legais ou regulamentares que devem ser observadas pelas empresas. A despeito das referidas normas terem como objeto proteger os trabalhadores, tais como os direitos mínimos à limitação de sua jornada, salários mínimos, regime de seguridade social, etc., com a conseqüente diminuição das condições de trabalho. Sendo que a tentação para tal prática é ainda maior no atual contexto de debilitamento sindical.

Todavia, assinala POTOBSKY¹⁰⁴, os benefícios de uma política de flexibilização jurídica laboral nestes termos, que permite reduzir os custos do trabalho, possibilitando outros investimentos produtivos às empresas, são imediatos, mas em contrapartida levam a uma deterioração a longo, ou médio prazo; gerando trabalhadores sem a formação necessária, nem suficientemente comprometidos às empresas, com as quais não se identificam como para inserir-se em uma reestruturação exitosa da economia.

Corolário direto disso, segundo ERMIDA URIARTE e BARRETO GUIONE¹⁰⁵, é o reconhecimento cada vez maior de que a mão de obra qualificada é uma das

aumentar as cotas de mercado e melhorar a competitividade. BUZELAY, Alain. *Intégration et désintégration européenne*. Paris: Economica, 1996. p.93.

¹⁰² Segundo ERMIDA URIARTE, no âmbito do Direito do Trabalho, a flexibilização pode ser definida como a eliminação, diminuição, afrouxamento, ou adaptação da proteção laboral clássica, com a finalidade, real ou presumida de aumentar a competitividade da empresa. É imposta unilateralmente pelo Estado, através de uma lei ou decreto que simplesmente derroga um direito ou benefício laboral, diminuindo ou substituindo-o por outro menor. In: ERMIDA URIARTE, Oscar. *La Flexibilidad*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1999. p.7-11

¹⁰³ RECALDE, Héctor. *Reforma Laboral: flexibilidad sin empleo*. Buenos Aires: Organización Mora Libros, 1994. p. 9.

¹⁰⁴ POTOBSKY, Geraldo von. *La normativa laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y la globalización*. In: *Revista Relasur*. p.17

¹⁰⁵ ERMIDA URIARTE, Oscar e BARRETO GUIONE, Hugo. *Formación Profesional en la Integración Regional*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2000. p.13

principais vantagens comparativas das economias nacionais ou regionais, o qual evidentemente é da maior importância no interior dos espaços de integração, tanto pela concorrência interna entre os países membros de cada grupo, como deste com o resto do mundo. Em consequência, existe o risco representado pela flexibilização de normas encerrar as empresas e países em um círculo vicioso com baixas condições de trabalho e reduzida produtividade, aonde a desregulamentação de direitos sociais não chega a compensar-se em médio prazo com os esperados resultados econômicos, constituindo uma ameaça para a competitividade em um processo de integração.

A preocupação em lograr uma competitividade leal no campo econômico, pondera SARDEGNA¹⁰⁶, foi o antecedente motriz e inspirador da criação da Organização Internacional do Trabalho¹⁰⁷.

Assinala POTOBSKY¹⁰⁸, que na origem da Organização Internacional do Trabalho (OIT) esteve a idéia¹⁰⁹ de que a regulação internacional do trabalho poderia evitar que os governos se abstivessem de melhorar as condições sociais em seus países, pelo temor de deslocar-se na concorrência comercial se adotassem unilateralmente medidas com esse propósito. Sendo que o preâmbulo da Parte III do Tratado de Versalhes já fazia referência ao dumping social.

¹⁰⁶ SARDEGNA, Miguel. *Las Relaciones Laborales en el Mercosur*. Buenos Aires: La Rocca, 1998. p. 218

¹⁰⁷ A Organização Internacional do Trabalho foi criada pelo Tratado de Paz (Tratado de Versalhes), em 1919.

¹⁰⁸ POTOBSKY, Geraldo von. *La normativa laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y la globalización de la economía*. In: *Revista Relasur*. nº6. Montevideo: Relasur/ OIT, 1995. p.34.

¹⁰⁹ É tão antiga quanto atrativa a idéia de que os produtores do mundo deveriam estar em liberdade de competir em matéria de qualidade, preços, etc; mas não em liberdade de violar determinadas normas de trabalho internacionalmente aceitas. In: PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Cláusulas sociales en los acuerdos internacionales sobre comercio*. *Revista de Trabajo*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo e Seguridad Social, 1994. p.53.

Sob esse aspecto, as normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) deveriam servir como regulação mínima em nível mundial, para afastar esta dificuldade. O objetivo era promover a justiça social¹¹⁰ e desta maneira consolidar a paz.

Daí a conhecida fórmula do Preâmbulo da Constituição adotada em 1919:

Se qualquer nação não adotar um regime de trabalho realmente humano, esta omissão constituirá um obstáculo aos esforços de outras nações que desejem melhorar a sorte dos trabalhadores em seus próprios países.

Esta forma de atuar da Organização Internacional do Trabalho ainda consolidou-se em uma época em que o mundo econômico estava compartimentado e fracionado. Apesar disto, aceitava-se o caráter universal da regulação laboral.

Na atualidade, com uma economia globalizada em que as regras comerciais ocupam conseqüentemente um âmbito mundial, a regulação laboral, no mesmo nível, faz-se tanto mais justificada. O mesmo vale para as economias integradas regionalmente.

Dessa forma, pondera BABACE¹¹¹, os instrumentos normativos emanados do dito organismo são indispensáveis para possibilitar a defesa da dignidade do trabalhador nos processos de integração. Representam a consciência universal sobre os direitos fundamentais. Funcionam como garantia mínima de respeito aos direitos dos

¹¹⁰ Conforme TRUEBA URBINA, a idéia de Justiça Social não somente tem por finalidade nivelar aos fatores nas relações de produção, ou laborais, protegendo e tutelando aos trabalhadores, mas persegue a reivindicação dos direitos dos trabalhadores, tendentes à distribuição dos bens da produção. In: TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Del Trabajo. México: Porrúa. 1981, p. 258.

¹¹¹ BABACE, Héctor. Introducción al Estudio de las Relaciones Laborales en los Procesos de Integración. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1998. p.61.

trabalhadores, gerando uma concorrência comercial sadia entre os Estados, evitando que a mesma baseie-se no dumping social.

Desde o ponto de vista teórico, lembra ERMIDA URIRTE¹¹², a idéia não é nova; há sido recolocada teoricamente agora. Seus graus de realização são conhecidos na União Européia.

No plano da Integração Econômica Regional, observa POTOBSKY¹¹³, as normas ou mecanismos sociais relacionados à concorrência comercial, introduziram-se através de formulas de harmonização da legislação laboral, ou de piso de direitos mínimos (Comunidade Econômica Européia), ou mais recentemente, de procedimentos internacionais para assegurar a aplicação efetiva de normas nacionais em determinadas matérias específicas (Acordo de Cooperação Laboral, paralelo ao Tratado de Livre Comércio da América do Norte).

3.3. Reordenamento do Direito do Trabalho no Âmbito da Integração

Se bem é um tema antigo de debate, segundo RASO DELGUE e PÉREZ TABÓ¹¹⁴, a internacionalização das normas sócio-laborais tem ressurgido como tópico

¹¹² ERMIDA URIARTE, Oscar. Curso Introductorio de Relaciones Laborales. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1996. p.326.

¹¹³ POTOBSKY, Geraldo von. La normativa laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y la globalización de la economía. Revista Relasur. nº5. Montevideo: Relasur/OIT, 1995. p. 35.

¹¹⁴ RASO DELGUE, Juan e PÉREZ TABÓ, Fernando. Los Costos Laborales. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo e VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. Costos Laborales en el Mercosur. p.33.

de discussão nos últimos anos, sobretudo na América do Norte e Europa Ocidental, devido ao desenvolvimento das políticas de integração econômica regional, as quais têm colocado com especial vigor a discussão em torno dos custos laborais como fator de produção.

O assunto em si é complexo, advertindo TEIXEIRA FILHO¹¹⁵, que o fator trabalho é, reconhecidamente, um dos componentes do custo do produto. E este custo, por sua vez, é o elemento objetivo que orientará as condições de competitividade do produto no mercado comum frente a um similar fabricado em qualquer dos Estados-Partes.

Neste marco, observa MANCINI¹¹⁶, as experiências históricas demonstram que os processos de integração apresentam-se com objetivos de pura integração econômica, não aparecendo disposições sociais prontamente desde o começo. Contudo, como os referidos processos provocam diversos efeitos sobre o social em geral, assim como especificamente sobre as relações laborais, cedo ou tarde, ante a manifestação de problemas sociais, exibem uma preocupação com os mesmos, o que com o tempo conduz ao reconhecimento da dimensão social¹¹⁷ da integração.

¹¹⁵ TEIXEIRA FILHO, João de Lima. O fator trabalho no Mercado Comum do Sul. In: MALLET, Estevão e ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Direito e processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1996. p. 456.

¹¹⁶ MANCINI, Federico. Derecho del Trabajo y Derecho Comunitario. In: *Revista Relaciones Laborales*. Madrid: MTSS, 1986. p. 1180

¹¹⁷ Com esta expressão indica-se, habitualmente, o conjunto de temas sociais próprios de qualquer comunidade integrada. Sendo que, no âmbito internacional a vertente econômica do tema, refere-se aos regionalismos no processo de integração dos mercados e seu impacto no âmbito sócio-laboral In: FILIPPO, Armando Di e FRANCO, Rolando. *Las dimensiones sociales de la integración regional en América Latina*. p.13

Assim, conforme VIDA SORIA¹¹⁸, pressupõe-se que a concorrência implique efeitos benéficos, a partir do aumento da atividade econômica e da defesa da produção integrada no mercado internacional. Isso poderá gerar empregos e habilitar um melhoramento das condições de trabalho.

Em sentido contrário, segundo o mesmo autor¹¹⁹, teme-se a ocorrência de efeitos adversos em decorrência do processo de integração econômica regional, pois o mesmo pode gerar práticas de dumping social, através do intento de basear a competitividade internacional a partir de um baixo custo laboral, o que levaria à redução das condições de trabalho.

Tal problemática social e laboral, conforme FERREIRA E OLIVEIRA¹²⁰, requer a regulamentação dessa matéria, cujo fundamento pragmático econômico consiste na tentativa de evitar o dumping social. Objetivo que esteve explicitamente presente na aprovação das Cartas europeias¹²¹ e na demanda da American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO- maior sindicato dos EUA) de que o Tratado de Livre Comércio da América do Norte fosse acompanhado de um protocolo laboral.

¹¹⁸ VIDA SORIA, José. Integración Económica y Relaciones Laborales. In: Revista Relasur. nº1. Montevideo: Relaur/OIT, 1993. p.101

¹¹⁹ VIDA SORIA, José. Integración Económica y Relaciones Laborales. In: Revista Relasur. nº1. p.101.

¹²⁰ FERREIRA, Maria Carmem e RAMOS OLIVERA, Julio. Las Relaciones Laborales en el Mercosur. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1997. p.50

¹²¹ a) Considerandos da Carta Social Europeia: *“o gozo dos direitos sociais devem ser garantidos sem discriminação por motivo de raça, cor, sexo, opinião, nacionalidade ou origem social”*

b) Preâmbulo da Carta Comunitária dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores, sétima parte: *“considerando que a realização do mercado interior deve favorecer a aproximação em progresso das condições de vida, de trabalho e a coesão econômica e social da Comunidade Europeia, evitando distorções de concorrência”*.

Nesse sentido, entre as experiências existentes destacam-se, por um lado, a européia que oferece dois importantes antecedentes referentes à regulamentação internacional de direitos laborais, os quais constituem pontos de referência irrefutáveis: a) a Carta Social Européia, dada pelo Conselho em 1961; b) a Carta Comunitária de Direitos Fundamentais dos Trabalhadores, esta sim vinculada à Comunidade Econômica Européia adotada em Estrasburgo, em 1989; por outro lado, o Anexo 1 do Acordo de Cooperação Laboral do Tratado de Livre Comércio (TLC) da América do Norte, de 1993.

Com efeito, conforme VIDA SORIA¹²², antecedentes específicos de Carta Social, ou Cartas internacionais de garantias sociais em processos de integração regional encontram-se na Carta Social Européia aprovada pelo Conselho (1961) e na mais recente Carta Comunitária de Direitos Fundamentais dos Trabalhadores aprovada, em forma de declaração, pelos Chefes de Estado e de Governo em Estrasburgo (1989). Embora a similitude de título, de forma e de conteúdo, ambos instrumentos normativos são distintos e requerem um tratamento diferenciado.

Como adiantamos, a Carta Social Européia foi subscrita em Turín, em 1961, entrou em vigor em 1965. Suas disposições inspiraram-se, conforme SUSSEKIND¹²³, em grande parte, em Convênios e Recomendações internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que contribuiu decididamente em sua redação.

¹²² VIDA SORIA, Jose. Las cartas sociales europeas em la construcción de la Europa social. In: Revista Relasur. nº1. p.13.

¹²³ SUSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. p.435.

A primeira Parte da Carta consagra dezenove pontos concretos: o direito ao trabalho; à remuneração e condições equitativas de trabalho; à segurança e higiene no trabalho; a liberdade sindical; a negociação coletiva e a greve; a segurança social; a proteção social de determinados aspectos, tais como a família, a maternidade, a infância, a velhice, as migrações laborais, a orientação e formação profissional; o direito a exercer uma atividade lucrativa no território de outras Partes Contratantes.

Contudo, o transcendente dessa primeira Parte está em seu parágrafo introdutório¹²⁴ por meio do qual as partes contratantes reconhecem esses pontos como os objetivos de sua política social, que por outra parte, segundo o art. 31 da Carta Social Européia¹²⁵, serão efetivamente postos em prática, sem que possam ser objeto de restrições ou limitações.

Nesse sentido, a Carta Social Européia não contém enumeração de direitos subjetivos, individuais ou coletivos, mas uma série de princípios e objetivos laborais que obrigam aos Estados, os quais comprometem-se a uma determinada conduta normativa dirigida a realizar no respectivo âmbito estatal estes direitos.

¹²⁴ A Parte I da Carta Social Européia dispõe que: “*las Partes Contratantes reconocen como objetivo de su política, que habrá de seguirse por todos los medios adecuados, tanto de carácter nacional como internacional, el establecer aquellas condiciones en que puedan hacerse efectivos los derechos y principios siguientes: [...]*”.

¹²⁵ Art. 31 da Carta Social Européia: “*los derechos y principios enunciados en la Parte I, una vez llevados a la práctica, así como su ejercicio efectivo con arreglo a lo dispuesto en la Parte II, no podrán ser objeto de restricciones o limitaciones que no estén especificadas en las Partes I y II, salvo las establecidas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática para garantizar el respeto de los derechos y libertades de terceros o para proteger el orden público, la seguridad nacional, la salud pública o las buenas costumbres*”.

Em conseqüência, observa VIDA SORIA¹²⁶, o referido instrumento jurídico contém instruções dirigidas aos Estados no sentido de incluir em suas legislações garantias para consentir o respeito desses direitos, sendo esta uma diferença notável com relação à Carta Comunitária, concebida sobre a formulação direta de direitos dos trabalhadores.

Posteriormente, em outubro de 1989, no marco da Comunidade Econômica Européia (CEE)¹²⁷ conhecida como mercado comum, a Comissão Européia¹²⁸ adotou o projeto de Carta Européia dos Direitos Sociais Fundamentais. Na seqüência, a mesma foi aprovada pelo Conselho Europeu em Estrasburgo em dezembro do mesmo ano, sob a forma de Declaração. Conforme NIETO SOLIS¹²⁹, inclui uma série de direitos básicos sobre circulação, emprego e condições de vida, proteção social, sindicalização, formação, não discriminação e outros aspectos fundamentais para manter a tradição de dignidade do mundo do trabalho consolidado na Europa.

Novamente, observam GARMENDIA ARIGÓN e PITTAMIGLIO ECHEVERRI¹³⁰, define-se os Direitos Sociais Fundamentais dos trabalhadores da Europa. Estabelecendo-se linhas básicas referentes aos seguintes direitos: a) livre

¹²⁶ VIDA SORIA, José. Las cartas sociales europeas en la construcción de la Europa social. In: Revista Relasur. nº1. p. 25.

¹²⁷ Instituída pelo Tratado de Roma em março de 1957, tendo como objetivo fundamental a criação de um mercado comum e a progressiva aproximação das políticas econômicas. OLIVEIRA, Odete Maria de. União Européia: Processos de Integração e Mutação. Curitiba: Juruá, 2000. p. 97

¹²⁸ É instituição comunitária supranacional que representa a União Européia com força supranacional frente aos interesses dos Estados- Membros, tem por missão velar e assegurar a aplicação e cumprimento dos Tratados e das normas comunitárias, elaborando projetos normativos e o conjunto de políticas comunitárias. Considerado o executivo comunitário. In: OLIVERIA, Odete Maria de. Ibidem, p. 152-153.

¹²⁹ NIETO SOLIS, José Antonio. Fundamentos y Políticas de la Unión Europea. Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores, 1995. p.211.

¹³⁰ GARMENDIA ARIGÓN, Mario e PITTAMIGLIO ECHEVERRI, Carlos. Ponencias Voluntarias. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo e PERONE, Giancarlo. Aspectos Laborales de la Integración Regional. Montevideo: Biblioteca de Derecho Laboral, 1993. p.63.

circulação; b) emprego e remuneração; c) melhoria das condições de vida e de trabalho; d) direito à proteção social; e) direito à liberdade de associação e negociação coletiva; f) formação profissional; g) igualdade de trato entre homens e mulheres; h) informação e participação dos trabalhadores; i) proteção da saúde e segurança no trabalho; j) proteção às crianças e adolescentes; l) um nível de vida digno para as pessoas de idade avançada; m) melhora da integração social e profissional dos desfavorecidos.

No Preâmbulo da Carta, alude-se sem embargo a que é conveniente outorgar aos direitos sociais a mesma importância que aos aspectos econômicos, no qual ambos devem ser desenvolvidos de um modo equilibrado.

Pode-se resumir o conteúdo material da Carta dizendo que figuram na mesma os direitos já consagrados na Carta Social Européia, e que em definitivo formam o modelo de Direito do Trabalho, ou de política sócio- laboral que atualmente está basicamente instalado na Europa.

Sem prejuízo de que se critiquem suas debilidades, carências e sua falta de valor jurídico, admite-se, conforme BARBAGELATA¹³¹, que tal Carta constitui um ato de direção política válido, tanto para os Estados Membros, quanto para a atividade das instituições comunitárias.

Dessa forma, pondera ERMIDA URIARTE¹³², no processo de integração europeu que nos oferece o antecedente mais importante, a Carta Social Européia, de

¹³¹ BARBAGELATA, Héctor Hugo. Contenido de la Carta Social. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo e VÁSQUEZ VIALARD. Antonio. Costos Laborales en el Mercosur. p. 258.

¹³² ERMIDA URIARTE, Oscar. Una Carta Social del Mercosur? p.13.

1961 e a Carta Comunitária de 1989 foram instrumentos fundamentais para o reconhecimento da dimensão social da integração europeia, nos quais tratou-se de fixar um nível comum de proteção aos trabalhadores de toda a região.

Por seu turno, conforme FILIPPO Di e FRANCO ¹³³, um antecedente americano foi aprovado com o Anexo 1 do Tratado de Livre Comércio da América do Norte, o denominado Acordo de Cooperação Laboral, firmado entre México, Estados Unidos, e Canadá. O ferecendo o primeiro acordo laboral internacional negociado em um contexto comercial, como parte de um acordo de livre comércio sem precedentes entre dois países desenvolvidos e um país em desenvolvimento, no qual o México aderiu a um amplo acordo sobre temas relacionados com os direitos dos trabalhadores, conhecido com o nome de Acordo de Cooperação Laboral da América do Norte.

Trata-se, portanto, conforme ERMIDA URIARTE e BARRETO GUIONE ¹³⁴, de um acordo internacional original e único em seu gênero, já que foi o primeiro acordo que vinculou os aspectos laborais a um tratado de livre comércio.

Reitera SARDEGNA ¹³⁵, que este é o primeiro sistema orgânico que introduz a problemática laboral na relação comercial. Contudo, um acordo comercial com o México, teve forte resistência no âmbito interno dos Estados Unidos.

O acordo de livre comércio entre Estados Unidos, Canadá e México foi aprovado em 1993, mas segundo NERYS FERNÁNDEZ ¹³⁶, rapidamente muitas empresas

¹³³ FILIPPO, Armando Di e FRANCO, Rolando. Las dimensiones sociales de la integración regional en América Latina. p.91.

¹³⁴ERMIDA URIARTE, Oscar e BARRETO GUIONE, Hugo. Formación Profesional en la Integración Regional. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2000p. 43

¹³⁵ SARDEGNA, Miguel. . Las Relaciones Laborales en el Mercosur. p. 220

começaram a transferir suas instalações para o sul do rio Bravo, agregando-se às numerosas maquiladoras que já existiam na fronteira entre ambos países.

Nesse sentido, a American Federation of Labor–Congress of Industrial Organization (AFL-CIO) (principal organização sindical dos Estados Unidos) e o Partido Democrata opunham-se ao acordo devido a que a integração com uma economia como a mexicana, de custos laborais muito inferiores, poderia estimular a transferência de empresas norte americanas para o México, provocando uma queda nos níveis do emprego no Estados Unidos.

Uma associação de economias tão assimétricas como as de Estados Unidos, Canadá e México, de acordo com FERREIRA e OLIVEIRA¹³⁷, somente poderia ter um objetivo: determinar que um país com salários tão baixos como o México converta-se em detentor de mão de obra barata, permitindo a seus sócios desenvolvidos competir com países como Japão, ou a União Européia que têm maior competitividade que Canadá e Estados Unidos.

Isso implicava a possibilidade de perda de emprego para milhares de trabalhadores norte-americanos, caso não fossem adotadas medidas de coordenação, ou controles de mínimos no campo laboral.

Com a finalidade de diminuir as críticas e oposições, o Governo dos Estados Unidos propôs ao México a assinatura de um documento denominado “Bases de

¹³⁶ NERYS FERNÁNDEZ, Wilson. Mercosur, Estados Unidos, ALCA: Globalización y Regionalización en el cambio de siglo. p.302.

¹³⁷ FERREIRA, Maria Carmem e OLIVEIRA, Julio Ramos. Las Relaciones Laborales en el Mercosur. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1997, p.69.

entendimento e de cooperação em matéria laboral”, o qual se concretizou em maio de 1991. Posteriormente, em maio de 1992, México assinou outro documento de similar conteúdo com o Canadá.

Desta forma, conseguiu-se destravar a situação interna nos Estados Unidos, levando-se adiante as negociações do Tratado de livre comércio, o qual foi finalmente assinado pelos Presidentes dos três países, em novembro de 1992.

Contudo, para que o Congresso dos Estados Unidos ratificasse o acordo, devia previamente instrumentalizar acordos paralelos em matéria laboral e ecológica, que teriam como finalidade primordial evitar o efeito de dumping social por parte do México.

É por isso que, em setembro de 1993, assina-se os acordos paralelos (laboral e ambiental) por parte dos três países, cumprindo-se assim com as condições necessárias para a ratificação do TLC, o qual entraria finalmente em vigor a partir de 1º de janeiro de 1994, conjuntamente com os Acordos Complementários.

A finalidade principal do Acordo Complementar de Cooperação Laboral, conforme o magistério de BABACE¹³⁸, é evitar a concorrência desleal entre as partes através do dumping social, ou seja, rebaixando os custos laborais artificialmente para obter melhores possibilidades de competir. Pretendendo-se, segundo ERMIDA

¹³⁸ BABACE, Héctor. Introducción al Estudio de las Relaciones Laborales en los Procesos de Integración. p.52.

URIARTE e BARRETO GUIONE¹³⁹, que o incremento do comércio regional não seja marcado pela deterioração das condições e direitos laborais dos países firmantes.

Conforme ERMIDA URIARTE¹⁴⁰, foi influenciado pela forte resistência que diversos grupos com grande poder político exerceram no momento da formação de uma área de livre comércio da América do Norte, particularmente, os agrupamentos sindicais dos Estados Unidos e Canadá.

No Tratado de Livre Comércio da América do Norte (TLC), advertem FERREIRA e OLIVEIRA¹⁴¹, somente se trata de chegar a um nível mínimo de aproximação das legislações vigentes no três países. Não se aprofunda em sistemas de harmonização, mas somente tenta coordenar as respectivas políticas nacionais dos Estados membros, tratando de evitar as distorções econômicas que produziria a respectiva omissão. Com efeito, observam ERMIDA URIARTE e BARRETO GHIONE¹⁴², o referido acordo laboral abre-se ao escrutínio trilateral em matéria laboral, somente naqueles aspectos vinculados à liberalização do comércio entre as Partes.

Do ponto de vista das relações laborais, este Acordo paralelo desperta um especial interesse, já que como se tem manifestado através da análise de outras experiências de integração regional, no âmbito americano não tem sido freqüente que a temática laboral esteja presente desde o início. Portanto, a seguir aprecia-se as principais características de dito instrumento internacional.

¹³⁹ ERMIDA URIARTE, Oscar e BARRETO GUIONE, Hugo. Formación Profesional en la Integración Regional. p.43.

¹⁴⁰ Ibidem, p. 59

¹⁴¹ FERREIRA, Maria Carmem e OLIVEIRA, Julio Ramos. Ibidem, p.71.

¹⁴² ERMIDA URIARTE, Óscar e BARRETO GUIONE, Hugo. Formación Profesional en la Integración Regional. p.45.

No preâmbulo se expressam as causas e motivos fundamentais que justificam a adoção do acordo complementar. Nesse sentido, ressalta-se a aspiração de criar novas oportunidades de emprego e de melhorar as condições de trabalho e os níveis de vida dos trabalhadores dos países pactuantes, a necessidade de proteger seus direitos básicos e de fortalecer a cooperação em matéria laboral.

O Acordo estabelece, conforme apontam ERMIDA URIARTE e BARRETO GUIONE¹⁴³, o compromisso dos três países firmantes em abrir-se ao escrutínio de suas contrapartes no que diz respeito ao cumprimento efetivo de seus próprios marcos reguladores, na proteção de um conjunto comum de direitos básicos protegidos pelas legislações dos três países.

Também, ressalta-se como fatores chaves a promoção de investimentos em recursos humanos, o fomento do diálogo entre patrões e empregados, a estabilidade no emprego e o estímulo ao cumprimento da normativa laboral.

Reafirmando o que foi manifestado no Preâmbulo, o art. 1º do Acordo estabelece os objetivos primordiais, que consistem em: a) melhorar as condições de trabalho e os níveis de vida; b) estimular a cooperação para promover a inovação, assim como os níveis de produtividade e qualidade crescentes; c) fomentar a publicação e o intercâmbio de informação; d) promover a observância e a aplicação efetiva da legislação laboral de cada uma das partes.

¹⁴³ ERMIDA URIARTE, Oscar e BARRETO GUIONE, Hugo. Formación Profesional en la Integración Regional. p.59.

Nessa direção, é que o Acordo estabelece no seu art. 2º que cada uma das Partes garantirá que suas leis e regulamentos laborais estabeleçam altas normas laborais, congruentes com lugares de trabalho de alta qualidade e produtividade e continuarão esforçando-se para melhorar ditas normas nesse contexto.

Finalmente, segundo SARDEGNA¹⁴⁴, corresponde assinalar que o Acordo de Cooperação Laboral da América do Norte possui vários Anexos, sendo de especial destaque o número 1, o qual contém uma série de princípios laborais que as partes se comprometem a promover, através das condições que estabeleça sua legislação interna, tutelando-se desta maneira a proteção do trabalhador mediante o estabelecimento de condições mínimas de trabalho.

Esses princípios são os seguintes: a) liberdade de associação e proteção do direito a organizar-se; b) direito à negociação coletiva; c) direito de greve; d) proibição do trabalho forçado; e) restrições sobre o trabalho de menores; f) condições mínimas de trabalho; g) eliminação da discriminação no emprego; h) salário igual para homens e mulheres; i) prevenção de lesões e enfermidades ocupacionais; j) indenização nos casos de lesões do trabalho, ou enfermidades ocupacionais; l) proteção dos trabalhadores emigrantes.

Do exposto, depreende-se que a solução correta para combater o dumping social é ir progressivamente aproximando os sistemas jurídicos nacionais, sendo que segundo

¹⁴⁴ SARDEGNA, Miguel. Las Relaciones Laborales en el Mercosur. p.175.

RUSSOMANO¹⁴⁵, algo inusitado ocorre em nossa época, pois depois de muitos anos propondo-se, a adoção de um Direito uniforme para a solução dos problemas históricos do comércio internacional relacionados aos conflitos de leis e sempre se considerando impossível tal resposta, devido à circunstância de que um sistema jurídico nacional ter a marca profunda das tradições históricas de cada país, de suas aspirações político-sociais, as coisas mudaram. E as experiências comentadas demonstram como a harmonização das leis internas dos distintos países é, não somente possível, mas também indispensável sempre que se avança em um processo de integração econômica.

Portanto, a idéia de uma uniformização legislativa, de certa maneira renasceu de suas cinzas em nossa época, e com uma realidade que pensar em termos efetivamente de integração regional se terá que pensar também em uma uniformização legislativa, em particular no que diz respeito às leis laborais, através dos distintos caminhos da técnica jurídica.

¹⁴⁵ RUSSOMANO, Mozart Víctor. Consecuencias de la integración sobre el derecho del trabajo. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo e PERONE, Giancarlo. Aspectos Laborales de la Integración Regional. Montevideo: Biblioteca de Derecho Laboral, 1993. p. 36-37.

CAPÍTULO IV

O DESENVOLVIMENTO DO RECONHECIMENTO DA DIMENSÃO SOCIAL-LABORAL, SEGUNDO AS ETAPAS DA INTEGRAÇÃO DO MERCOSUL.

4.1 O Processo de Reconhecimento da Dimensão Social em face da Constituição do Mercado Comum

Como ponto de partida temos que levar em conta uma indagação problemática relativa à questão: o que supõe e representa a adoção de uma Política Social¹⁴⁶ na constituição de um Mercado Comum¹⁴⁷?

¹⁴⁶A Política Social consiste no conjunto de ações tendentes a incidir na dimensão social da comunidade. No marco dado por um processo complexo de integração econômica regional, sinaliza a necessidade de orientar dita política ao trabalho, através de: a) acordos sobre plataformas mínimas de respeito aos direitos e garantias laborais universalmente conhecidos (evitando as formas de “dumping” laboral); b) cooperação em matéria de formação profissional e emprego; c) coordenação das políticas migratórias; d) harmonização da legislação laboral dos países que se integram. FILIPPO, Armando Di e FRANCO, Rolando. Las dimensiones sociales de Integración Regional em América Latina. p. 80.

¹⁴⁷ Segundo OLIVEIRA, os processos de integração econômica regional apresentam diferenciados modelos de atuação, como zona de livre comércio, união aduaneira, mercado comum, união econômica e integração

A tipologia da integração, conforme CHALOULT e ALMEIDA¹⁴⁸, parte do pressuposto comercial, como etapa inicial do movimento de renúncia da soberania estatal na regulação da atividade econômica, para avançar progressivamente em busca de objetivos econômicos cada vez mais amplos e ambiciosos, principalmente ao atingir a livre circulação de fatores de produção, concernente à constituição de um Mercado Comum, o qual segundo OLIVEIRA¹⁴⁹, por tratar-se de uma forma complexa de integração econômica, implica a adoção de medidas de destacada condução política de harmonização concernente às condições desiguais dos Estados-Membros, exigindo uma administração permanente em virtude da acelerada atividade dos fatores de produção.

Assim, de acordo com CHALOULT e ALMEIRA¹⁵⁰, embora o limite entre um modelo dito livre-cambista, ou puramente comercial, e outro dotado de maior densidade integracionista seja mais teórico que efetivo, a fronteira parece mesmo situar-se num tipo específico de mobilidade fatorial, a liberdade de circulação de trabalhadores, característica da forma de integração representada pelo Mercado Comum, uma vez que nem os fluxos de capitais, nem a oferta transfronteiriça de serviços parecem requerer a adoção de medidas sociais explícitas para: a) atendimento dos compromissos de liberalização efetiva; b) pleno exercício do livre jogo da concorrência.

econômica completa. Sendo que, geralmente, cada uma dessas respectivas formas compreende a anterior, em escala de complexidade progressiva. Assim, no que diz respeito ao mercado comum, o mesmo consiste em uma zona de livre comércio e de uma união aduaneira que permitam a livre circulação de fatores e serviços nos Estados-Membros, ou seja, implica a liberação de bens de capitais, serviços e pessoas, através da eliminação de toda forma de discriminação. OLIVEIRA, Odete Maria de. *União Européia: Processos de Integração e Mutação*. p.36-38.

¹⁴⁸ CHALOULT, Yves e ALMEIDA, Paulo Roberto. *Mercosul, Nafta e Alca: A dimensão social*. São Paulo: LTr, 1999. p.21.

¹⁴⁹ OLIVEIRA, Odete Maria de. *Op.Cit.*, p.38.

¹⁵⁰ CHALOULT, Yves e ALMEIDA, Paulo Roberto. *Op.Cit.*, p.23.

Os elementos propriamente sociais, portanto, são contemporâneos, ou deveriam sê-lo, da introdução da plena mobilidade dos fatores de produção, pela linha de fronteira entre a integração puramente comercial e as fases mais avançadas da unificação do espaço econômico entre os parceiros do processo.

Neste marco, observa HENDERSON¹⁵¹, o Direito do Trabalho se vê impulsionado a participar em temas que são objeto próprio de seu estudo, ou seja, a circulação de trabalhadores, o respeito ao princípio da igualdade e da não discriminação, etc, a ele compete instrumentar os objetivos, enunciar os princípios e prover os meios para a sua efetiva realização. Pois, conforme ZELADA CASTEDO¹⁵², a função do direito não se esgota com a instauração do processo de integração, mas desenvolve-se permanentemente, ao longo do desenvolvimento deste.

Na realidade, adverte SANTONI¹⁵³, a constituição de um mercado comum tem incidência direta sobre as políticas sociais nacionais e no Direito do Trabalho, porque há um princípio fundamental contido no conceito dessa estrutura econômica, que é o princípio da livre circulação dos trabalhadores¹⁵⁴ no interior da comunidade. Configurando tal liberdade, um critério essencial de todo o sistema comunitário, e requerendo em certa medida o estabelecimento de uma política sócio-laboral comum,

¹⁵¹ HENDERSON, Humberto. Ponencia Voluntária. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo e PERONE, Giancarlo. Aspectos Laborales de la Integración Regional. Montevideo: Biblioteca de Derecho Labora, 1993. p.206.

¹⁵² ZELADA CASTEDO, Alberto. Derecho de la Integración Económica. Buenos Aires: Depalma 1989. p.14

¹⁵³ SANTONI, Francesco. Derecho Sindical e Integración Regional desde la óptica interna de la empresa. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo e PERONE, Giancarlo. *Op.Cit.*, p.20.

¹⁵⁴ Essa liberdade pode ser definida como o direito pelo qual qualquer trabalhador dos Estados membros possa concorrer a qualquer emprego, em igualdade de condições, com o trabalhador do Estado membro em causa; deslocar-se sem qualquer tipo de obstáculo no território composto pelo conjunto dos Estados membros; residir no Estado membro onde exerce o seu trabalho, obedecendo às disposições legislativas, regulamentares e administrativas que regem esse emprego para os trabalhadores nacionais desse Estado; continuar a residir num Estado membro que não o da sua origem, pelo fato de aí ter exercido a sua atividade profissional. In: CARVALHO, Isabel Maria Felgueiras T. Circular Livremente na Europa. Porto: Elcla Editora, 1995. p.114.

para o atendimento dos compromissos de liberalização efetiva, e sobretudo para o pleno e leal exercício do livre jogo da concorrência.

Com efeito, do ponto de vista do processo de integração, as conseqüências da existência de assimetrias nas legislações laborais nacionais podem ser várias, podendo, afetar o comércio regional leal e livre, bem como a circulação de trabalhadores. Pois, de acordo com BABACE¹⁵⁵, a manutenção ou criação de diferenças na legislação sócio-laboral pode provocar deslocamentos massivos de trabalhadores para o país que ostenta melhores condições de trabalho e canalização de investimentos para os países com menores custos, com incidência na competitividade.

Portanto, o reconhecimento deste obstáculo, concernente à dimensão social da fase de constituição do mercado comum também deve ser objeto de uma política comum. Isso, segundo GONZÁLEZ¹⁵⁶, é fundamental tendo em conta que o custo laboral no processo produtivo constitui um dos elementos essenciais vinculados à competição.

Neste marco, a diminuição ou eliminação desse obstáculo converte-se no problema de fundo e é condição preceptiva para favorecer a mobilidade profissional e assegurar uma autêntica igualdade de trato entre todos os trabalhadores do espaço sub-regional. Pois, deve-se advertir que seria ilusória a liberdade do indivíduo eleger um trabalho se o mesmo lhe desfavorecesse do ponto de vista das condições de trabalho.

¹⁵⁵ BABACE, Héctor. *Introducción al Estudio de las Relaciones Laborales en los Procesos de Integración*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1998. p.108.

¹⁵⁶ GONZÁLEZ, Carlos Alberto. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo e PERONE, Giancarlo. *Aspectos Laborales de la Integración Regional*. p.40.

Assim, conforme PERONE¹⁵⁷, no âmbito da experiência europeia, a implantação da liberdade de circulação de trabalhadores¹⁵⁸ foi consequência da aplicação do *Princípio de não discriminação*¹⁵⁹ na área do Direito do Trabalho, o qual impõe a supressão de toda diferença baseada na nacionalidade. Tendo como primeiro propósito facilitar a livre circulação de trabalhadores para promover a integração equilibrada dos mercados nacionais.

Nesse sentido, o art. 48 do Tratado de Roma estabeleceu que:

A livre circulação supõe a abolição de toda discriminação em razão da nacionalidade entre os trabalhadores dos Estados membros, no que concerne ao emprego, à remuneração e às demais condições de trabalho.

Assim, segundo FERREIRA e OLIVEIRA¹⁶⁰, a implantação efetiva do princípio de não discriminação tem múltiplas vantagens: a) em nível dos Estados, protege o trabalhador nacional evitando que se utilize o trabalhador migrante para baratear o custo laboral, retirando ou diminuindo as possibilidades de trabalho em seu país natural, já que se ao empregador for permitido oferecer condições de trabalho menos favoráveis ao trabalhador estrangeiro, optará por este e descartará o nacional; b) no processo de integração assegurar a igualdade de trato pode evitar o dumping social, impedindo o

¹⁵⁷ PERONE, Giancarlo. Principio de igualdad en el derecho del trabajo e integración regional. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo e PERONE, Giancarlo. Aspectos Laborales de la Integración Regional. p.191.

¹⁵⁸ Entendendo por tais aos comunitários.

¹⁵⁹ De acordo com FERREIRA, Maria Carmem, o princípio de não discriminação é a versão mais simples do princípio de igualdade: proíbe introduzir diferenciações por razões não admissíveis. Por exemplo, sexo ou a nacionalidade. FERREIRA, Maria Carmem e RAMOS OLIVEIRA, Julio. Las Relaciones Laborales en el Mercosur. p. 178.

¹⁶⁰ Idem. p.179.

barateamento dos custos de produção pela utilização de baixas condições de trabalho, impedindo através disso que se procurem vantagens indevidas frente a outros países.

Assim, o referido princípio de não discriminação no plano formal significa, conforme o magistério de SARDEGNA¹⁶¹, a igualdade de tratamento jurídico a todos os trabalhadores que desempenham sua atividade no âmbito do Mercado Comum de que se trate, no que se refere às condições de trabalho.

Para tanto, de acordo com FERREIRA e RAMOS OLIVEIRA¹⁶², dita política tem que recorrer a procedimentos de equiparação e aproximação das respectivas legislações laborais nacionais, objetivando a conformação de um conjunto de normas básicas que permitam exercer a referida liberdade.

Também BARBAGELATA¹⁶³, tem alertado que a garantia de um nível de proteção laboral, conforme os patamares aceitos pela consciência jurídica universal, no plano econômico está dirigido a fundar relações internacionais sadias, prevenindo o dumping social.

Dessa forma, como adverte RUSSOMANO¹⁶⁴, não se pode considerar suficiente estabelecer-se, como tradicionalmente instituiu-se, uma igualdade¹⁶⁵ de direitos entre os

¹⁶¹ SARDEGNA, Miguel. Las Relaciones Laborales en el Mercosur. p. 50

¹⁶² FERREIRA, Maria Carmem e RAMOS OLIVEIRA, Julio. Las Relaciones Laborales en el Mercosur. p. 50

¹⁶³ BARBAGELATA, Héctor Hugo. Exploración Preliminar de la Proyectada Integración en el Mercosur desde la perspectiva laboral. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1992. p.9.

¹⁶⁴ RUSSOMANO, Mozar Victor. Consecuencias de la integración sobre el derecho del trábalo. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo e PERONE, Giancarlo. Aspectos Laborales de la Integración Regional. p. 37

¹⁶⁵ A análise das Constituições dos Estados Partes do Mercosul revela que o Princípio da Igualdade de Tratamento é previsto da seguinte forma:

Argentina: art. 20 da Constituição, os estrangeiros podem exercer sua indústria, comércio e profissão.

Brasil: art.5 da Constituição: *Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, a liberdade, a igualdade, a segurança e à propriedade, nos termos seguintes:*

nacionais e estrangeiros procedentes de qualquer país. Não é isto o que se pensa em termos de assegurar uma autêntica igualdade de trato entre todos os trabalhadores do espaço sub-regional. Mas, uma uniformização do tratamento jurídico que se outorga aos trabalhadores da área geográfica integrada. Isto requer o estabelecimento de uma normativa laboral mínima que deverá cumprir-se em todos os Estados membros.

Da mesma forma, assinala ACKERMAN¹⁶⁶, que não se confunde a igualdade de trato no direito interno, o qual orienta-se fundamentalmente pela igualdade de oportunidades, e no processo de integração, onde tem particular influência na concorrência comercial e nas exigências e conseqüências da livre circulação de trabalhadores, aparecendo mais como via para a uniformização dos custos de produção, do que um fim social a alcançar.

Nesta perspectiva, segundo BABACE¹⁶⁷, essa forma mais profunda de integração pressupõe que os requisitos exigidos para autorizar tais deslocamentos sejam uniformes em toda região e se limitem a constatar a existência real do posto de trabalho a ocupar e do contrato de trabalho respectivo..

XIII) é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

XV) é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou sair com seus bens.

Paraguai: art. 88 da Constituição, indica que: “*não se admitirá discriminação alguma entre os trabalhadores por motivos étnicos, de sexo, idade, religião, condição social e preferências políticas ou sindicais [...]*”.

Uruguai: o art.8 da Constituição uruguaia estabelece como direito fundamental a igualdade ante a lei, não se reconhecendo outra distinção que os talentos ou as virtudes.

¹⁶⁶ACKERMAN, Mario. Principio de igualdad en el derecho del trabajo e integración regional. In: PLÁ RODRIGUEZ, Américo e PERONE, Giancarlo. Aspectos Laborales de la Integración Regional. p. 188.

¹⁶⁷BABACE, Héctor. Introducción al Estudio de las Relaciones Laborales en los Procesos de Integración. p.111.

Por outro lado, prossegue o mesmo autor¹⁶⁸, assegurado o direito da livre circulação em seus aspectos formais, para que seja possível exercê-lo adequadamente é necessário assegurar aos trabalhadores envolvidos no processo uma igualdade de tratamento jurídico concernente às condições de trabalho.

Com efeito, pondera OLIVEIRA¹⁶⁹, o estabelecimento da livre circulação dos trabalhadores implica a realização de uma tarefa de grande complexidade. Considerando-se que, além da abolição das barreiras e discriminações propriamente ditas, requer o reconhecimento de igualdade de direitos com os nacionais em todos os Estados-Membros do mercado comum, ou seja, o direito ao exercício de atividade laboral em qualquer um dos países, sem discriminação em função da nacionalidade e de permanecer no local após o término do trabalho.

O adequado tratamento desta liberdade fundamental, conforme MANSUETI¹⁷⁰ exigirá, progressivamente, acordos complementários através dos quais logre-se regulamentar para os trabalhadores que habitam em qualquer dos países integrantes do Mercosul, o livre acesso às ofertas de trabalho existentes em qualquer dos Estados Partes, além da proibição de discriminações vinculadas a sua nacionalidade.

¹⁶⁸ BABACE, Héctor. Introducción al Estudio de las Relaciones Laborales en los Procesos de Integración. P.111.

¹⁶⁹ OLIVEIRA, Odete Maria de. União Européia: Processos de Integração e mutação. p.38.

¹⁷⁰ MANSUETI, Hugo Roberto. Derecho Del Trabajo en el Mercosur. Buenos Aires: Ciudad Argentina, 1999. p.95.

Por isso, conforme DEL REY GUANTER¹⁷¹, as disposições iniciais em matéria social referem-se prioritariamente à livre circulação de trabalhadores e a criação de fundos especiais para controlar possíveis desequilíbrios do mercado.

Dessa forma, segundo FERREIRA e OLIVEIRA¹⁷², a adoção de *uma* política social, resposta à problemática inerente à dimensão social da fase de constituição do Mercado Comum, implica a necessidade de recorrer a procedimentos de equiparação e aproximação de normas.

Além disso, conforme VIDA SORIA¹⁷³, está claro que *matéria social*, ou *política social* são termos que somente adquirem conteúdo convencionalmente. Tudo é política social. E é por isso que atualmente usa-se mais a expressão *política de proteção social*. E ainda assim, é quase inevitável falar de “*uma*” política de proteção social, do que “*da*” política de proteção social.

Assim, destaca-se mais a existência de instrumentos de equiparação e de correção de desigualdades, que no conteúdo concreto das medidas que serão postas em prática; e em todo caso, toma-se como ponto mínimo dessa política de proteção social, a política laboral.

Configura-se, segundo GOMIS¹⁷⁴, num plano intermediário entre a cooperação intergovernamental e a integração comunitária e implica uma convergência de objetivos

¹⁷¹ DEL REY GUANTER, Salvador. Los instrumentos normativos del Tratado de Roma en el desarrollo de la política social comunitaria. In: Revista Relaciones Laborales. Madrid: MTSS, 1987. p.1216.

¹⁷² FERREIRA, Maria Carmem e OLIVEIRA, Julio Ramos. Las Relaciones Laborales en el Mercosur. p.50.

¹⁷³ VIDA SORIA, José. Las cartas sociales europeas en la construcción de la Europa social. In: Revista Relasur. nº1. Montevideo: Relasur/OIT, 1993. p. 21

¹⁷⁴ GOMIS, Pedro Luis. *La Política Social y de Empleo en El Tratado de Ámsterdam*. Madrid: Consejo Económico y Social, 1999. p. 275.

e, ou meios. Estes, por sua vez, podem entender-se como convergência de mínimos, ou para utilizar a consagrada frase do Tratado de Roma, *em progresso*¹⁷⁵. Trata-se de decisões que se tomam em nível comunitário, sobre a convergência sempre limitada de objetivos e meios, posto que no restante, seguem primando as decisões nacionais. Considera-se a prévia vontade política dos Estados membros para aceitar, por via da integração, a coordenação social *com* convergência de objetivos e, ou meios.

Como conseqüência destas considerações, observa-se que na constituição de um mercado comum não há, inicialmente, um empenho direto quanto ao estabelecimento de políticas sociais específicas. Pois, os objetivos sociais não se consideram em si mesmos, senão como instrumentos de política econômica. Como via para equiparação dos custos de produção. Neste contexto, segundo SALA FRANCO¹⁷⁶, a política social aparece subordinada à política econômica, em uma perspectiva de passividade.

Não existe uma Política Social comunitária no início. Neste campo, mantêm-se as políticas em nível nacional. As medidas comunitárias somente dirigem-se a impedir distorções econômicas que eventualmente possam derivar da diversidade de políticas sociais nacionais, tratando de evitar que constitua um obstáculo para o bom funcionamento do mercado, prevenindo o dumping econômico.

Com efeito, o único exemplo histórico conhecido de uma Política Social no processo da integração é o que oferece a União Européia, dotada de um marco jurídico

¹⁷⁵ Conforme o art. N° 117 do Tratado de Roma.

¹⁷⁶ SALA FRANCO, Tomás. La política social en la Comunidad Europea. In: Revista Relasur. Montevideo: Relasur/OIT, 1993. p. 45

para esses efeitos, uma estrutura de financiamento e uma série de ações cujos resultados podem ser examinados e avaliados, dos quais pode-se extrair algumas lições.

Inicialmente, segundo FERREIRA e OLIVEIRA¹⁷⁷, a integração europeia, o aspecto social era tratado somente como um meio, ou instrumento para conseguir um fim econômico.

O importante não é copiar o texto de uma resolução, um regulamento ou uma lei, mas conhecer a história que este leva consigo, o processo que levou a ele. Sendo que o exemplo europeu, devidamente adaptado à situação de nossos países pode servir para tomar o necessário impulso orientado à eliminação de obstáculos na necessária integração regional.

Nesse enfoque, segundo OLIVEIRA¹⁷⁸, observa-se que o desenvolvimento do Mercado Comum europeu exigiu um abrangente plano de políticas direcionado para diversos campos da economia, sendo várias incluídas no Tratado de Roma (1957), denominadas políticas comuns, e outras denominadas de complemento e apoio resultantes da evolução do referido processo de integração em marcha.

Assim, conforme o magistério de GOMIS¹⁷⁹, podemos apreciar naquele processo de integração até seis dimensões do desenvolvimento da Política Social Comunitária e da União Europeia, as quais são as seguintes: a) Política Social tradicional; b) o Espaço Social Europeu; c) dimensão social do Mercado Interior; d) a política de coesão

¹⁷⁷ FERREIRA e OLIVEIRA. Las Relaciones Laborales en el Mercosur. p.50.

¹⁷⁸ OLIVEIRA, Odete Maria. União Europeia: Processos de integração e mutação. p. 201.

¹⁷⁹ GOMIS, Pedro Luis. La Política Social y de Empleo em el Tratado de Amsterdam. p. 48-49.

econômica e social; e) os primeiros passos da Política Social da União Européia; f) a Europa Social e do emprego no Tratado de Amsterdam.

A primeira dimensão está configurada pelo que podemos chamar Política Social tradicional com base nos Tratados fundadores. Supõe a configuração da livre circulação dos trabalhadores, os primeiros passos do Fundo Social Europeu, o desenvolvimento das primeiras medidas coordenadoras dos distintos sistemas nacionais de seguridade social, assim como os princípios de formação profissional.

A segunda dimensão estaria configurada pelo chamado Espaço Social Europeu. Proposta, inicialmente, francesa e logo comunitária. O Espaço Social Europeu centra-se no emprego, a proteção social e o diálogo social, como os três pilares da nova Política Social.

A terceira dimensão configura-se como dimensão social do Mercado Interior e se traduz no Livro Branco de 1985, apresentado pela primeira Comissão Delors para culminar no mercado interior, antes mercado comum, ou único. Nele concretiza-se o pleno desenvolvimento das quatro grandes liberdades. Entre elas, a livre circulação de pessoas, com uma data limite: 31 de dezembro de 1992.

A quarta dimensão inclui-se na Ata Única Européia, como resultado da primeira reforma global dos Tratados que se leva a cabo na Conferência Intergovernamental, durante o 2º semestre do ano de 1985. O essencial desta dimensão, para efeitos sociais, não se radica tanto em algumas reformas pontuais do Capítulo social do Tratado da Comunidade Européia e, em concreto, do artigo 118, mas, sobretudo, no novo Capítulo sobre Coesão Económica e Social dos artigos 130 e seguintes. Como já indicamos, a

superação das desigualdades regionais e o importante papel que terão os Fundos Estruturais para alcançar esse objetivo, serão, desde então, essenciais para corrigir também as desigualdades sociais.

A quinta dimensão vem dada pelo Tratado de Maastricht (1992), com seu Protocolo sobre Política Social, apresenta novas disposições sociais comunitárias e da União Européia.

Finalmente, o Tratado de Amsterdam (1997) abre a sexta dimensão desta Política Social Comunitária e a Segunda da União Européia, a partir do Tratado de dita União, aprovado em Maastricht. Inclui um novo Título de emprego e a incorporação do Protocolo Social ao Tratado, configura um novo Capítulo Social. Desde a entrada em vigor do Tratado de Amsterdam, o Protocolo Social configura uma nova política comum.

Neste sentido, pode-se falar em um modelo europeu de política social, ainda que seja somente demonstrativo, ou exemplificador. Esse modelo tem alcançado um alto grau de elaboração política e técnica, por meio da consecução de convênios internacionais que se configuram como autênticos códigos europeus em cada uma das matérias aludidas, dirigidos a tratar os clássicos assuntos sociais que são difíceis de codificar, sistematizar e que por sua própria essência reclamam um tratamento específico.

As atuações comunitárias em matéria social, conforme FERREIRA e OLIVEIRA¹⁸⁰, estão orientadas por um princípio vetor que é o “da harmonização ou equiparação por via do progresso”. Assim, o art. Nº 117 do Tratado de Roma dispõe que *“os Estados membros convêm na necessidade de promover a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores, a fim de conseguir sua equiparação pela via do progresso”*.

Assim, de acordo com VIDA SORIA¹⁸¹, também na União Européia o fator relações de trabalho ou os sistemas diferenciados de relações de trabalho têm sido considerados, como um dos tantos fatores de competitividade. Existindo, entretanto, a consciência de que os processos de integração apresentam o risco de provocar o “dumping social” entre os países, a partir da possível entrada de produtos gerados com menores custos sociais, atribuídas, entre outras muitas razões, à existência de uma normativa laboral menos exigente.

Além disso, conforme NIETO SOLIS¹⁸², a política social desde o ponto de vista técnico, é o complemento de duas liberdades básicas do mercado comum, a livre circulação de trabalhadores e a livre prestação de serviços. É um instrumento para fomentar a circulação no espaço comum integrado, consistindo em um conjunto de legislação mínima comum.

¹⁸⁰ FERREIRA, Maria Carmem e OLIVEIRA, Julio Ramo. Las Relaciones Laborales em el Mercosur. p.50.

¹⁸¹ VIDA SORIA, José. Control de las normas laborales a través da integração. In: PLÁ RODRIGUEZ, Américo e VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. *Costos laborales en el Mercosur*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1993. p.186.

¹⁸² NIETO SOLIS, José Antonio. Fundamentos e Políticas de la Unión Europea. Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores, 1995. p. 205.

As condições adequadas de competição entre os Estados Partes que pretende assegurar o Mercosul significam que as relações laborais deverão desenvolver-se dentro de parâmetros relativamente similares. Isso é fundamental tendo em conta que o custo da mão de obra no processo produtivo constituirá um dos elementos da competição. Impondo-se necessária a regulamentação dessa matéria, estabelecendo-se os objetivos de *uma* política social comum capaz de efetivar a referida liberdade.

4.2. Convergência das Normas Laborais

Tal como se tem prevenindo até aqui, pondera MANSUETI¹⁸³, o trabalho de aproximação da normativa laboral deverá ter em conta fundamentalmente àqueles aspectos onde a legislação possa gerar situações de “dumping social”, isto é, que através de uma maior desproteção do trabalho, ou sua desregulamentação, procure-se baratear o custo da produção em algum país para que os produtos sejam vendidos a outras partes do mundo com consideráveis benefícios para as empresas dedicadas a este tipo de produção que não reconhece fronteiras, em detrimento da Comunidade.

A possibilidade de evitar este tipo de práticas desleais na regulação da contratação laboral, segundo MANSUETI¹⁸⁴, consiste na aprovação de conteúdos

¹⁸³ MANSUETI, Hugo Roberto. Derecho del Trabajo en el Mercosur. p.96.

¹⁸⁴ Idem. p.117.

mínimos em alguns dos institutos mais importantes do direito do trabalho e sistemas de seguridade social.

Conforme SARDEGNA, quando existe harmonização das legislações sociais dos distintos Estados-Membros sobre a base de uma equiparação progressiva, afastamo-nos deste perigo, ou deslealdade, não somente econômica, mas principalmente, social.

Nesse sentido, o Tratado de Assunção se ocupa particularmente da concorrência leal no art.4º, ao dispor que:

Nas relações com terceiros países, os Estados Partes assegurarão condições eqüitativas de comércio. Para tal efeito, aplicarão suas legislações nacionais para inibir importações cujos preços estejam influenciados por subsídios, dumping ou qualquer outra prática desleal.

Assim, o reconhecimento deste obstáculo, concernente à dimensão social da fase de constituição do mercado comum deve ser objeto de uma política comum, não somente com a intenção de minimizar as repercussões negativas da integração, mas também para tratar de conseguir que este processo posto em marcha resulte positivo para o melhoramento das condições de vida e de trabalho em todos os países envolvidos. Pois, o Tratado apresenta ainda entre os seus objetivos o desenvolvimento econômico *com justiça social*, em cujo mérito deve-se incluir uma série de disposições sociais.

Por outro lado, o art. 1º estabelece o *“compromisso dos Estados Partes de harmonizar suas legislações nas áreas pertinentes, para lograr o fortalecimento do*

processo de integração”. Configurando-se, dessa forma a possibilidade de impulsionar uma política social à medida que se desenvolva a estrutura econômica que o referido instrumento jurídico prevê.

Com efeito, existe uma estreita vinculação entre a aspiração de harmonizar a legislação nas áreas pertinentes, expressa no art.1º do Tratado e a questão do dumping social. Segundo BARBAGELATA¹⁸⁵, praticamente desde a assinatura de dito Tratado, os primeiros trabalhos referentes à problemática laboral da integração aludiram ao dumping social, como possibilidade que os Estados Membros recorram à desregulamentação da legislação laboral, mediante a redução, ou supressão de mínimos de contratação aceitáveis, para fomentar deste modo o ingresso de capitais.

Os eventuais efeitos negativos da integração econômica no âmbito do trabalho, somente poderão ser reduzidos garantindo-se, em todos as nações que se integram, condições consoantes com os patamares de proteção do trabalho reconhecidos pela consciência jurídica universal. Garantia de fundamental importância também para o cumprimento do objetivo de justiça social consignado no Tratado de Assunção.

Dessa forma, segundo MAGARIÑOS¹⁸⁶, a harmonização progressiva das legislações e práticas laborais deve perseguir a melhoria das condições de vida e de trabalho, guiadas pelo princípio de aproximação para cima, de modo que o processo de integração não suponha perda de benefícios, precarização das condições de trabalho, ou

¹⁸⁵ BARBAGELATA, Héctor Hugo. Exploración Preliminar de la Proyectada Integración en el Mercosur desde la perspectiva laboral. p.I.

¹⁸⁶ MAGARIÑOS, Gustavo. Uruguay en el Mercosur. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1991. p.63.

restrição nos direitos vigentes, como conseqüência de diferenças entre os regimes nacionais que devam ser suprimidas.

No caso do Mercosul, segundo PAZ¹⁸⁷, o aprofundamento do processo de integração econômica, rumo à constituição de um Mercado Comum, requer a harmonização progressiva das legislações nacionais para alcançar os objetivos do Tratado, garantindo-se, desta forma, um mínimo comum inderrogável de direitos e proteções aos trabalhadores envolvidos no processo.

Diante destas questões levantadas, percebe-se a importância do enfoque do tema da harmonização sobre a legislação trabalhista no processo de integração, devendo-se, entretanto, situar esta inquietação em seus justos termos.

Antes de tudo, devemos sublinhar, que um processo de integração econômica, não requer a *unificação* legislativa no âmbito do direito do trabalho. Pretendê-la significaria criar um impedimento quase intransponível.

Contudo, como já evidenciado, para os crescentes processos de integração econômica regional ou sub-regional, é imprescindível a tarefa de solucionar os efeitos negativos da diversidade legislativa, através do desenvolvimento da *harmonização* jurídica.

¹⁸⁷PAZ, Vânia Beatriz Rey. Mercosul: Legislações Sindicais – (Im)possibilidade de Harmonização.p.40.

Este processo de harmonização das legislações supõe, de acordo com MANSUETI¹⁸⁸, um processo dinâmico que leva a uma aproximação dos sistemas nacionais ou a aceitação de normas ou princípios comuns a todos os países envolvidos.

Consiste em uma aproximação progressiva das legislações internas a um sistema comum ajustado externamente, buscando-se eliminar as diferenças mais agudas dos diferentes sistemas legais implicados. Requisito essencial aos quatro países que se integram, funcionando também como um fator decisivo para uma concorrência internacional adequada.

Também que a convergência, Cumpre observar que na experiência européia, lembra SALA FRANCO¹⁸⁹, o próprio Tratado de Roma já estabelecia nos arts. 117 a 122 os temas sobre os quais haveriam de aproximar as legislações dos Estados Membros, contemplando praticamente todo o conjunto do moderno direito do trabalho: a) direito do trabalho e às condições de trabalho; b) formação e aperfeiçoamento profissionais; c) segurança social; d) proteção contra acidentes e doenças profissionais; e) higiene no trabalho; f) férias; g) igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos por igual trabalho; h) direito à sindicalização e à negociação coletiva; i) seguridade social dos trabalhadores migrantes.

No contexto do Mercosul, de acordo com TEIXEIRA FILHO¹⁹⁰, a harmonização de que fala o Tratado significa a redução, até onde for possível, das diferenças que os

¹⁸⁸ MANSUETI, Hugo Roberto. Derecho del Trabajo en el Mercosur. p.83.

¹⁸⁹ SALA FRANCO, Tomás. La política social en la Comunidad Europea. In: Revista Relasur. nº1. Montevideo: Relasur/OIT, 1993. p. 46.

¹⁹⁰ TEIXEIRA FILHO, João de Lima. O fator trabalho no Mercado Comum do Sul. In: MALLETT, Estevão e ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. Direito e processo do trabalho. p. 457.

ordenamentos nacionais, autônomos ou heterônomos confirmam às variadas matérias em comparação.

No que diz respeito ao Direito do Trabalho, as diferenças legislativas que necessariamente precisem ser corrigidas deverão ser aproximadas tomando como referência as normas mais favoráveis aos trabalhadores, tendo-se em vista a melhoria das suas condições de trabalho. Reafirmando-se desta forma o já referido princípio de justiça social.

Assim, a harmonização das normas trabalhistas apresenta-se como mecanismo apto para efetivamente cumprir com o objetivo de justiça social enunciado no Tratado, nivelando por cima os direitos dos trabalhadores, assegurando que o processo de integração entre os países que subscreveram o Mercosul venha acompanhado da melhoria das condições de vida e de trabalho.

A propósito afirmam FERREIRA e OLIVEIRA¹⁹¹, que existem vários tipos possíveis de harmonização: 1) *A harmonização por objetivos*: Examina os aspectos estritamente normativos da harmonização, inclusive nas matérias trabalhistas e sociais que apresentam maiores discrepâncias entre os Estados membros. Trata-se propriamente de fixar determinados objetivos gerais a alcançar, deixando a cargo dos governos nacionais, a formulação dos meios pertinentes para alcançá-los. Cabe observar que este tem sido o método usado pela União Européia, mediante o sistema de diretivas comunitárias.

¹⁹¹ FERREIRA, M. C. e OLIVEIRA, J. R. Las Relaciones Laborales en el Mercosur. p. 71.

2) *A harmonização por via da internacionalização*: Este método tenta conseguir a harmonização, apoiando-se em outros tratados e instrumentos internacionais. Este sistema consiste na ratificação de determinadas normas internacionais já existentes, como por exemplo, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

O problema apontado neste tipo de harmonização é que a mesma consiste em um sistema limitado, com pouca flexibilidade para resolver as questões sócio-laborais que apresentem assimetrias dentro dos países membros.

3) *A Carta Social*: outra modalidade de harmonização poderia ser a elaboração, pelos países integrados, de uma Carta Social ou documento obrigatório para os Estados membros, onde se reconheçam determinados direitos e proteções comuns para os trabalhadores da região.

No caso do Mercosul, discute-se o estabelecimento de um piso comum de proteção aos trabalhadores, mediante as duas últimas técnicas mencionadas. Estes instrumentos poderão servir para edificar a dimensão social do Mercosul, consagrando e assegurando condições de concorrência adequadas aos objetivos da integração, expressados no Tratado de Assunção.

O caminho da ratificação de Convenções Internacionais de Trabalho, de acordo com os autores citados¹⁹², contempla simultaneamente a idéia de um nível comum de proteção, bem como de um certo grau de aproximação da normativa laboral dos partícipes no Mercosul. Sem apresentar nenhum tipo de redução das vantagens que

¹⁹²FERREIRA, M. C. e OLIVEIRA, J. R. Las Relaciones Laborales en el Mercosur. p. 72 - 76.

desfrutam os trabalhadores de cada país, nem incompatibilidades com posteriores progressos que cada país possa alcançar.

Porém, no contexto do Mercosul, de acordo com ERMIDA URIARTE¹⁹³, existem significativas diferenças quanto ao número de ratificações de Convenções Internacionais do Trabalho, celebradas pelos quatro países, sendo reduzido o número daquelas que contam com a ratificação de todos: 35 no Paraguai, 67 na Argentina, 78 no Brasil e 97 no Uruguai.

Este problema, entretanto, não oferece muita dificuldade para ser solucionado, desde que os respectivos governos assumam esta tarefa como uma exigência, um requisito imprescindível para o desenvolvimento econômico-social equilibrado da região. Compensando a atual disparidade existente mediante a ratificação em comum de um elenco mínimo de Convenções da OIT.

A título de exemplo, é bom recordar, conforme assinalam FERREIRA e OLIVEIRA¹⁹⁴, que a Comissão Assessora Laboral da ALALC conseguiu negociar um acordo sobre a necessidade de que todos os países envolvidos no respectivo projeto de integração coincidam na ratificação de um mesmo número de Convenções Internacionais.

¹⁹³ERMIDA URIARTE, O. Mercosur y derecho laboral. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1996. p. 18.

¹⁹⁴FERREIRA, M. C. e OLIVEIRA, J. R. Las Relaciones Laborales en el Mercosur. p. 72.

A este respeito, é importante informar de acordo com VIDA SORIA¹⁹⁵, que todos os países que pertencem à União Européia contam há vários anos com esta base comum, ou seja, com um mesmo piso de normativa laboral, composta praticamente pela totalidade das Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Com o intuito de viabilizar a harmonização via Convenções Internacionais do Trabalho da OIT, sublinha BARBAGELATA¹⁹⁶, a Comissão n.º.8 que integrava as atividades do ex-Subgrupo de Trabalho n.º.11, em sua reunião de outubro de 1992, conseguiu uma negociação entre os quatro países, através da qual, estes se comprometeram a ratificar 34 Convenções Internacionais do Trabalho, que assegurariam um elenco mínimo de proteção aos trabalhadores da região.

Tal lista de Convenções, negociada tripartitamente, contém muitas verdadeiramente relevantes, como as de n.º11, 98, 135, 151 e 154 sobre liberdade sindical e negociação coletiva; n.º 144 sobre consulta tripartite em assuntos relacionados com a Organização Internacional do Trabalho; n.º 105, 110 e 111, sobre igualdade, trabalho forçado e não discriminação; n.º 1 e 30, sobre limitação da jornada; n.º14, sobre descanso semanal; n.º26 e 95 sobre salários; e outras, sobre seguridade, higiene, inspeção do trabalho e readaptação profissional.

¹⁹⁵VIDA SORIA, José. Control de las normas laborales a traves de la integración. In: PLÁ RODRIGUES, Américo e VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. *Costos Laborales en el Mercosur*. p. 186.

¹⁹⁶BARBAGELATA, Héctor-Hugo. In: BABACE, Hector. *El derecho laboral del Mercosur*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1995. p. 417-418.

Trata-se, de acordo com ERMIDA URIARTE¹⁹⁷, de uma lista não fechada que pode ser ampliada com novas recomendações. A finalidade é criar um piso mínimo de proteção dos direitos dos trabalhadores da região, válido em toda a dimensão geográfica da integração e erigir a adoção de uma Carta Social do Mercosul. Seu objetivo não é criar um Direito supranacional, mas estabelecer, através da coincidência das Convenções internacionais ratificadas por cada país, um Direito Internacional do Trabalho comum, ou uniforme por coincidência.

Da referida lista negociada de trinta e quatro Convenções a ratificar em comum, de acordo com COSTANZA SARDEGNA¹⁹⁸, somente doze estão ratificadas pelos quatro países do Mercosul, os quais são: nº11, sobre sindicalização na agricultura; nº14, sobre descanso semanal; nº26, sobre salário mínimo; nº29, sobre trabalho forçado; nº81, sobre inspeção do trabalho; nº95, sobre proteção do salário; nº98, sobre liberdade sindical e negociação coletiva; nº100, sobre igualdade de remuneração; nº105, sobre abolição do trabalho forçado; nº111, sobre igualdade e não discriminação; nº115, sobre proteção contra radiações; nº159, sobre readaptação profissional.

Sua importância reside em que formam parte do Direito Internacional do Trabalho substancial do Mercosul.

Além desta iniciativa, a Comissão nº.8, tendo em vista a meta de alcançar o estabelecimento de um “piso” mínimo de proteção laboral, propôs a ratificação, pelos

¹⁹⁷ ERMIDA URIARTE, Oscar. La Cuestión Laboral en el Mercosur. In: ERMIDA URIARTE, Oscar e BARRETO GUIONE, Hugo. Formación Profesional en la Integración Regional. p.146.

¹⁹⁸ COSTANZA SARDEGNA, Paula. La Trabajadora Migrante en el Mercosur. Buenos Aires: Lexis Nexis, 2001. p.15.

quatro países, de outras Convenções e Pactos Internacionais, tais como a Carta da OEA, ONU, Pactos de Direitos Econômicos e Sociais.

Com relação a este tipo de harmonização, é importante saber segundo BARBAGELATA¹⁹⁹, quais são os efeitos internos da ratificação de uma Convenção Internacional em um determinado país. Com efeito, no Brasil, Paraguai e Uruguai, admite-se a aplicação direta da Convenção Internacional do Trabalho ratificada, sem necessidade de desenvolvê-la em normas internas.

Esta possibilidade de aplicação direta das Convenções Internacionais ratificadas tem sido debatida há alguns anos na Argentina, presumindo-se, ultimamente, que a partir de fatos recentes e da aprovação do novo texto constitucional em 1994, o ordenamento jurídico do país parece dirigir-se para a aplicação direta das Convenções ratificadas, assemelhando-se aos outros três países.

Por outro lado, para verificar se as Convenções Internacionais estão sendo realmente cumpridas, convém observar as práticas administrativas, judiciais, decretos do poder executivo e os usos e costumes existentes em cada nação, os quais permitem identificar se um determinado país está cumprindo ou não com as normas estabelecidas nas respectivas Convenções Internacionais.

Uma análise necessária consiste em saber se os países têm mecanismos de controle adequados, que possibilitem, com exatidão, afirmar que no país em questão se está cumprindo efetivamente as normas. Esta é uma tarefa imprescindível, pois estes

¹⁹⁹BARBAGELATA, Héctor Hugo. *El derecho laboral del Mercosur*. p. 419.

mecanismos de controle terão uma relevância fundamental para a efetiva proteção dos trabalhadores do Mercosul.

Uma discussão, já iniciada, questiona quais os possíveis mecanismos de controle aplicáveis, a este respeito, pondera-se que o modelo tradicional de controle estatal servirá como um das formas de controle a ser executado. Para tanto, no âmbito do Mercosul, os países deverão intensificar reciprocamente as relações entre os respectivos órgãos qór realizam o cumprimento das normas.

Somando esforços neste sentido, informam FERREIRA e OLIVEIRA²⁰⁰ que, nos dias 29, 30 e 31 de maio de 1991, realizou-se em Assunção - Paraguai o primeiro encontro regional, organizado pela Organização Internacional do Trabalho, tendo como meta a coordenação de tarefas entre as inspeções do trabalho da Argentina, Uruguai e Paraguai. Nesta oportunidade, discutiu-se a conveniência de estabelecer um conjunto de normas básicas que possam ser efetivamente cumpridas, tendo-se como parâmetro as Convenções Internacionais aprovadas pelas três nações. Um objetivo ficou bem claro, o de promover mediante um controle efetivo, a real aplicação das normas de maneira aproximadamente igual nos três países. Neste evento, convidou-se o Brasil a participar destas tarefas.

Existe ainda o entendimento, que de acordo com o sistema tradicional de controle das normas trabalhistas, nenhum organismo que desempenhe tal função pode controlar efetivamente o cumprimento de todas as normas de um país.

²⁰⁰ FERREIRA, Maria Carmem e OLIVEIRA, Julio Ramos. Las Relaciones Laborales en el Mercosur. p. 77.

Trata-se de um problema de meios e, em virtude disto, dentro do ex - Subgrupo de Trabalho nº.11 discutiu-se intensamente a partir de todas as Comissões, sobre a necessidade de acompanhar o trabalho de harmonização das legislações, com o desenvolvimento de um sistema coordenado de mecanismos de controle de normas.

Tem sido assinalado que é fundamental a existência de mecanismos eficientes de controle do trabalho e que outorguem garantias do real cumprimento das normas, pois não tem sentido a realização de todo um esforço orientado para harmonizar legislações em nível internacional, se as mesmas não forem, posteriormente, respeitadas em cada Estado-membro.

Para conseguir esse objetivo, existem outros mecanismos complementários que podem contribuir: entre outros, pode-se citar o autocontrole que exercem os próprios interessados, ou comissões integradas pelas empresas e pelos trabalhadores. Ou seja, considera-se a possibilidade de que esse controle torne-se efetivo por intermédio da atuação dos próprios interlocutores sociais.

Pelo exposto, evidencia-se que a mera ratificação de uma Convenção Internacional por parte de um Estado, não garante sua efetiva aplicação. Mas, de qualquer modo, é importante que os quatro países tenham um determinado número de Convenções Internacionais de Trabalho aprovado em comum. Pois, como constata MORGADO²⁰¹, este comportamento supõe o reconhecimento e necessidade, por parte dos Estados, das normas adotadas, o que, por sua vez, implica em um compromisso, dos

²⁰¹MORGADO, Emilio. Impacto de las normas internacionales del trabajo. In: ERMIDA URIARTE, Oscar e OJEDA AVILES, Antonio. *El derecho sindical en América Latina*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1995. p. 319-320.

mesmos, em tomar todas as medidas necessárias para a incorporação destas disposições na legislação e prática nacionais.

Através desta técnica de harmonização anteriormente descrita não se pretende criar um direito supranacional, mas estabelecer, através da coincidência das Convenções Internacionais ratificadas por cada país, um direito internacional do trabalho comum.

A segunda maneira de harmonizar as normas trabalhistas no âmbito Mercosul, diz respeito à elaboração de uma Carta Social ou Carta de Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e consiste em uma técnica coincidente ou complementar ao compromisso de ratificar e cumprir um número mínimo de Convenções Internacionais de Trabalho. Pois, esta técnica pode ser realizada baseando-se nas próprias Convenções da OIT no momento de elaboração das suas diretrizes fundamentais, reunindo-as em um texto ou capítulo único, a ser ratificado pelos quatro países.

No Cronograma de Medidas (8-1992), tendentes à consecução dos objetivos e metas previstas no Tratado de Assunção para o período de transição, aprovado pelo Conselho do Mercado Comum, incluiu-se, como indica BARBAGELATA²⁰², uma Carta de Direitos Fundamentais dentro das tarefas encomendadas ao ex Subgrupo de Trabalho nº.11. Tal circunstância expressa que o referido instrumento já conta com aceitação suficiente há algum tempo.

²⁰²BARBAGELATA, H. H. Perspectivas de una Carta de Derechos Fundamentales para el Mercosur. In: PLÁ RODRIGUEZ, Américo e VAZQUEZ VIALARD, Antonio. Costos Laborales en el Mercosur. p. 233.

Contudo, até essa data, ainda não foi aprovado em nível comunitário qualquer tipo de normativa vinculante destinada a evitar situações de dumping social, como em outras comunidades como o NAFTA e União Européia.

Desse ponto de vista, o caminho parece ser longo e intrincado, antes de se chegar ao destino. Pois, para que os trabalhos introduzidos resultem proveitosos será necessário que se tenha propostas concretas sobre harmonização das legislações, os procedimentos e os mecanismos de controlar as normas, tornando, assim, realidade os objetivos previstos no preâmbulo do Tratado de Assunção. Isto é, que a integração econômica se consolide com justiça social e esteja acompanhada de melhoramento dos direitos e do nível de vida de seus habitantes em geral e dos trabalhadores, em particular.

Se um dos propósitos que inspiraram a criação do Mercosul, tal como expressa o Preâmbulo do Tratado de Assunção, é o de "*acelerar seus processos de desenvolvimento econômico com justiça social*", parece pouco provável que isso possa ser alcançado sem a determinação de conteúdos normativo protetores a adotar pelos Estados Partes e pautas de cumprimento com controle pelos órgãos comunitários. Isso é o que resulta da experiência reunida nas comunidades anteriormente citadas.

4.3 O Necessário Marco Jurídico

O que é o Mercosul e o que será, está determinado por múltiplos fatores: políticos, econômicos, sociais e até culturais. Mas, segundo GROS ESPIELL²⁰³, não se pode ter dúvidas de que todos esses fatores jogam dentro de um marco jurídico; o do tratado marco²⁰⁴ de 26 de março de 1991, que determinou suas características e elementos, estabeleceu o embrião da sua organização, sendo aperfeiçoado por um processo que se mantém aberto, pelos Protocolos²⁰⁵ posteriores e pelo Direito gerado pelo funcionamento dos órgãos do sistema. Sendo esse o motivo de nenhum estudo sobre o Mercosul ser alheio à análise jurídica do Tratado de Assunção, de sua natureza jurídica e de suas características particulares.

É de se observar, portanto, que o mesmo consiste em um Tratado internacional, cujo objeto, segundo o previsto em seu art.1º é a criação de um Mercado Comum a partir de 31 de dezembro de 1994.

²⁰³ GROS ESPIELL, Héctor. Naturaleza Jurídica del Tratado de Asunción y de sus Protocolos. In: GROS ESPIELL, Héctor *et al.* El Derecho de la Integración del Mercosur. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1997. p.35.

²⁰⁴ Segundo OLIVEIRA, o Tratado constitutivo é a base convencional de uma organização internacional e tem um objetivo semelhante à constituição fundamental de um Estado. Além de fazer nascer a referida organização, também realiza uma distribuição de competências a partir de competências soberanas dos Estados-Membros que a integram. OLIVEIRA, Odete Maria. União Européia: Processos de integração e mutação. p.72.

²⁰⁵ Segundo GROS ESPIELL, a expressão “Protocolo”, neste caso, significa instrumento internacional convencional anexo, ou complementar de um tratado. Ou seja, de outro instrumento internacional convencional. Está coberto pela definição do art. º1, da Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados e não implica desconhecer que a palavra Protocolo pode ter, em Direito dos Tratados, outra acepção possível, como instrumento convencional autônomo. In: GROS ESPIELL, Héctor. El Tratado de Asunción y Algunas Cuestiones Jurídicas que Plantea. In: Revista Jurídica Del Centro Estudiantes De Derecho. nº5. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1991. p.9.

Em consequência o Tratado de Assunção não criou o Mercado Comum, somente pretendeu regular o período de transição até ele, ou seja, estabeleceu o caminho, o procedimento, a forma e o conteúdo do processo para chegar ao objetivo de constituir a referida estrutura econômica. Não a cria. Mas, determina como se chegar a ela.

Além do mais, tal característica de instrumento preliminar com relação ao Tratado de Assunção nasce fundamentalmente de seu conteúdo estrutural, pois em seu art. 18 prevê sua revisão e a continuação do processo de institucionalização do Mercosul. Sendo nesse sentido, limitado e preciso que se pode dizer, conforme o mesmo autor²⁰⁶, que o Tratado de Assunção é um Tratado provisório ou preliminar.

Em decorrência dessas considerações, ainda que o Tratado tenha duração indefinida (art.19), considerando que é um instrumento dirigido essencialmente a regular o período de transição (arts.1º, 5º, 6º, 8º, 9º, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16), é um instrumento convencional que, em seu momento, concluído este período, deverá ser substituído por outro Tratado, ou complementado com um ou vários Protocolos adicionais, que em qualquer caso requerem ratificação interna.

Neste marco jurídico descrito, portanto, insere-se o relevante questionamento sobre as possibilidades de impulsionar uma política social, que reconheça e resolva os efeitos concernentes à dimensão social desta etapa do processo de integração regional.

Com pertinência a essa questão, a análise do art.10 do Tratado de Assunção, revela ser possível adotar *Decisões* tendentes a “*assegurar o cumprimento dos objetivos*

²⁰⁶ GROS ESPIELL, Héctor. El Tratado de Asunción. Una aproximación a su problemática jurídica. Revista da Facultad de Derecho. Montevideo: Facultad de Derecho, 1991. p.38.

e prazos estabelecidos para a constituição definitiva do Mercado Comum". Porém, conforme oportunamente assinalamos, entre esses objetivos não foi incluída e regulamentada a questão dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Depreende-se, assim, segundo GAUTHIER GUAZZONI²⁰⁷, dois obstáculos, pois encontramos-nos frente um esquema de integração que extrai sua validade²⁰⁸ formal e material do Tratado que lhe outorgou vida jurídica, e o mesmo não lhe proporcionou matérias com conteúdo social; em segundo lugar, seus órgãos, regidos pelo princípio²⁰⁹ da atribuição de competência, não podem atuar em matérias não previstas em seus respectivos campos de ação, nem auto-acordar novas competências.

No que tange às competências, conforme OLIVEIRA²¹⁰, tais organismos dispõem apenas das competências que seus Tratados bases e suas sucessivas reformas atribuírem expressamente em seus documentos instrumentais, devendo ser obrigatoriamente exercidas segundo o que foi determinado pelos Estados-Membros.

Por via de consequência, é no âmbito material de validade do Tratado e nas competências de seus órgãos, segundo o mesmo autor²¹¹, que se localiza o problema central, pois ao não conter normas sobre aspectos sociais, não admite que através de sua

²⁰⁷ GAUTHIER GUAZZONI, Gustavo. "Ponencias Voluntárias; em ocasião do Seminário Itália-Mercosur". In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo e PERONE, Giancarlo. Aspectos Laborales de la Integración Regional. p.86.

²⁰⁸ Segundo BABACE, para identificar o âmbito material de um ordenamento de integração deve-se conhecer e interpretar as normas de seu Tratado Constitucional que definem e regulam as funções básicas da organização correspondente. Sendo que ditas funções respondem aos objetivos materiais e instrumentais que por sua vez, dependem da forma de integração econômica proposta. In: BABACE, Héctor. Introducción al Estudio de las Relaciones Laborales nos Procesos de Integración. p.19.

²⁰⁹ Segundo GAUTHIER GUAZZONI, o referido princípio significa que os órgãos de um esquema de integração somente podem atuar naquelas áreas especificadas no Tratado e dentro dos limites dispostos pelo mesmo. GAUTHIER GUAZZONI, Gustavo. Ponencias voluntarias. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo e PERONE, Giancarlo. Aspectos Laborales de la Integración Regional. p.82.

²¹⁰ OLIVEIRA, Odete Maria. União Européia: Processos de integração e mutação. p.73

²¹¹ GAUTHIER GUAZZONI, Gustavo. *Op. Cit.*, p. 83.

estrutura orgânica, seja possível a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, isto por dois motivos: primeiro, porque esta proteção irá além do âmbito material de validade fixado pelo Tratado e, segundo porque os órgãos do referido instrumento jurídico não possuem competências suficientes para isso. Não podendo resolver os referidos problemas em nível de medidas comunitárias.

Por sua vez, no Protocolo de Ouro Preto, firmado em 17 de dezembro de 1994, mantém-se a mesma situação. Não há no referido instrumento nenhuma norma que modifique os objetivos expressados no Tratado de Assunção, ou lhe amplie para dar reconhecimento à dimensão social.

Ao contrário, é de destacar que o Protocolo de Ouro Preto remete-se aos mesmos objetivos reiteradamente. Dispondo o Art. 3º:

O Conselho do Mercado Comum é o órgão superior do Mercosul, ao qual incumbe a condução política do processo de integração e a tomada de Decisões para assegurar o cumprimento dos objetivos estabelecidos pelo Tratado de Assunção e para alcançar a constituição final do mercado comum.

Podendo-se, também, fazer referência aos artigos 8º e 14, entre outros.

Contudo, adverte BABACE²¹², o marco normativo da construção de uma política social deve encontrar-se no tratado fundacional, ou em normas adicionais, porque o

²¹² BABACE, Héctor. La Dimensión Social Del Mercosur. In: Revista Derecho Laboral. nº.190. Montevideo: Facultad de Derecho, 1998. p.239.

princípio que rege em matéria de funções dos órgãos comunitários é o da atribuição de competência. Ou seja, os órgãos têm somente as competências específicas que esses textos lhes atribuem.

Por outro lado, o Tratado de Assunção criou órgãos que carecem de supranacionalidade, são intergovernamentais²¹³, não têm independência no que diz respeito aos governos nacionais e não se prevê nenhuma transferência de soberania destes à comunidade. Em consequência, as disposições emanadas destes órgãos não têm aplicação direta na esfera interna dos Estados Partes. No Protocolo de Ouro Preto, mantém-se com igual característica os órgãos intergovernamentais, sem poderes supranacionais.

Parece evidente, segundo BABACE²¹⁴, que nenhum órgão comunitário pode, segundo os referidos instrumentos jurídicos, adotar Decisões aplicáveis no âmbito interno dos Estados. Isto não resulta negativo, considerando que se preserva a soberania nacional, requerendo uma norma de direito interno para ratificar qualquer norma de fundo.

Além disso, existem diferenças entre as Decisões dos órgãos intergovernamentais e as do Foro Consultivo Econômico-Social, com relação com o direito nacional. Sendo que as primeiras, segundo o art.41 do Protocolo de Ouro Preto, são fontes jurídicas do

²¹³ Nos organismos intergovernamentais os poderes decisórios são exercidos por representantes dos governos; os governos não podem ser obrigados pelas decisões dos órgãos da estrutura criada dentro do organismo internacional contra a sua vontade. Em contraponto, os organismos supranacionais podem adotar decisões obrigatórias para os Estados; essas decisões podem ser aprovadas por maioria; podem criar normas diretamente aplicáveis aos particulares de cada Estado; têm faculdades para fazer efetivas suas decisões mediante mecanismos de controle coercitivos, isto é com possibilidade de aplicar sanções em caso de descumprimento.

²¹⁴ BABACE, Héctor. Introducción al Estudio de las Relaciones Laborales en los Proceso de Integración. p.156.

Mercosul, enquanto que em consonância com art. 42, as segundas deverão ser incorporadas ao direito interno de cada país quando necessário. Em conseqüência, não exigiriam internalização as normas que emanadas dos órgãos intergovernamentais do Mercosul, estejam marcadas no limite de suas atribuições e sejam suscetíveis de desenvolvimento interno mediante regulamentos administrativos.

Ao contrário, quanto à incorporação ao direito nacional, das demais normas derivadas, as quais requerem procedimentos previstos pela legislação de cada país, os Estados Partes assumiram o compromisso de adotar todas as medidas necessárias. Assim, conforme o art.38 do Protocolo de Ouro Preto:

Os Estados Partes se comprometem a adotar todas as medidas necessárias para assegurar, em seus respectivos territórios, o cumprimento das normas emanadas dos órgãos do Mercosul [...].

Do exposto, depreende-se que as normas comentadas revelam um maior interesse em dotar de maior certeza e segurança as disposições referidas aos aspectos comerciais e econômicos. Não ocorrendo o mesmo com as normas que possam estabelecer obrigações em matéria social, pois os mecanismos para ditar uma disposição preceptiva ficam no marco dos órgãos intergovernamentais.

A influência dos setores sociais fica muito limitada, pois somente podem incidir na adoção de Recomendações, as quais para concretizar-se em Resolução do Conselho do Mercado Comum (CMC) devem previamente ser elevadas como Decisão do Grupo Mercado Comum (GMC).

A condução política é quase exclusiva dos órgãos integovernmentais, e em consequência, dos partidos do governo. A incidência e a participação de outros grupos políticos de oposição e dos interlocutores sociais, é mínima e em todo caso, meramente consultiva.

Assim, a peculiaridade do referido processo de integração leva-nos a inferir sobre a necessidade de revisão do Tratado de Assunção, no sentido de incluir a matéria social, tanto para solucionar esses inconvenientes de natureza jurídico-formal, quanto para consolidar o reconhecimento da dimensão social do referido processo.

Portanto, é necessário ampliar o marco jurídico do Mercosul para incluir disposições sociais, já que a natureza jurídica de seu instrumento constitutivo revela um caráter transitório.

O Protocolo de Ouro Preto também o é. Pois, vários artigos em seu texto confirmam a transitoriedade de seu conteúdo: Assim, o Capítulo IX denominado “Revisão”, estabelece em seu art.47 que:

Os Estados Partes convocarão, quando julgarem oportuno, uma Conferência diplomática com o objetivo de revisar a estrutura institucional do Mercosul estabelecida pelo presente Protocolo, assim como as atribuições específicas de cada um de seus órgãos.

Também o art.44 do referido Protocolo prevê a revisão do sistema de solução de controvérsias, dispondo:

Antes de culminar o processo de convergência da Tarifa externa Comum, os Estados Partes efetuarão uma revisão do atual sistema permanente de solução de controvérsias do Mercosul, visando a adoção de um sistema permanente [...].

Com efeito, segundo GROS ESPIELL²¹⁵, a tarefa de revisão requer ter presente que o Tratado de Assunção e os Protocolos que o modificam, são tratados internacionais regidos pelo Direito Internacional e, em consequência, pela Convenção de Viena sobre Direitos dos Tratados.

Assim, a modificação do Tratado de Assunção somente pode fazer-se por revisão, de acordo com o procedimento pertinente segundo o Direito Internacional, ou seja, o Tratado não pode ser modificado pelas Decisões dos órgãos instituídos pelo Tratado, ou seus Protocolos, nem pelos Estados Partes.

Por sua vez, a revisão, que a Convenção de Viena chama emenda, somente pode fazer-se por acordo entre as partes, seguindo-se os mesmos procedimentos e requisitos previstos para a celebração e entrada em vigor dos tratados (art. 39 e Parte II, arts. 6-18 da Convenção de Viena).

Nesse sentido, conforme o art.40,2 da Convenção de Viena²¹⁶:

²¹⁵ GROS ESPIELL, Héctor. Naturaleza Jurídica del Tratado de Asunción y de sus Protocolos. In: GROS ESPIELL *et al.* El Derecho de la Integración del Mercosur. p.57

²¹⁶ Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados. In: REUTER, Paul. Introducción al derecho de los Tratados. México: Fondo de Cultura Económica, 1999. p.257.

Toda proposta de emenda de um tratado multilateral nas relações entre todas as partes haverá de ser notificada a todos os Estados contratantes, cada um dos quais terá direito a participar: a) na decisão sobre as medidas que serão adotadas com relação a tal proposta; b) na negociação e celebração de qualquer acordo que tenha por objeto emendar o tratado.

Dessa forma, a título de exemplo, o Capítulo IX “Revisão” (art.47) do Protocolo de Ouro Preto, dispõe que:

Os Estados convocarão, quando julgarem oportuna, uma Conferência Diplomática com o objetivo de revisar a estrutura institucional do Mercosul estabelecida no presente Protocolo, assim como as atribuições específicas de cada um de seus órgãos.

Naturalmente, o dia que, no futuro, convoque-se, e celebre-se esta Conferência, a mesma somente poderá adotar um projeto de Protocolo, que há de ser firmado e submetido à ratificação dos Estados Partes, da mesma forma que o foi o de Ouro Preto.

Não pode haver dúvida que o futuro tratado, ou futuros protocolos, deverão ser firmados pelo Poder Executivo e ratificado por este, mediante previa aprovação do Poder Legislativo.

Nesse sentido, adverte GAUTHIER GUAZZONI²¹⁷, como o Tratado não cuidou dos aspectos sociais da integração, a única alternativa, para introduzir disposições protetoras do trabalho, é através da adoção de um Protocolo adicional pelos quatro países. No qual, sejam introduzidas, diretamente, normas que assegurem o respeito dos direitos humanos básicos dos trabalhadores, dotando aos órgãos competentes de poderes suficientes na matéria.

O estabelecimento de um direito sócio-laboral em nível regional, prossegue o mesmo autor²¹⁸, exige a revisão do Tratado, para dessa maneira dotar de bases jurídicas adequadas a uma legislação obrigatória em matéria social, que possa constituir a base de uma política global de caráter social na região.

Trata-se, segundo ZUFARUR²¹⁹, da criação de um elenco mínimo de direitos para os que trabalham, um núcleo de regras que não possam ser rebaixadas pela lei de cada país, nem tampouco estabelecer limites ao progresso daquelas situações mais avançadas, mas orientando seu esforço às maiores conquistas neste tema, visando que a justiça social se projete na região fazendo realidade o objetivo do Preâmbulo do Tratado.

É o que BARBAGELATA²²⁰ denomina de abertura social do marco jurídico do Mercosul. Introduzindo-se, dessa forma, o reconhecimento da dimensão social nesse instrumento, através da regulamentação das situações novas que surgirão em um marco

²¹⁷ GAUTHIER GUAZZONI, Gustavo. Ponencias voluntarias. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo e PERONE, Giancarlo. Aspectos Laborales de la Integración Regional. p.84.

²¹⁸ GAUTHIER GUAZZONI, Gustavo. Ponencias voluntarias. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo e PERONE, Giancarlo. Aspectos Laborales de la Integración Regional. p.85.

²¹⁹ ZUFARUR, José Maria. Mercado Único y Acción Sindical. In: Revista de Economía y Sociología del Trabajo. nº10. Madrid: MTSS, 1990. p.60.

²²⁰ BARBAGELATA, Héctor. Exploración Preliminar de la Proyetada Integración en el Mercosur desde la Perspectiva Laboral. p.5

econômico mais amplo, tais como os direitos derivados da livre circulação dos trabalhadores.

Em conseqüência, observa BABACE²²¹, as possibilidades de impulsionar uma política social estão condicionadas à vontade política dos órgãos intergovernamentais, e além disto, devem concretizar-se em um Protocolo adicional que deverá contar com a ratificação dos quatro países, já que não existe a possibilidade jurídica de ditar normas supranacionais.

²²¹ BABACE, Héctor. Relaciones Laborales em los Procesos de Integracion. p.157.

CAPÍTULO V

CARTA SOCIAL: UMA PROPOSTA PARA A REGULAMENTAÇÃO DA DIMENSÃO SOCIAL, COMPLEMENTAR AO TRATADO DE ASSUNÇÃO

5.1 Conceito

A idéia de complementar o âmbito do Tratado de Assunção com um instrumento, do tipo de uma Carta Social²²², que seja apto para dotar-lhe de uma certa dimensão desta classe, segundo BARBAGELATA²²³, integra a pauta do bloco, ainda que de forma lateral, praticamente desde seu lançamento.

Em uma primeira aproximação do tema, não obstante existir diversos tipos de Carta, basta dizer que a Carta Social, ou Carta de Direitos Fundamentais em matéria

²²² Nos últimos cinquenta anos tem sido utilizada denominação diferente para instrumentos jurídicos com alcance similar. Em 1948, aprovou-se a Carta Internacional Americana de Garantias Sociais da OEA; em 1961 a Carta Social Européia; em 1989 a Carta Comunitária de Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores; em 1993 o Acordo Complementar de Cooperação Laboral do Tratado de Livre Comércio (TLC) da América do Norte.

Devido a essa diversidade terminológica tomamos em conta as diretrizes da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, com o objetivo de definir o significado do instrumento internacional em estudo, qualquer que seja a denominação eventualmente adotada futuramente.

²²³ BARBAGELATA, Héctor Hugo. Características, contenido y eficacia de una eventual carta social del Mercosur. In: ERMIDA URIARTE, Oscar. Una Carta Social del Mercosur? Montevideo: Relasur/OIT, 1994. p.71.

laboral ou social, conforme ERMIDA URIARTE²²⁴, consiste em uma Declaração solene²²⁵ ou formal na qual proclama-se certos direitos e se reconhece determinados objetivos ou metas em matéria laboral, ou social.

5.2 Características

Considerando-se que o Tratado de Assunção pretende, como todos os seus homólogos, lograr condições de concorrência leal, adverte BARBAGELATA²²⁶, a constituição de uma base mínima de proteção laboral, é um elemento de suma importância para assegurar condições de concorrência internacional adequadas e prevenir de forma realmente efetiva, tanto o dumping social, quanto a concorrência social²²⁷ entre os participantes do bloco econômico regional. Nesse sentido, a Carta Social configura-se como o mecanismo apropriado para proporcionar uma dimensão social ao processo de integração econômica em marcha no Mercosul.

²²⁴ ERMIDA URIARTE, Oscar. Características, contenido y eficacia de una eventual carta social del Mercosur. In: ERMIDA URIARTE, Oscar. Una Carta Social del Mercosur. p. 13.

²²⁵ Quanto mais solene é a forma de um acordo, mais evidente torna-se a vontade de corresponder a uma realidade jurídica, ou política. Assim, o grau de importância real dos referidos documentos deverá estabelecer-se em cada caso, após um exame de todos os indícios que revelam sua verdadeira natureza. REUTER, Paul. Introducción al derecho de los Tratados. México: Fondo de Cultura Económica, 1999, p.50.

²²⁶ BARBAGELATA, Héctor Hugo. Perspectivas de una Carta de Derechos Fundamentales para el Mercosur. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Antonio e VÁSQUEZ VIALARD. Costos Laborales em el Mercosur. p. 235.

²²⁷ Entendendo por concorrência social o abatimento das condições de trabalho, operando através da negociação coletiva. BARBAGELATA, H.H. *Características, contenido y eficacia de una eventual Carta Social del Mercosur*. In: ERMIDA URIARTE, Oscar. Una Carta Social del Mercosur, p.80.

A propósito, cabe assinalar que tem sido uma constante nos processos de integração, a adoção, mais cedo ou mais tarde, de Cartas de Direitos Sociais, ou instrumentos de características análogas, como o recente Anexo 1 do NAFTA.

Os fundamentos de tal preocupação em criar um espaço social nas áreas de integração, são múltiplos e podem ser sistematizadas, segundo o magistério de ERMIDA URIARTE²²⁸, em três grandes grupos: filosófico-políticos, pragmático-econômicos e jurídico-laborais.

Os fundamentos filosóficos-políticos, relacionam-se com a idéia de justiça social, com imperativos éticos e, em certas ocasiões, com o objetivo de favorecer a identidade político-cultural entre os países no processo de integração.

Os fundamentos pragmático-econômico residem na tentativa de evitar o *dumping social*. Outro fundamento do mesmo tipo parte da convicção sobre a ineficácia a longo prazo, do crescimento econômico puro, carente de um adequado correlato social.

Há finalmente, numerosos fundamentos jurídico-laborais. O primeiro deles reside na noção de que deve existir um nível mínimo de proteção do trabalhador, conforme o estado atual da consciência jurídica universal.

O segundo fundamento jurídico-laboral da consagração de um conjunto de direitos sociais comuns, consiste na aceitação de que todos, ou alguns dos direitos laborais são direitos humanos fundamentais que, portanto, não admitem cerceamentos,

²²⁸ ERMIDA URIARTE, Oscar. Mercosur y Derecho Laboral. p. 60-61.

merecendo, por idêntica razão, um reconhecimento internacional, minimamente equiparado nos diversos países.

Em terceiro lugar, as diversas Declarações e Pactos de direitos existentes estabelecem alguns desses direitos, impondo um piso mínimo que, contudo, não é comum a todos os países, já que nem todos adotam o mesmo elenco de Pactos e Declarações. O mesmo sucedendo com as Convenções internacionais do trabalho.

Em quarto lugar, o próprio incipiente ordenamento jurídico do Mercosul contém fundamentos jurídicos para a adoção de uma Carta Social.

Uma Carta Social, ou uma Carta de Direitos Fundamentais em matéria laboral, segundo ERMIDA URIARTE²²⁹, é um instrumento apto para dotar o referido processo de uma certa dimensão dessa classe, na qual são considerados adequadamente certos direitos ou reconhecidos determinados objetivos, ou metas em matéria laboral para todos os trabalhadores que desenvolvem suas atividades no respectivo espaço econômico integrado.

De acordo com o magistério de BARBAGELATA²³⁰, numa síntese bem resumida sobre uma possível Carta Social do Mercosul, destacam-se as seguintes considerações: a) em termos genéricos, este instrumento deveria servir para conferir ao Mercosul uma dimensão social e, paralelamente, garantir condições de concorrência satisfatória, livre tanto do *dumping social*, quanto da *concorrência social*; b) os padrões de proteção da Carta deveriam ser entendidos como os das Convenções Internacionais

²²⁹ ERMIDA URIARTE, Oscar. Una Carta Social del Mercosur? p13.

²³⁰ BARBAGELATA, Héctor Hugo. In: BABACE, Hector. El derecho laboral de Mercosur. p.421-422.

do Trabalho, ou seja, sem incompatibilidades com as condições mais favoráveis, atuais ou futuras do direito interno; c) os documentos semelhantes já existentes, como a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, celebrada em Estrasburgo em 1989; o Acordo de Cooperação Laboral da América do Norte de 1993, bem como as normas internacionais do trabalho deveriam servir como fonte de inspiração; d) as disposições normativas além do tratamento das condições de trabalho, deveriam contemplar os Pactos e Convenções sobre direitos humanos, contribuindo para sua efetiva aplicação; e) deveria buscar-se um maior relacionamento com a Organização Internacional do Trabalho procurando empreender a coordenação dos controles respectivos; f) é conveniente que seja formalmente previsto na referida Carta, o princípio da interdependência dos tratados; g) a citada Carta Social do Mercosul deveria constituir-se sob a forma de um protocolo adicional ao Tratado de Assunção; h) deveria apresentar normas jurídicas completas e auto-executáveis, sujeitas a controles adequados e susceptíveis de ser invocadas perante os tribunais de justiça nacionais e supranacionais; i) deveria ser assegurada a progressividade positiva, regulada especificamente a progressividade da aplicação dos preceitos da Carta; j) o instrumento deveria incluir em seu conteúdo princípios, cláusulas de alcance geral sobre temas sociais, sobre condições de trabalho, bem como disposições a respeito dos mecanismos e regras de aplicação; k) deveria prever-se um controle contínuo do efetivo cumprimento da Carta por uma comissão de expertos; l) também deveria existir uma instância jurisdicional, contando o respectivo órgão, com amplas faculdades para resolver as situações litigiosas, aplicando sanções pela eventual violação dos dispositivos da Carta.

Na União Européia, a Carta Social de 1961 e a Carta Comunitária de 1989 foram instrumentos fundamentais para criar o que se chamou Espaço Social Europeu. Tratava-se de estabelecer um núcleo estável e comum de proteção aos trabalhadores de toda a região- a partir do qual as partes poderiam negociar- capaz de garantir que o mercado tenha uma dimensão social concreta.

Igualmente à solução européia, pondera BARBAGELATA²³¹, o Mercosul deverá adotar um instrumento de proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores que deve ser assegurado em seu âmbito, sem prejuízo das condições mais favoráveis que existam na ordem interna de cada país, ou que se alcancem no futuro.

Além disso, segundo o mesmo autor²³², seria muito importante a colaboração ativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para marcar o rumo a seguir. Além disso, em sua elaboração deveriam participar os interlocutores sociais, para que se conjugue o interesse de todos eles, refletindo as realidades singulares de cada zona.

Para Coordenadoria das Centrais Sindicais do Cone Sul (CCSCS), segundo CASTILLO, GODIO e ORSATI²³³, os objetivos da Carta são: a) incorporação institucional da dimensão social ao Mercosul; b) aprovação de instrumentos de um espaço social do mercado integrado, que garantisse os direitos essenciais na área social; c) que obrigue os países membros a ratificar, aplicar e cumprir com os convênios da

²³¹ BARBAGELATA, Héctor Hugo. In: BABACE, Hector. El derecho laboral de Mercosur., p. 235.

²³² BARBAGELATA, Héctor Hugo. Exploración preliminar de la proyectada integración en el Mercosur desde la perspectiva laboral. p. 4 -5.

²³³ CASTILLO, Gerardo, GODIO, Julio e ORSATI, Alvaro. Los trabajadores y el Mercosur. Buenos Aires: Ediciones Corregidor, 1996. p. 30.

Organização Internacional do Trabalho; d) que os direitos fundamentais sejam progressivos.

Finalmente, cabe ressaltar que com relação às disposições da legislação interna de cada país, as normas da Carta terão o caráter de conteúdo mínimo, não sendo incompatível com qualquer lei, sentença, costume ou acordo que garanta aos trabalhadores condições mais favoráveis que as configuradas na Carta (conforme artigo 19, § 8 da Constituição da OIT).

Dessa forma, em virtude do que foi exposto anteriormente, é importante indicar que, se bem a Carta Social se vincula com a concorrência econômica que deverá existir entre os países do Mercosul e também com o custo da produção, tal concorrência não pode ser feita de modo algum em detrimento do setor laboral.

Em conseqüência, se conforme o enunciado no Tratado, o objetivo do Mercosul é acelerar os “*processos de desenvolvimento econômico com justiça social*”, a Carta que se projeta, não pode ter outro propósito que propiciar a dimensão social que atualmente falta, assegurando condições de concorrência adequada, livre de dumping social, condizentes com a realização da justiça social, que vá além dos aspectos meramente econômicos.

5.3 CONTEÚDO

Em um estudo realizado sobre o tema ERMIDA URIARTE²³⁴, enumera diversos instrumentos internacionais que contém normas laborais, cujo conteúdo poderia ser a matéria prima a utilizar na elaboração de uma eventual Carta Social do Mercosul.

Entre eles menciona os diversos Pactos e Declarações universais e americanas, incluindo também as Cartas Européias, o Código Europeu de Seguridade Social, o Acordo de Cooperação Laboral do NAFTA.

Os temas que podem ser objeto de tratamento da futura Carta do Mercosul, são difíceis de determinar devido ao fato de que cada um deles deverá ser objeto de negociação entre os países e dependerá do estado de avanço que tenham os mesmos quanto à consagração de direitos sócio-laborais.

Contudo, é recomendável que qualquer que fosse o texto da Carta, seu conteúdo tenha três características: a) brevidade: para evitar que se transforme em uma mera declaração de difícil cumprimento, seria conveniente que seu texto não fosse excessivamente extenso; b) precisão: dado que isso ajudará a lhe dar efetividade e resolver dúvidas interpretativas; c) deveria incluir um núcleo duro de direitos, de quase inevitável consagração. Tais como o direito ao emprego, à formação profissional, a liberdade sindical, direito de negociação coletiva, direito de greve, proibição de trabalho forçoso, limitação do trabalho de menores, não discriminação, proteção de trabalhadores

²³⁴ ERMIDA URIARTE, Oscar. Una Carta Social del Mercosur? p.15-16

migrantes, prevenção e reparação de acidentes de trabalho e enfermidades profissionais, etc.

Deveria também reconhecer e garantir a efetividade do direito à condições justas, eqüitativas e satisfatórias do trabalho, conforme os patamares aceitos pela consciência jurídica universal.

Em um projeto²³⁵ de Carta dos Direitos Fundamentais do Mercosul elaborada pelos trabalhadores (Coordenadoria de Centrais Sindicais do Cone Sul/ CCSCS), em dezembro de 1993 para o ex-Subgrupo de Trabalho nº11, há uma previsão específica sobre a igualdade de trabalho, enunciando em seu art. 25 que:

Os Estados Partes garantirão iguais oportunidades e o mesmo trato laboral para homens e mulheres. Assegurarão em particular a colocação em prática do princípio de igualdade relativo ao acesso a emprego, remuneração, condições de trabalho, proteção social, educação e treinamento profissional, assim como o desenvolvimento de medidas apropriadas que permitam a homens e mulheres conciliar suas obrigações de trabalho e de família

Também nesta proposta de Carta, há referência às condições dignas de trabalho ao prever no art.30 que:

Todos os trabalhadores têm direito a desempenhar suas tarefas em condições dignas e satisfatórias, que preservem sua saúde, integridade física e dignidade pessoal contra qualquer abuso, ou trato degradante, em particular os relacionados com o trabalho feminino. Sem prejuízo do reconhecimento da legitimidade das medidas de autotutela sindical, orientadas a melhorar as condições de trabalho, os

²³⁵ Carta dos Direitos Fundamentais do Mercosul. In: COSTANZA SARDEGNA, Paula. La Trabajadora Migrante en el Mercosur. Buenos Aires: Lexis Nexis, 2000, p. 198-209.

Estados Partes adotarão as medidas indispensáveis para velar que o regime de trabalho reúna os requerimentos adequados de higiene e segurança, não exceda as possibilidades normais de esforço e oriente as inovações tecnológicas a fim de que sirvam à humanização do trabalho, à limitação da carga física e mental, de carga horária e da intensidade e ritmo do trabalho, e possibilite as oportunidades necessárias de recuperação através do repouso.

Além disso, conforme CASTILLO, GODIO e ORSATI²³⁶, o referido projeto que se baseia juridicamente nas Convenções da Organização do Trabalho (OIT) e os princípios básicos de Declarações, Pactos e Protocolos que integram o patrimônio jurídico da humanidade, menciona: a) direito ao trabalho ; b) liberdade de trabalho; c) igualdade de trato entre homens e mulheres; d) direito à condições dignas de trabalho; e) direito ao descanso; f) direito à remuneração justa e várias outras relacionadas tanto com o direito individual, quanto com o direito coletivo do trabalho. Isso, sem prejuízo de consagrar disposições relativas ao direito à condições dignas de vida; direito à intimidade; direito à liberdade de consciência

Por sua vez, sobre as cláusulas que poderia incluir a Carta, dever-se-ia distinguir: a) cláusulas substantivas, isto é, aquelas que se referem à consagração de direitos sócio-laborais; b) cláusulas instrumentais, relacionadas a mecanismos de criação de normas, sistema de controle de cumprimento, princípios de interpretação da mesma, etc.

Assim mesmo, quanto à eficácia das disposições substantivas poderíamos distinguir: a) normas puramente declarativas, ou programáticas; b) preceitos que estabelecem obrigações para os Estados signatários e somente exigíveis entre eles; c)

²³⁶ CASTILLO, Gerardo, GODIO, Julio e ORSATI, Alvaro. Los trabajadores y el Mercosur. p. 30.

normas jurídicas completas, isto é preceitos que reconheçam direitos subjetivos, auto-executáveis e diretamente exigíveis pelos beneficiados.

Quanto ao conteúdo temático de uma Carta de direitos fundamentais em matéria laboral, interessa enumerar (sinteticamente), de acordo com POTOBSKY²³⁷, as questões pertinentes tratadas nos seguintes instrumentos:

Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais: emprego (incluindo o direito a trabalhar, ocupação plena e formação técnica profissional); condições de trabalho (incluindo remuneração mínima, salário igual sem distinção de sexo e outro tipo, seguridade e higiene no trabalho, igualdade de oportunidades no emprego, horas de trabalho, descanso e férias); direito de sindicalização; direito de greve; proteção à maternidade; proteção de menores no trabalho; seguridade e seguro social.

Carta Social Européia e Protocolo Adicional: emprego (incluindo direito ao trabalho, pleno emprego, formação e readaptação profissionais); condições de trabalho (incluindo tipo de trabalho com redução progressiva, dias de repouso e feriados, férias mínimas de duas semanas, jornadas reduzidas em trabalhos perigosos e insalubres); seguridade e higiene no trabalho; remuneração (incluindo remuneração suficiente, remuneração para horas extraordinárias, igualdade de remuneração sem distinção de sexos, aviso prévio em caso de termino do emprego, limitação de retenções sobre os salários); direito de sindicalização; consulta paritária, negociação coletiva, conciliação e arbitragem voluntários, direito de greve; proteção de menores (incluindo várias disposições precisas sobre idade mínima, limitação da jornada, salário, formação

²³⁷ POTOBSKY, Geraldo von. Naturaleza, contenido y eficacia de una eventual Carta Social de Mercosur. In: ERMIDA URIARTE. Oscar. Una Carta Social del Mercosur? p. 34-35.

profissional, férias, trabalho noturno, controle médico); proteção da mulher (maternidade, trabalho noturno e subterrâneo, perigoso e insalubre); orientação e formação profissional (com vários subitens); direito à seguridade social (tema desenvolvido); circulação de trabalhadores; trabalhadores migrantes (amplamente desenvolvido). O referido Protocolo desenvolveu os seguintes temas: igualdade de oportunidades e trato em matéria de emprego e profissão, sem discriminação baseada na diferença de sexo; informação e consulta na empresa; participação na determinação e melhoria das condições de trabalho e meio ambiente de trabalho.

Carta Comunitária dos Direitos Sociais dos Trabalhadores: livre circulação de trabalhadores; emprego e remuneração (incluindo livre escolha de profissão), remuneração justa e equitativa, contratos atípicos, retenção de salários, (serviços gratuitos de colocação); condições de vida e trabalho (melhoria mediante a aproximação pela via do progresso, com referência particular ao tempo de trabalho e contratos atípicos, demissão coletiva, descanso semanal, férias); proteção social, incluída a seguridade social; liberdade de associação e negociação coletiva (incluindo o diálogo e a negociação em escala europeia, direito à greve, conciliação, mediação e arbitragem); formação profissional; igualdade de trato entre homens e mulheres; informação, consulta e participação dos trabalhadores na empresa; proteção à saúde e à segurança no lugar de trabalho; proteção dos menores e adolescentes (incluindo idade mínima, duração do trabalho, trabalho noturno, formação profissional); pessoas de idade avançada.

Protocolo de El Salvador: discriminação; emprego (incluindo o direito a trabalhar, pleno emprego, formação profissional); condições de trabalho (incluindo remuneração mínima, igualdade de remuneração, estabilidade no emprego, proteção

contra demissão injusta, seguridade e higiene, trabalho de menores, jornada, descanso e férias); direito de sindicalização e de greve; seguridade social.

Acordo de Cooperação Laboral (TLC): direito de greve; liberdade de sindicalização; negociação coletiva; trabalho forçoso; trabalho de menores; condições de trabalho (em particular salários); discriminação no emprego; igualdade de salários; prevenção de acidentes e enfermidades profissionais, compensação por acidentes e enfermidades profissionais; trabalhadores migrantes.

Por outro lado, tendo em conta que no marco do Mercosul tem enfatizado a ratificação de uma lista de Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), seria possível confeccionar um catálogo temático para uma futura Carta Social deste Mercado Comum inspirado principalmente em certas Convenções da referida Organização, tais como: Direitos de sindicalização: C. 87, 98, 135. Negociação coletiva: C 98, 154. Trabalho forçoso: C 29, 105; Discriminação: C.111. Emprego: C. 122, 168, 96. Orientação e formação profissional: C. 122, 140, 142, 159. Igualdade de salário: C. 100. Proteção do salário: C. 95, 173. Salários mínimos: C. 131. Livre Circulação de trabalhadores: Carta CE, Carta Social Européia. Trabalhadores migrantes: C. 97, 143. Tempo de trabalho: em princípio, C. 1 e 30. Trabalho noturno: C. 171. Descanso semanal: C.14, 106. Férias: C. 132 (período mínimo de quinze dias, com aumento progressivo a vinte e um dias). Menores: idade mínima C. 138; trabalho noturno C. 79, 90; exame médico: C. 78, 79. Maternidade: C. 103. Término da relação de trabalho: C. 158. Demissão coletiva por motivos econômicos, ou tecnológicos: C. 158. Seguridade e higiene no trabalho: C. 155, 119. Inspeção do trabalho: C. 81 e 129.

Tudo isto, é a matéria prima a utilizar, ou ao menos ter em conta, na elaboração de uma eventual Carta Social do Mercosul, acrescentado ERMIDA URIARTE²³⁸, sem prejuízo das disposições pertinentes das Constituições nacionais dos quatro países.

5.4. Eficácia²³⁹

A eficácia jurídica da Carta depende do grau de obrigatoriedade de sua normativa e está vinculada a dois fatores: a) natureza jurídica da Carta; b) existência de um sistema de controle.

No que se refere ao primeiro fator, assinala POTOBSKY²⁴⁰, todo instrumento com as características de uma Carta Social pode pertencer a dois tipos distintos: os instrumentos de vocação jurídica vinculante e os meramente declaratórios ou enunciativos. Nos primeiros existe algum procedimento de controle internacional de sua aplicação, não sendo assim nos segundos.

²³⁸ ERMIDA URIARTE. Oscar. Una Carta Social del Mercosur? p.16.

²³⁹ A relação entre o direito proclamado e o direito garantido é assim abordada por Bobbio: “Finalmente, descendo do plano ideal ao plano real, uma coisa é falar dos direitos do homem, direitos sempre novos e cada vez mais extensos, e justifica-los com argumentos convincentes; outra coisa é garantir-lhes uma proteção efetiva. Sobre isso, é oportuna ainda a seguinte consideração: à medida que as pretensões aumentam, a satisfação delas torna-se cada vez mais difícil. Os direitos sociais, como se sabe, são mais difíceis de proteger do que os direitos de liberdade. Mas sabemos todos, igualmente que a proteção internacional é mais difícil do que a proteção no interior de um Estado, particularmente no interior de um Estado de direito. Poder-se-iam multiplicar os exemplos de contraste entre a declarações solenes e sua consecução, entre a grandiosidade das promessas e a miséria das realizações”. BOBBIO, Norberto. A era dos Direitos. Rio de Janeiro: Campus, p.63-64.

²⁴⁰ POTOBSKY, Geraldo von. POTOBSKY, Geraldo von. Naturaleza, contenido y eficacia de una eventual Carta Social de Mercosur. In: ERMIDA URIARTE. Oscar. Una Carta Social del Mercosur? p. 30.

As diferentes naturezas jurídicas dos instrumentos em debate, segundo POTOBSKY²⁴¹, foram definidas pelo Grupo *Ad hoc* sobre Aspectos Institucionais, cuja constituição foi aprovada em reunião realizada pelo Subgrupo de Trabalho nº10 em agosto de 1997, o qual sistematizou da seguinte maneira o alcance de três tipos de instrumentos alternativos que poderiam recepcionar o tema da dimensão sócio-laboral: o Protocolo constitui um instrumento internacional com natureza de tratado, que na tradição jurídica do Mercosul é considerado parte integrante do Tratado de Assunção. O Acordo é também um instrumento internacional com natureza de tratado, mas não forma parte integrante do Tratado de Assunção na mencionada tradição jurídica. Tanto o Protocolo quanto o Acordo são instrumentos vinculantes, incorporando-se aos ordenamentos jurídicos nacionais conforme os procedimentos estabelecidos em cada país. Finalmente, a Declaração é um ato não vinculante, “mas em princípio constitui o fundamento para desenvolvimentos posteriores da temática sócio-laboral”. Segundo o Protocolo de Ouro Preto, não figura entre as fontes jurídicas do Mercosul.

Ademais, como exemplos de instrumentos enunciativos são a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas (1950) e a Carta Comunitária de Direitos Sociais Fundamentais da Comunidade Européia (1989). No caso da Comunidade Européia (CE), o objetivo foi a elaboração de um instrumento mais ambicioso, desde o ponto de vista jurídico, mas somente se alcançou a aceitação geral de um instrumento não vinculante (que não foi firmado pelo Reino Unido). Contudo a Comissão da CE elaborou um programa de quarenta e sete iniciativas (normativas e outras) para desenvolver o conteúdo da Carta e ampliar suas projeções.

²⁴¹ POTOBSKY, Geraldo von. La Declaración socio laboral del Mercosur. Revista Derecho del Trabajo. Buenos Aires: La Ley, nº.5, p.773-774, 1999.

Apesar das limitações jurídicas deste tipo de instrumento, quanto a sua exigibilidade, podem ter um significativo impacto moral, além de servir de guia, ou referência a legisladores e juízes no plano nacional.

Por outro lado, segue o mesmo autor²⁴², cabe citar como exemplos notórios de instrumentos internacionais de vocação vinculante em matéria de princípios básicos, os Pactos Internacionais de Direitos Humanos das Nações Unidas (direitos civis e políticos, direitos econômicos, sociais e culturais, ambos de 1966), a Convenção Européia de Direitos Humanos de 1950, a Carta Social Européia de 1961 e seu Protocolo Adicional de 1988, a Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969 e seu Protocolo sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1988. O efeito vinculante destes instrumentos depende de sua ratificação e entrada em vigor. Um caso à parte é o Acordo de Cooperação Laboral da América do Norte, celebrado em agosto de 1993 como acordo paralelo ao Tratado de Livre Comércio da América do Norte. (NAFTA).

Os instrumentos mencionados anteriormente se impõem notavelmente aos meramente declaratórios, por sua maior efetividade jurídica. Sua vocação é a exigibilidade na ordem interna dos países, além de dispor de mecanismos de controle internacional.

²⁴² POTOBSKY, Geraldo von. La Declaración socio laboral del Mercosur. Revista Derecho del Trabajo. p.31.

Da mesma forma, pondera GONZÁLES²⁴³, o significado de uma Carta de Direitos Fundamentais e sua capacidade para produzir efeitos pode variar substancialmente, segundo a sua natureza jurídica.

Com efeito, segue o mesmo autor²⁴⁴, no caso do Mercosul, a mesma não deve ser uma mera declaração sobre a matéria que embora tenha certo valor, sua eficácia seria muito relativa, de efeito muito limitado e cuja obrigatoriedade não poderia impor-se, mas um instrumento jurídico internacional que obrigue aos signatários. Adotada como um Protocolo complementar do Tratado de Assunção para configurar adequadamente o reconhecimento jurídico de sua dimensão social.

Dessa forma, segundo BARBAGELATA²⁴⁵, a configuração jurídica da dimensão social do Mercosul requer que a natureza da Carta deve assumir a forma de um Tratado internacional que cria ou reconhece direitos dos trabalhadores, contando com as ratificações²⁴⁶ de todos os Estados Partes do Tratado de Assunção para que alcance o

²⁴³GONZÁLES, Carlos Alberto. Sobre una Carta Social del Mercosur. In: ERMIDA URIARTE, Oscar. Una Carta Social del Mercosur? p. 64.

²⁴⁴ Idem Ibidem.

²⁴⁵BARBAGELATA, Héctor Hugo. Perspectivas de una Carta de Derechos Fundamentales para el Mercosur. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Antonio e VÁSQUEZ VIALARD. Costos Laborales em el Mercosur. p.241.

²⁴⁶ Não é a oportunidade para tratar com detalhe sobre os fundamentos em que se assenta a tese da integração dos Tratados internacionais ratificados ao direito interno dos referidos países. Bastando assinalar que no caso do **Brasil**, ela tem o respaldo da doutrina especializada e da jurisprudência, anteriormente a sua previsão na presente Constituição, que parece reforça-la ao dispor em seu Art.5, § 1º que “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”. E no § 2º do mesmo artigo, dispõe que: “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”.

No que respeita ao **Paraguai**, a atual Constituição, aprovada em junho de 1992, é muito claro o reconhecimento da superioridade hierárquica dos “tratados, convênios e acordos internacionais ratificados” sobre as leis internas (art.137) e a sua integração ao “ordenamento legal interno com a hierarquia que determina” dito artigo (art.141). Além disso, o art. 142 do referido texto constitucional especifica que: “os tratados internacionais relativos aos direitos humanos não poderão ser denunciados, senão pelos procedimentos que regem para a emenda desta Constituição”.

Quanto ao **Uruguai**, a posição da doutrina unânime e categórica sobre o efeito da ratificação, quanto à incorporação e a aplicação direta das disposições auto-executáveis de um tratado internacional ratificado e inclusive sobre o efeito derogatório das normas anteriores que sejam contraditórias com suas disposições.

máximo de sua eficácia. Incluindo em seu texto normas jurídicas completas, diretamente constitutivas de direitos subjetivos, exigíveis por cada trabalhador e por cada organização profissional.

Com efeito, segundo HENDERSON²⁴⁷, o instrumento em questão deverá ter hierarquia de um Protocolo adicional ao Tratado de Assunção, contando com a ratificação de todos os países, efeitos vinculantes e a maior parte de suas disposições ser auto-executáveis e suscetíveis de ser invocadas ante os tribunais nacionais e instâncias comunitárias que se estabeleçam, bem como estar sujeito o seu cumprimento a efetivos controles.

Deveria determinar a forma de sua aprovação, se requer ratificação pelos Parlamentos, desde quanto rege e regerà e com quais efeitos. Sendo recomendável, para lhe dar maior eficácia que o órgão que dite a Carta fundamental seja o de máxima hierarquia, isto é, o Conselho Mercado Comum. Incorporando-se como um Protocolo adicional aos Tratados já existentes.

Um setor da doutrina, com respaldo em uma decisão da Suprema Corte, limita a efetividade da retificação quanto suas conseqüências para o futuro, admitindo que “a lei posterior ao tratado, incompatível com este supõe sua derrogação” (ver: decisão de 29 de agosto de 1988).

Cabe destacar que tanto a Constituição do Brasil de 1988 (parágrafos 1º e 2º do Art. 5º), como do Paraguai (parte final do art. 45) e Uruguai (art.332) existem referências expressas à aplicação imediata das normas que definam e garantam os direitos fundamentais, e inclusive a do último país citado, proporciona os critérios para suprir a falta de regulamentação.

No que se refere à **Argentina**, o art.31 da Constituição Nacional modificada em 1994 estabelece que: “esta Constituição, as leis da Nação que em sua conseqüência sejam ditadas pelo Congresso e os tratados com potências estrangeiras são a lei suprema da Nação; e as autoridades de cada província estão obrigadas a conformar-se a elas, não obstante qualquer disposição em contrário que contenham as leis, ou Constituições provinciais, salvo para a província de Buenos Aires, os tratados ratificados após do Pacto de 11 de novembro de 1859”. Assinala também em seu art. 75, 22 que: “[...] os demais tratados e convenções sobre direitos humanos, depois de aprovados pelo Congresso, requerem o voto de dois terços da totalidade dos membros de cada Câmara para gozar da hierarquia constitucional”.

²⁴⁷HANDERSON Humberto. Carta de Derechos Sociales: Eficacia y Alcances. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Antonio e VÁSQUEZ VIALARD. Costos Laborales en el Mercosur. p. 280.

Por sua vez, adverte GONZÁLES²⁴⁸, um dos aspectos de maior importância e que apresenta maiores dificuldades refere-se ao controle das normas contidas na Carta Social. Sendo indiscutível que sem um sistema de controle eficaz pouco valor terá o referido instrumento, já que sua violação seria uma questão corrente para os Estados Partes, as pessoas, ou instituições que estejam obrigadas a sua observação.

O respeito aos tratados ratificados constitui a pedra angular e o objetivo supremo do Direito Internacional. Daí proclamar a *Carta das Nações Unidas*, no seu preâmbulo²⁴⁹, a necessidade do “*respeito às obrigações decorrentes dos tratados*” e afirmar o Tratado de Viena de 1969, no seu art.27²⁵⁰, que o Estado “*não poderá invocar o seu direito interno para justificar o descumprimento de um tratado*”.

²⁴⁸ GONZÁLES, Carlos Alberto. Sobre una Carta Social del Mercosur. In: ERMIDA URIARTE, Oscar. Una Carta Social del Mercosur? p. 65.

²⁴⁹ Nós, os povos das Nações Unidas.

Resolvidos

a preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra, que, por duas vezes, no espaço da nossa vida, trouxe sofrimentos indizíveis à humanidade, e a reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direitos dos homens e mulheres, assim como das nações grandes e pequenas, e

a estabelecer condições sob as quais a justiça e o respeito às obrigações decorrentes de tratados e de outras fontes do direito internacional possam ser mantidos, e

a promover o progresso social e melhores condições de vida dentro de uma liberdade mais ampla.

E para tais fins

praticar a tolerância e viver em paz, uns com os outros, como bons vizinhos, e

unir as nossas forças para manter a paz e a segurança internacional, e a garantir, pela aceitação de princípios e a instituição de métodos, que a força armada não será usada a não ser no interesse comum,

a empregar um mecanismo internacional para promover o progresso econômico e social de todos os povos,

Resolvemos conjugar nossos esforços para a consecução desses objetivos.

Em vista disso, nossos respectivos governos, por intermédio de representantes reunidos na cidade de São Francisco, depois de exibirem seus plenos poderes, que foram achados em boa e devida forma, concordaram com a presente Carta das Nações Unidas e estabelecem, por meio dela, uma organização internacional que será conhecida pelo nome de Nações Unidas”. In: REZEK, J.F. O Direito Internacional no Século XXI. São Paulo: Saraiva, 2002. p.5.

²⁵⁰ Art. 27. “Uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado. Esta regra não prejudica o art.46”.

Por sua vez, o art. 46 dispõe:

“1. Um Estado não pode invocar o fato de que seu consentimento em obrigar-se por um tratado foi expresso em violação de uma disposição de seu direito interno sobre competência para concluir tratados, a não ser que

Assim, quanto à existência de um sistema de controle, uma Carta de Direitos pode contar com um sistema especial de controle de seu cumprimento, ou não. A previsão de um sistema internacional de controle traria uma incidência direta sobre a eficácia da Carta. Dessa forma, segundo HENDERSON²⁵¹, ratificado um Protocolo Adicional, ou qualquer outra norma derivada, para que tenha verdadeira efetividade, requer um mecanismo de controle para fazê-la cumprir.

Contudo, como o Protocolo de Ouro Preto não consagrou um órgão jurisdicional supranacional, parece difícil que a futura Carta Social tenha um sistema de controle regional. Tampouco parece possível que suas disposições sejam aplicadas diretamente pelos tribunais nacionais.

Dessa forma, dentre os diferentes sistemas de controle internacional existentes, poderia servir de inspiração alguns dos mais difundidos, como os aplicáveis no caso da Carta Social Européia e do Acordo de Cooperação Laboral do NAFTA.

I) Nessa perspectiva, a análise do sistema de controle da Carta Social Européia é interessante por ser um mecanismo de controle internacional de uma Carta análoga a que se projeta para o Mercosul.

essa violação fosse manifesta e dissesse respeito a uma norma de seu direito interno de importância fundamental”.

2. “Uma violação é manifesta se for objetivamente evidente para qualquer Estado que proceda, na matéria, de conformidade com a prática normal e de boa-fé”. In: REZEK, J.F. O Direito Internacional no Século XXI. São Paulo: Saraiva, 2002. p.14-77.

²⁵¹HANDERSON Humberto. Carta de Derechos Sociales: Eficacia y Alcances. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Antonio e VÁSQUEZ VIALARD. Costos Laborales en el Mercosur. p.279.

Dito sistema, baseia-se em informes dos governos sobre o grau de cumprimento que dão à Carta, sendo similar ao utilizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Assim:

Art.21: as Partes Contratantes remeterão ao Secretário geral do Conselho de Europa²⁵², na forma determinada pelo Comitê de Ministros, um informe bienal sobre a aplicação das disposições da Parte II da Carta que houverem aceitado.

Art.22: As Partes Contratantes remeterão ao Secretário geral do Conselho de Europa, a intervalos apropriados e a pedido do Comitê de Ministros, informes sobre as disposições da Parte II da Carta que não houverem aceitado no momento de sua ratificação ou aprovação, ou em uma notificação posterior. O Comitê de Ministros determinará periodicamente sobre quais disposições serão pedidos ditos informes e qual será a sua forma.

Estes informes são analisados por um Comitê de Espertos independentes, existindo um processo posterior de análise a cargo do Comitê Governamental do Conselho de Europa e uma terceira instância desempenhada pelo Comitê de Ministros. Este por sua vez, tem a atribuição de fazer recomendações aos governos na hipótese de seus países não cumprirem devidamente as normas contidas na Carta. Nesse sentido:

Art.24: 1. Os informes apresentados ao Secretário geral em aplicação dos artigos 21 e 22 serão examinados por um Comitê de Expertos Independentes, constituídos conforme o disposto no art.25. O Comitê estará igualmente informado de todas as observações transmitidas ao Secretário Geral, conforme o estabelecido na parte 1 do art. 23. Ao final do seu exame, o Comitê de Expertos independentes redigirá um informe contendo suas conclusões.

²⁵² Os órgãos do Conselho de Europa são o Comitê de Ministros (os Ministros de Assuntos Exteriores dos países membros, ou seus Delegados permanentes), a Assembléia Consultiva (ou Assembléia Parlamentaria, composta por cotas de integrantes do Poder Legislativo dos Estados Membros) e o Secretariado (com a finalidade de assistir tecnicamente aos outros dois, ainda que responda ante o Comitê de Ministros). VIDA SORIA, José. Las cartas sociales europeas en la construcción de la Europa social. In: Revista Relasur. nº1. Montevideo: Relasur/OIT, 1993. p. 16

Art. 27: Os informes das Partes Contratante, as observações e informações transmitidas conforme o disposto na parte 1 do artigo 23 e 3 do artigo 24, assim como os informes do Comitê de Expertos Independentes serão comunicados a um Comitê Governamental.

Art. 28: Por maioria de dois terços dos votos, somente as Partes Contratantes terão direito de voto, o Comitê de Ministros adotará, sobre a base de informe do Comitê Governamental, uma resolução relativa ao conjunto do ciclo de controle, contendo Recomendações individuais dirigidas às Partes Contratantes afetadas.

De todo esse procedimento, observa VIDA SORIA²⁵³, sobressai que o mesmo carece, em realidade, de instrumentos coativos de aplicação, fator que provavelmente enfraqueceu durante anos a Carta Social Européia do Conselho de Europa. E é provável também que o surgimento no âmbito da Comunidade de outra Carta Social seja conseqüência do vazio que a do Conselho deixou no contexto da “Europa Social”.

II) Por outro lado, o sistema de controle previsto no Acordo de Cooperação Laboral complementar ao Tratado de Livre Comércio da América do Norte (NAFTA) prevê três níveis de controle bastante diferentes dos aludidos sobre a União Européia.

O primeiro, seria o das consultas ministeriais, isto é, uma consulta de obrigatória resposta de um dos governos ao outro; o segundo seria o de uma avaliação a cargo de expertos, nomeados em consulta com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) para casos concretos; o terceiro, a atuação de um Tribunal Arbitral, constituído também para cada caso concreto. Nesse sentido, dispõe o Acordo:

Art. 22: 1. Qualquer Parte poderá solicitar consultas à outra Parte em nível ministerial relativo a qualquer assunto no âmbito deste Acordo. A Parte solicitante proporcionará

²⁵³ VIDA SORIA, José. Las cartas sociales europeas em la construcción de la Europa social. Revista Relasur. nº1. Montevideo: Relasur/OIT, 1993. p.30.

informação específica e suficiente que permita responder à Parte requerida.

2. A Parte solicitante notificará sem demora sobre a solicitação às outras Partes. Quanto uma terceira Parte considere ter um interesse substancial no assunto, estará legitimada para participar nas consultas, através de prévia notificação por escrito às outras Partes.

3. “As Partes consulentes farão todo o possível para resolver o assunto mediante as consultas previstas neste artigo, em especial através da informação à disposição pública que seja suficiente para permitir um exame exaustivo do assunto”.

Com efeito, no caso de surgir divergências entre as partes por questões relativas às obrigações emergentes do Acordo, determina-se que em primeiro lugar deva-se recorrer ao mecanismo das consultas diretas.

Contudo, se este procedimento fracassa, pode-se solicitar a constituição de um *Comitê Avaliador de Expertos (CEE)*, composto de três membros, cujo presidente será eleito através de uma lista de expertos elaborada em consulta com a Organização Internacional do Trabalho (OIT):

Art. 23. 1: Se um assunto não tenha sido resolvido depois das consultas ministeriais, conforme o Artigo 22, qualquer das Partes consulentes poderá solicitar por escrito o estabelecimento de um Comitê Avaliador de Expertos (CEE). A Parte solicitante entregará a solicitação às outras Partes e ao Secretariado. A entrega da solicitação do Conselho estabelecerá um CEE, nos termos dos parágrafos 3 e 4.

2. O CEE examinará, à luz dos objetivos deste Acordo e de forma não contenciosa, as pautas de conduta de cada uma das Partes na aplicação das normas sobre segurança e higiene no trabalho e de outras normas técnicas laborais, na medida em que sejam aplicáveis ao assunto em particular, considerado pelas Partes conforme o Artigo 22.

3. *Não poderá convocar-se um CEE se uma das Partes obtém uma resolução conforme o Anexo 23, no sentido de que o assunto:*

a) não esteja relacionado ao comércio; ou

b) não se encontre amparado por leis laborais mutuamente reconhecidas

4. *Não poderá convocar-se um CEE referente a um assunto que tenha sido previamente matéria de um informe de um CEE, enquanto não exista nova informação que justifique um novo informe.*

O CEE deve elaborar um projeto de informe no prazo de 120 dias para o Conselho, o qual conterà uma avaliação comparativa do assunto em questão, suas conclusões e eventualmente recomendações práticas que possam ser de utilidade às Partes com respeito ao assunto em questão. Dispondo o art. 25 do Acordo que:

1. *Dentro de 120 dias posteriores ao seu estabelecimento, ou qualquer outro período que o Conselho decida, o CEE apresentará um projeto de informe para consideração do Conselho, contendo:*

a) uma avaliação comparativa do assunto em questão;

b) suas conclusões; e

c) quando seja apropriado, as recomendações práticas que possam ser de utilidade às Partes com respeito ao assunto.

2. *Cada uma das Partes poderá apresentar por escrito ao CEE suas opiniões sobre o projeto de informe. O CEE tomará em conta ditas opiniões para a preparação de seu informe final.*

Por sua vez, esgotadas as instâncias prévias de consultas diretas de mediação do Conselho de Ministros, assim como da intervenção da Comissão Avaliadora de Expertos, pode-se convocar um Painel Arbitral.

Nesse caso, o Acordo dispõe que quando o tema em controvérsia refira-se ao trabalho de menores, à seguridade e higiene, ou aos salários mínimos, pode-se promover um sistema especial de solução de controvérsias.

Para que isso suceda são necessários determinados requisitos, que substancialmente são os seguintes: 1) que se trate de fato persistente; 2) que a norma seja vigente nos três países; 3) que sua violação gere vantagens comerciais indevidas. Com efeito, assim dispõe o referido instrumento internacional:

Art. 29. 1 Se um assunto não for resolvido em um prazo de 60 dias posteriores à reunião do Conselho, conforme o Artigo 28, mediante solicitação escrita de qualquer das Partes consulentes, o Conselho decidirá, mediante o voto de dois terços de seus membros, convocar um Painel Arbitral para examinar o assunto, quando a presumida persistência de omissões da Parte demandada na aplicação efetiva de suas normas técnicas em matéria de seguridade e higiene no trabalho, trabalho de menores, ou salário mínimo: a) esteja relacionada com o comércio, ou; b) encontre-se amparada por leis laborais mutuamente reconhecidas.

2. Quando uma terceira Parte considere ter um interesse substancial no assunto, terá direito a participar como Parte reclamante, mediante prévia entrega de notificação escrita de sua intenção de intervir, às Partes contendedoras e ao Secretariado. A notificação será entregue prontamente, mas em nenhum caso, depois de sete dias a partir da data de votação do Conselho para a constituição do Painel.

3. A menos que as Partes contendedoras acordem outra coisa, o Painel se estabelecerá e desenvolverá suas funções em concordância com as disposições desta Parte.

Este Painel pode propor um plano de ação para solucionar o problema, assim como também resolver a imposição de uma sanção. Esta sanção pode ser de dois tipos:

1) econômica: segundo o Anexo 39 do Acordo, consiste no pagamento de uma contribuição monetária, a qual poderá ser no máximo “*de 0,007 por cento do montante total que representa o comércio de bens entre as Partes [...]*”.

As contribuições, de acordo com esse dispositivo, são fixadas pelo Painel, segundo a gravidade do assunto e serão “*depositadas em um Fundo estabelecido em nome da Comissão pelo Conselho [...]*”, cujo objetivo é fortalecer a aplicação da legislação laboral do país infrator;

2) suspensão dos benefícios comerciais: conforme o disposto no art. 41 do Acordo, quando a parte sancionada não tenha pagado a contribuição monetária dentro de 180 dias posteriores à imposição da sanção, a parte reclamante poderá suspender os benefícios derivados do Tratado por um montante equivalente para cobrar a contribuição.

Com efeito, este controle pode derivar na aplicação de sanções econômicas ao Estado não cumpridor, as quais podem consistir em multas (contribuições pecuniárias), ou inclusive, na suspensão dos benefícios tarifários já concedidos pelo Tratado.

III) Além desses antecedentes, devem ser estudados os mecanismos de controle implementados pela vasta experiência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) através da Comissão de Expertos Independentes, o qual também pode adaptar-se à

situação do Mercosul, encontrando provavelmente pouca resistência entre os Estados-membros e permitindo que a atuação de Comissões dessa natureza constitua um importante meio de pressão para que os governos se empenhem na aplicação das normas da Carta Social.

No âmbito da OIT, portanto, para todas as Convenções rege uma única série de procedimentos (controle regular a cargo de uma Comissão de Expertos Independentes²⁵⁴ e uma Comissão tripartite da Conferência²⁵⁵ completada por mecanismos para o exame de queixas e reclamações).

O procedimento de controle regular baseia-se no envio periódico de memórias dos governos, as quais são examinadas por uma Comissão de Expertos Independentes. Os informes desta Comissão, com as observações sobre a existência de descumprimento, são enviados diretamente aos governos.

Tais informes constituem a base das discussões celebradas todos os anos no interior de uma comissão especial da Conferência Internacional do Trabalho. Esta comissão, de composição tripartite, convida aos representantes dos países que tenham problemas importantes de descumprimento de Convenções ratificadas para que informem sobre os casos concernentes aos seus países.

²⁵⁴ A Comissão de Expertos Independentes está constituída por 20 membros de nacionalidades diferentes e das diversas regiões do mundo. São eleitos pelo Conselho de Administração, por proposta do Diretor Geral da Repartição, para um mandato de três anos, podendo ser reconduzidos. A escolha é realizada entre juristas eminentes e independentes que não estejam vinculadas nem a serviço governamentais, nem a organizações profissionais. É um órgão técnico-jurídico independente. SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. p.249.

²⁵⁵ Enquanto a Comissão de Expertos Independentes é integrada por juristas independentes, com mandatos renovados a cada três anos, a Comissão tripartite é composta de representantes do governo, de empregadores e de trabalhadores, indicados em cada reunião da Conferência de acordo com o regulamento desta. É um órgão técnico-político, representativo dos três grupos que configuram o tripartismo da OIT, sendo públicas as suas sessões. SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. p. 258.

Os procedimentos de reclamações (art. 24 e 25 da Constituição) e queixas (arts. 26-35 da Constituição) sobre a inobservância de uma Convenção ratificada, são distintos na medida que dependem da intervenção das partes ou atores através da apresentação de denúncias.

A *Reclamação*: segundo o disposto no art.24 da Constituição da OIT, uma “*organização profissional de empregadores ou de trabalhadores*” pode apresentar uma reclamação à Repartição Internacional do Trabalho (RIT)²⁵⁶, tendo por objeto o não cumprimento satisfatório por parte de qualquer Estado-membro, no território de sua jurisdição, de uma Convenção ratificada. Competindo ao *Conselho de Administração* processar as reclamações e deliberar sobre o seu objeto. Com efeito, dispõe o art. 25 da Constituição:

Se num prazo prudente não se receber nenhuma declaração do governo contra o qual se haja apresentado a reclamação, ou se a declaração recebida não for considerada satisfatória pelo Conselho de Administração, este poderá tornar pública a reclamação e, nesse caso, a resposta recebida.

A *Queixa*: poderá ser instaurado contra um Estado-membro que não adotou as medidas necessárias ao cumprimento de uma Convenção que haja ratificado: a) mediante representação de qualquer Estado-membro que haja ratificado a mesma Convenção (art. 26, §1º, da Constituição); b) *ex officio*, pelo Conselho de Administração (art.26, §4º); c) pela representação de qualquer delegação à Conferência internacional do Trabalho (art.26, §4º).

²⁵⁶ A Repartição Internacional do Trabalho (RIT) constitui o secretariado técnico-administrativo da OIT, sendo dirigida por um Diretor Geral nomeado pelo Conselho de Administração, de quem recebe instruções e perante o qual é responsável (art.8º da Constituição).

A queixa deve ser apresentada à Repartição Internacional do Trabalho (RIT), que a encaminha ao Conselho de Administração, o qual tem o encargo de apreciação da queixa e a determinação das providências indispensáveis à elucidação do caso.

O Estado indiciado tem um prazo para aceitar ditas recomendação e no caso de divergência pode recorrer à Corte Internacional de Justiça (art.29).

Em todos esses procedimentos concernentes a Organização Internacional do Trabalho (OIT), as conclusões e recomendações dos órgãos de controle não podem ser executadas no plano internacional, nem no nacional. Internacionalmente a compulsão é moral e por pressão da opinião pública, sendo importante, portanto, o seguimento por intermédio de um mecanismo de controle, a fim de que a questão se mantenha latente e atualizada. Sobre o plano nacional²⁵⁷, os juízes poderão aplicar a norma internacional.

Cabe destacar ainda, segundo POTOBSKY²⁵⁸, que boa parte dos problemas jurídicos de aplicação das normas sócio-laborais (e outras) adotadas pelo Mercosul, seria resolvida de forma mais adequada com sua transformação futura em uma entidade

²⁵⁷ Os tratados são celebrados para serem cumpridos, o que requer *aplicação* pelos tribunais nacionais. Contudo, tal aplicação segue provocando diversos problemas práticos, tais como os derivados das teses monistas e dualistas, sendo que em um sistema estritamente “dualista”, os tribunais somente poderão aplicar uma norma convencional após transforma-la em direito nacional, através de um ato legislativo. Em outros Estados, os tribunais aplicarão o direito internacional, sem recorrer a nenhum procedimento prévio, prevalecendo a norma internacional sobre a norma interna, exceto com respeito à norma legislativa posterior à norma convencional. Ou seja, o Estado conserva sua liberdade para eleger os meios de execução que considere conveniente, de acordo com suas tradições e com os princípios fundamentais de sua organização política.

Por outro lado, considera-se como o problema prático mais importante o de assegurar uma interpretação uniforme dos tribunais nacionais, evitando o esvaziamento da norma internacional pela diversidade das interpretações nacionais, sendo necessário recorrer a uma instância internacional. REUTER, Paul. Introducción al derecho de los Tratados. México: Fondo de Cultura Económica, 1999. pg. 34-37

²⁵⁸ POTOBSKY, Geraldo von. La Declaración socio laboral del Mercosur. Revista Derecho del Trabajo. p. 32.

supranacional, que tenha a sua disposição um instrumento normativo, administrativo e processual apropriado para imprimir uma maior eficácia ao seu funcionamento.

No bloco sul-americano os debates e estudos sobre a sua dimensão social materializaram-se em um pequeno número de ações pontuais, o saldo até o momento resume-se, essencialmente, à vigência comum de algumas normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), à Declaração Sociolaboral, com importantes limitações em seu conteúdo e sem poder vinculante, e à Comissão Sociolaboral, instância de caráter meramente consultivo.

Conjugando os fatores enunciados, infere-se que a Carta Social é o instrumento adequado para a projeção de uma dimensão social do mercado comum, tratando de fixar um conjunto de normas laborais comuns, em cuja consideração não serão aceitas normas, nem práticas que não respeitem os níveis estabelecidos; evitando que a concorrência internacional conduza à redução das conquistas sociais de cada país; constituir uma base para a harmonização na legislação, a fim de impedir que a existência de assimetrias em certos institutos do Direito do Trabalho dificultem o funcionamento do mercado comum; devendo assumir a forma de um Protocolo adicional ao Tratado de Assunção; num primeiro momento, os governos, os sindicatos, as pessoas diretamente afetadas e a opinião pública serão os que definitivamente deverão fazer a evolução do cumprimento das normas da Carta. Isso, sem prejuízo da ação das próprias Comissões, os quais deverão constituir um poderoso meio de pressão para o seu pleno acatamento.

Além disto, a hipótese de sanções comerciais através de um órgão especial, um árbitro, ou de um Tribunal arbitral, integrado por expertos, visando restabelecer as

condições de uma concorrência adequada, alteradas pelo descumprimento dos termos da Carta, não deveria deixar de tomar-se em consideração, quando os outros meios não alcancem efeitos satisfatórios.

Finalmente, segundo REY PAZ²⁵⁹, o objetivo de justiça social, mencionado no preâmbulo do Tratado de Assunção, requer a adoção de medidas de proteção do trabalho e dos trabalhadores.

Contudo, para haver uma adequada proteção, a adoção de uma Carta Social é condição indispensável, considerando que a existência do referido instrumento tem uma razão prioritária, que é a de estabelecer as bases para erigir uma integração econômico-social no processo de consolidação do Mercosul.

Nesse sentido, é certo também que permitirá estabelecer um patamar comum de direitos dos trabalhadores, que implicará a ilicitude automática dos contratos que eventualmente violem o seu conteúdo. Por outro lado impedirá que precárias condições de trabalho incorporem-se ao programa de competitividade empresarial, conduzindo à prática do *dumping social*.

²⁵⁹ REY PAZ, Vânia Beatriz. Mercosul: Legislações Sindicais – (Im)possibilidade de Harmonização. p.61.

CONCLUSÃO

Na atualidade, com uma economia globalizada em que as regras comerciais ocupam um âmbito mundial, a regulação laboral, no mesmo nível, é indispensável. O mesmo valendo para os espaços de integração econômica regional como o Mercosul.

Assim, embora os processos de integração econômica regional apresentem preocupações preponderantemente econômicas e comerciais, à medida que evoluem e se consolidam geram uma série de efeitos no campo social em geral e, especificamente, na esfera do trabalho.

Com efeito, a consciência das possíveis conseqüências negativas no âmbito laboral que tais processos provocam, gera inquietações e preocupações que exigem atenção, tornando-se necessário enfrentar a dimensão social dos processos em marcha.

Nesse sentido, a reestruturação da economia mundial em curso pode levar as empresas ou até os próprios países, a basear a concorrência no rebaixamento das condições de trabalho para desta forma reduzir os custos através desse irrefutável fator de produção.

Nesse contexto, o antigo de debate sobre a internacionalização das normas sócio-laborais tem ressurgido no marco do desenvolvimento das políticas de integração econômica regional, as quais têm colocado com especial vigor a discussão em torno do problema da competitividade baseada na desigualdade dos custos laborais.

Essa preocupação esteve presente na experiência européia, como evidencia as Cartas Sociais e também no processo de integração norte americano, através do Acordo Complementar de Cooperação Laboral que é parte integrante de seu instrumento constitutivo, os quais apesar da diferença nos seus objetivos e modelos de integração, não negligenciaram esse importante fator para o desenvolvimento de suas economias.

No que concerne ao processo de integração do Mercosul a análise do Tratado de Assunção, revela que poucas considerações foram dedicadas ao importante aspecto social desta integração, apesar da relevância que o mesmo assume para a consolidação do atual empreendimento de integração da região e mais especificamente por sua incidência na competitividade.

Em contrapartida, o fato de o Tratado não conter disposições sociais e conseqüentemente previsão expressa a respeito das respectivas políticas não impediu o desenvolvimento destas, como demonstram a criação do Subgrupo de Trabalho nº 11 (atualmente, SGT 10) pelo Grupo Mercado Comum; do Foro Consultivo Econômico e Social (FCES), que é um órgão de caráter permanente e, mais recentemente, da Comissão Sócio-laboral do Mercosul.

Isso significa que não há contradição entre a busca do objetivo econômico e o latente objetivo social, pois o desenvolvimento econômico que se busca tem um objetivo

final que consiste em promover o melhoramento das condições de vida da população e a implantação da justiça social nos Estados Partes.

Por sua vez, a constituição de um mercado comum que se propuseram os Estados Partes do Mercosul tem incidência direta sobre as políticas sociais nacionais e no Direito do Trabalho, porque há um princípio fundamental contido no conceito dessa estrutura econômica, que é o princípio da livre circulação dos trabalhadores no interior da comunidade. Configurando tal liberdade, um critério essencial de todo o sistema comunitário, e requerendo em certa medida o estabelecimento de uma política sócio-laboral comum, para o atendimento dos compromissos de liberalização efetiva, mas sobretudo para o pleno e leal exercício do livre jogo da concorrência, de tal forma que a menor proteção aos trabalhadores, não configure um benefício ilegítimo para determinado país, em seu relacionamento com os demais.

Assim, o desenvolvimento do processo de reconhecimento da dimensão social também responde a exigências de ordem econômica, tendo em conta que o custo laboral no processo produtivo constituirá, um dos elementos fundamentais vinculados à concorrência. Podendo funcionar, como fator de desequilíbrio do comércio regional.

Seu manejo pode gerar “dumping” social como prática desleal, isto é, favorecer a competitividade de produtos de um país em prejuízo de outros, através da diminuição do nível de ingressos e das condições de trabalho dos trabalhadores empregados.

Tal prática desleal, somente poderá ser evitada através do reconhecimento e regulamentação comum dessa matéria, visando impedir a prática do chamado dumping social.

Com efeito, uma das formas de realizar a tarefa de desenvolvimento do processo de reconhecimento da dimensão social, encontra-se em um mecanismo previsto pelo próprio Tratado de Assunção e consiste no compromisso assumido pelos Estados Partes em harmonizar as legislações para fortalecer o processo de integração, pretendendo-se através deste dispositivo alcançar os fins almejados pela integração.

A harmonização do direito do trabalho é, portanto, um aspecto muito importante a ser considerado neste processo de formação de um mercado comum, na tentativa de evitar os eventuais efeitos perversos que a integração poderá trazer para o âmbito sócio-laboral, impedindo que a concorrência entre as empresas baseie-se na redução das condições de trabalho e proteções dos direitos dos trabalhadores, situação que esvaziaria o objetivo de justiça social consignado no Tratado.

Entretanto, visto que o Tratado de Assunção não regulamentou a dimensão sócio-laboral da integração, cujo processo de reconhecimento ainda permanece inconcluso e também que a estrutura institucional do Mercosul consiste em órgãos intergovernamentais que não podem atuar além da competência prevista pelo Tratado, o desenvolvimento do processo de reconhecimento da dimensão social pelos Estados Partes pressupõe um marco jurídico, a regulamentação dessa matéria, a qual implica uma revisão do próprio Tratado, através de um Protocolo Adicional que inclua as disposições sociais comuns a ser ratificado pelos quatro países integrantes desse estratégico processo de integração econômica regional, dando reconhecimento jurídico a sua dimensão sócio-laboral.

Assim, o referido desenvolvimento do processo de reconhecimento da dimensão social deve concretizar-se em um Protocolo Adicional que deverá contar com a ratificação dos quatro países integrantes do Mercosul, pois não existe possibilidade jurídica de ditar-se normas supranacionais.

Por último, considerando as técnicas apontadas para realizar a harmonização das legislações no âmbito do direito do trabalho, foi previsto que a mesma pode ser efetuada a partir da ratificação por estes quatro países de um elenco comum de Convenções Internacionais do Trabalho. Uma outra maneira, não excludente da primeira, seria incluir os princípios e normas consagrados por esta normativa internacional na projetada Carta Social do Mercosul.

Contudo, a adoção de níveis de proteção laboral derivados da Carta possibilitaria a integração e reforço do sistema universal e regional de proteção dos direitos humanos em toda sua extensão; a contribuição para a construção de um núcleo comum de proteção ao trabalho.

Por outro lado, também possibilitaria que os países afetados por uma concorrência desleal, resultante do descumprimento dos compromissos assumidos a este respeito, estivessem habilitados a invocar a Carta para defender-se.

Do mesmo modo, embora a questão esteja relacionada com medidas concernentes ao comércio internacional, a Carta serviria para legitimar as ações que promovam os trabalhadores afetados pela violação, ou descumprimento dos direitos e garantias assegurados pelo referido instrumento.

Por outro lado, a maior proximidade do processo de integração regional proporciona mais uma oportunidade para que o problema da eficácia das normas que consagram direitos sócio-laborais tenda a diminuir, não somente por fundamentos filosófico, políticos ou jurídico- laborais, mas por puro pragmatismo econômico.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. Rio de Janeiro: ABNT, 2001.

_____. Rio de Janeiro: ABNT, 2002

ACUERDO DE COOPERAÇÃO LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE. México: STPS, 1993.

ACKERMAN, Mario, *et al.* *El Futuro del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma, 1997.

BABACE, Héctor. *El Derecho laboral del Mercosur*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1995.

_____. *La Dimensión Social del Mercosur*. Montevideo: Facultad de Derecho. 1998.

_____. *Introducción al Estudio de las Relaciones Laborales en los Procesos de Integración*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1998.

BARBAGELATA, Héctor Hugo. *Exploración Preliminar de la Proyectada Integración en el Mercosur, Desde la Perspectiva Laboral*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1992.

_____. *El derecho a la Formación Profesional y las Normas Internacionales*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2000.

BARBATO, Celia. *Mercosur: Una Estrategia de Desarrollo*. Montevideo: Ediciones Trilce, 2000.

BIDART CAMPOS, Germán e GIL DOMÍNGUEZ, Andrés. *Los Valores en la Constitución Argentina*. Buenos Aires: Ediar, 1999.

BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

BOUR, Juan Luis, SUSMEL, Nuria e ECHART BAGOLINI, Maria Cristina. *Costos Laborales en el Mercosur*. Buenos Aires: Fiel, 1992.

_____. *Introducción al Estudio de las Relaciones en los Procesos de Integración*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1998.

BARBAGELATA, HECTOR HUGO. *El Derecho Laboral Del Mercosur*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1995.

_____. *El Derecho a la Formación Profesional y las Normas Internacionales*. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2001.

_____. *Exploración Preliminar de la Proyectada Integración en el Mercosur desde la Perspectiva Laboral*. Montevideo: Oficina Internacional del trabajo.1991.

Exploración Preliminar de la Projectada Integración en el Mercosur Desde la Perspectiva Laboral. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1991.

BUZELAY, Alain. *Intégration et Désintégration Européenne*. Paris: Económica, 1996.

CAMPOS, Eduardo Nunes. *O Lugar do Cidadão nos Processos de Integração*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2002.

CARTA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DEL MERCOSUR. In: COSTANZA SARDEGNA, Paula. *La Trabajadora Migrante en el Mercosur*. Buenos Aires: Lexis Nexis, 2001.

CARTA SOCIAL EUROPEA. *La Carta Social Europea en la Perspectiva de la Europa del año 2000*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.

CARTA COMUNITÁRIA DE LOS DERECHOS SOCIALES FUNDAMENTALES DE LOS TRABALHADORES. In: ERMIDA URIARTE, Oscar e BARRETO GHIONE, Hugo. *Formación Profesional en la Integración Regional*. Montevideo: Cinterfor, 2000.

CASELLA, Paulo Borba (coord.). *Mercosul: Integração Regional e Globalização*. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

CASTILLO, Geraldo, GODIO, Julio e ORSATI, Alvaro. *Los Trabajadores y el Mercosur*. Buenos Aires: Ediciones Corregidor, 1996.

CEPAL. *Panorama de la Inserción Internacional de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, 2001.

_____. *Retomar la Agenda del Desarrollo*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, 2001.

CHALOULT, Yves e ALMEIDA, Paulo Roberto de. *Mercosul, Nafta e Alca: A Dimensão Social*. São Paulo: LTr, 1999.

CONSTANZA SARDEGNA, Paula. *La Trabajadora Migrante en el Mercosur*. Buenos Aires: Lexis Nexis, 2001

CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ARGENTINA. Buenos Aires: Ediciones Macchi, 1996.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. São Paulo: LTr, 2002.

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL PARAGUAY. Asunción, 1992.

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAI. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1999.

CONVENIOS DE LA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Montevideo: Rosgal, 1994.

CRESPO, Ángel. *Maastricht y el Futuro de Europa*. Barcelona: Ediciones del Serbal, 1997.

DAL RI JÚNIOR, Arno e OLIVEIRA, Odette Maria. *Cidadania e Nacionalidade: Efeitos e Perspectivas Nacionais, Regionais, Globais*. Ijuí: Unijuí, 2002.

D'ARCY, François. *União Européia: Instituições, Políticas e Desafios*. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, 2002.

DOUGHERTY, James e PFALTZGRAFF JR, Robert L. *Teorias en Pugna en Las Relaciones Internacionales*. Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano, 1993.

EKMEKDJIAN, Miguel A. *Introducción al Derecho Comunitario Latinoamericano*. Buenos Aires: Depalma, 1994.

ERMIDA URIARTE, Oscar. *Una Carta Social del Mercosur?* Montevideo: Relasur/OIT, 1994.

_____. *Relaciones Laborales*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1996.

_____. *Mercosur y Derecho Laboral*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1996.

_____. *Curso Introductorio de Relaciones Laborales*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1996.

_____. *La Flexibilización de la Huelga*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1999.

_____. *La Flexibilidad*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2000.

_____ e OJEDA AVILES, Antonio. *El Derecho Sindical en America Latina*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1995.

_____ e ROSENBAUM RÍMOLO, Jorge. *Formación Profesional en la Negociación Colectiva*. CINTERFOR/OIT, 1998.

_____ e BARRETO GUIONE, Hugo. *Formación Profesional en la Integración Regional*. Montevideo: Cinterfor, 2000.

ETALA, Carlos A. *Contrato de Trabajo*. Buenos Aires: Astrea, 2000.

FERREIRA, Maria Carmem e RAMOS OLIVEIRA, Julio. *Mercosur, Enfoque Laboral*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1994.

_____. *Las Relaciones Laborales en el Mercosur*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1997.

FILIPPO, Armando Di e FRANCO, Rolando. *Las Dimensiones Sociales de la Integración Regional en América Latina*. Santiago del Chile: CEPAL, 1999.

GALLART, María Antonia. *Formación, Pobreza y Exclusión*. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2000.

GARMENDIA ARIGÓN, Mario. *Legislación Comparada sobre Formación Profesional: Una Visión desde los Convenios de la OIT*. CINTERFOR/OIT, 2000.

GREIDER, William. O trabalho na globalização, *Folha de São Paulo*. São Paulo, 16 jun. 1996. p.D2.

GOMIS, Pedro Luis. *La Política Social y de Empleo en El Tratado de Amsterdam*. Madrid: Consejo Económico y Social, 1999.

GROS ESPIELL, Héctor, DELPIAZZO, Carlos e ROTONDO, Felipe. *El Derecho de la Integración del Mercosur*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1997.

HANSENNE, Michel. *La Función Normativa de la Organización Internacional del Trabajo*. Memoria del Director General a la 85° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Disponível em: < <http://www.ilo.org/public/spanish> >. Acesso em: 09 nov. 2002.

HERNÁNDEZ, Antonio María. *Integración y Globalización*. Buenos Aires: Depalma, 2000.

INDICADORES ECONÓMICOS. Porto Alegre: Secretaria da Coordenação e Planejamento e Fundação de Economia e Estatística, 2001.

JORDAN, Bill. Revista Trabajo. Ginebra: OIT, 1995.

MAGARIÑOS, Gustavo. *Uruguay en el Mercosur*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1991.

MALLET, Estevão e ROBORTELA, Luiz Carlos Amorim. *Direito e Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996. p. 456.

MANSUETI, Hugo Roberto. *Derecho Del Trabajo en el Mercosur*. Buenos Aires: Ciudad Argentina, 1999.

MANUEL RODRÍGUEZ, Juan. *El Mercosur Después de Buenos Aires*. Fundación de Cultura Universitaria, 1995.

MORAES, Henrique Choer. *O Novo Sistema Jurisdicional do Mercosul*. Revista de Direito Constitucional e Internacional. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

NERYS FERNÁNDEZ, Wilson. *Mercosur, Estados Unidos, Alca: Globalização y Regionalización en el Cambio de Siglo*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria. 2000.

NIETO SOLIS, José Antonio. *Fundamentos y Políticas de la Unión Europea*. Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores, 1995.

OCAMPO, José Antonio. *Retomar la Agenda del Desarrollo*. Santiago de Chile: CEPAL, 2001.

OLIVEIRA, Odete Maria de. *Relações Internacionais & Globalização: Grandes Desafios*. Ijuí: UNIJUÍ, 1998.

_____. *União Européia: Processos de Integração e Mutação*. Curitiba: Juruá, 2000.

ORTUZ, Jose. *Reformulacion de los Esquemas de Integracion: Especialmente em el Mercosur*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1999.

PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. *Manual Práctico de Normas Laborales*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1992.

PEREZ OTERMIN, Jorge. *El Mercado Común del Sur: Desde Asunción a Ouro Preto*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1997.

PERONE, Gian Carlo e SCHIPANI, Sandro. *Princípios Para um Código-Tipo de Direito do Trabalho Para a América Latina*. São Paulo: LTr, 1996.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma, 1978.

_____ e PERONE, Giancarlo. *Aspectos Laborales de la Integración Regional*. Montevideo: Biblioteca de Derecho Laboral, 1993.

_____ e VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. *Costos Laborales en el Mercosur*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1993.

PROTOCOLO DE OLIVOS

RAMOS, Manuel Moura. *Das Comunidades à União Européia*. Porto: Editora Coimbra, 1994.

RECALDE, Héctor. *Reforma Laboral: Flexibilidad Sin Empleo*. Buenos Aires: Organización Mora Libros, 1994.

REUTER, PAUL. *Introducción al Derecho de los Tratados*. México: Fondo de Cultura Económica, 1999.

REVISTA DE ECONOMIA Y SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO. nº10. Madrid: MTSS, 1990

REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO. nº2. Montevideo: Facultad de derecho, 1991.

REVISTA DEL TRABAJO. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo e Seguridad Social, 1994.

REVISTA DERECHO DEL TRABAJO. nº5. Buenos Aires: La Ley, 1999.

REVISTA DERECHO LABORAL. Tomo XXXIV. Montevideo: Facultad de Derecho, 1992.

_____. nº190. Tomo XLI. Montevideo: Facultad de Derecho, 1998.

_____. nº197. Tomo XLIII. Montevideo: Facultad de Derecho, 2000.

_____. nº200. Tomo XLIII. Montevideo: Facultad de Derecho, 2000.

REVISTA INTEGRACIÓN LATINOAMERICANA. nº184. Buenos Aires: INTAL, 1982.

REVISTA JURÍDICA DEL CENTRO ESTUDANTES DE DERECHO. n°5.
Montevideo: Fundación de Cultura Universitária1991.

_____ . n°11.
Montevideo, 1996.

REVISTA LATINOAMERICANA DE POLÍTICA SOCIAL. Buenos Aires: Facultad de
Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA), 2000.

REVISTA RELACIONES LABORALES. Madrid: MTSS, 1986.

_____ . Madrid: MTSS, 1987.

_____ . Madrid: MTSS, 1989.

_____ . Madrid: MTSS. 1999.

REVISTA RELASUR. n° 1. Montevideo: Relasur/OIT, 1993.

_____ . n° 5. Montevideo: Relasur/OIT, 1995.

_____ . n °6. Montevideo: Relasur/OIT, 1995.

REZEK, J. F. *O Direito Internacional no Século XXI*. São Paulo: Saraiva, 2002.

REY PAZ, Vânia Beatriz. Mercosul: *Legislações Sindicais—(Im)possibilidade de Harmonização*. Curitiba: Juruá, 1999.

ROSENBAUM RIMOLO, Jorge. *Negociación Colectiva Sobre Formación en el Mercosur*. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2000.

_____. *Diálogo Social sobre Formación en Uruguay*. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2001.

ROSSI, Clovis. *Mercosul Faz Talvez a Penúltima Cúpula*. Gazeta Mercantil. São Paulo, 04 de jul. 2002. p. B7.

SACCONI, Maria Alejandra. *El Mercosur de la Post-Transición: Balance y Perspectivas*. Rosario: CERIR, 1995.

SAN VICENTE, Osvaldo Mantero. *Derecho del Trabajo de los Países del Mercosur*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1996.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *Pela Mão de Alice*. São Paulo: Cortez, 1995.

SARDEGNA, Miguel. *Las Relaciones Laborales en el Mercosur*. Buenos Aires: La Rocca, 1998.

STAHRINGER DE CARAMUTI, Ofelia (Coordinadora). *El Mercosur en el Nuevo Orden Mundial*. Buenos Aires: Ediciones Ciudad Argentina, 1998.

_____. *El Mercosur en el Nuevo Orden Mundial*. Buenos Aires: Ediciones Ciudad Argentina, 1996.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

TOKMAN Víctor e MARTÍNEZ, Daniel. *Inseguridad Laboral y Competitividad*. Lima: Visual Service SRL, 1999.

TRATADO DE ASSUNÇÃO. In: REZEK, J.F. *O Direito Internacional no século XXI*. São Paulo: Saraiva, 2000.

TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho Del Trabajo*. México: Porrúa. 1981.

ULRIKE, Guerot, COHEN-HADRIA, Emmanuel. *et. al. União Européia: Transtornos e Alcance da Integração Regional*. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, 2001.

VIALARD, Vásquez. *Tratado de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Astrea, 1995.

VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. *Negociación Colectiva e Integración Regional*. Montevideo: Biblioteca de derecho laboral, 1992.

ZELADA CASTEDO, Alberto. *Derecho de la Integración Económica*. Buenos Aires: Depalma, 1989.

ANEXO A

CARTA SOCIAL EUROPEA. TURÍN, 18 DE OCTUBRE DE 1961

Los Gobiernos signatarios, miembros del Consejo de Europa.

Considerando que la finalidad del Consejo de Europa es conseguir una unión más estrecha entre sus Miembros con objeto de salvaguardar y promover los ideales y principios que son su patrimonio común, y favorecer su progreso económico y social, en particular mediante la defensa y el desarrollo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales;

Considerando que, por el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950, y su Protocolo adicional, firmado en París el 20 de marzo de 1952, los Estados miembros del Consejo de Europa convinieron en garantizar a sus pueblos los derechos civiles y las libertades especificados en esos instrumentos;

Considerando que el goce de los derechos sociales debe quedar garantizado sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, opinión pública, proveniencia nacional u origen social;

Resueltos a desplegar in común todos los esfuerzos posibles para mejorar el nivel de vida y promover el bienestar de todas las categorías de sus poblaciones, tanto rurales como urbanas, por medio de instituciones y actividades apropiadas.

Convienen en lo siguiente:

Parte I

Las Partes Contratantes reconocen como objetivo de su política, que habrá de seguirse por todos los medios adecuados, tanto de carácter nacional como internacional, el establecer aquellas condiciones en que puedan hacerse efectivos los derechos y principios siguientes:

1. Toda persona tendrá la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido.
2. Todos los trabajadores tienen derecho a unas condiciones de trabajo equitativas.
3. Todos los trabajadores tienen derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo.
4. Todos los trabajadores tienen derecho a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso.

5. Todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a asociarse libremente en organizaciones nacionales o internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales.
6. Todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a la negociación colectiva.
7. Los niños y los adolescentes tienen derecho a una protección especial contra los peligros físicos y morales a los que estén expuestos.
8. Las trabajadoras, en caso de maternidad, y las demás trabajadoras, en los casos procedentes, tienen derecho a una protección especial en su trabajo.
9. Toda persona tiene derecho a medios apropiados de orientación profesional, que le ayuden a elegir una profesión conforme a sus aptitudes personales y a sus intereses.
10. Toda persona tiene derecho a medios adecuados de formación profesional.
11. Toda persona tiene derecho a beneficiarse de cuantas medidas le permitan gozar del mejor estado de salud que pueda alcanzar.
12. Todos los trabajadores y las personas a su cargo tienen derecho a la seguridad social.
13. Toda persona que carezca de recursos suficientes tiene derecho a la asistencia social y médica.
14. Toda persona tiene derecho a beneficiarse de servicios de bienestar social.
15. Toda persona inválida tiene derecho a la formación profesional y a la readaptación profesional y social, sea cual fuere el origen y naturaleza de su invalidez.
16. La familia, como célula fundamental de la sociedad, tiene derecho a una adecuada protección social, jurídica y económica, para lograr su pleno desarrollo.
17. La madre y el niño, independientemente de la situación matrimonial y de las relaciones de familia, tienen derecho a una adecuada protección social y económica.
18. Los nacionales de cada una de las Partes Contratantes tienen derecho a ejercer, en el territorio de otra Parte, cualquier actividad lucrativa en condiciones de igualdad con los nacionales de esta última, a reserva de las restricciones basadas en motivos imperiosos de carácter económico o social.
19. Los trabajadores migrantes nacionales de cada una de las Partes Contratantes y sus familias tienen derecho a la protección y a la asistencia en el territorio de cualquiera otra Parte Contratante.

Parte II

Las Partes Contratantes se comprometen a considerarse vinculadas, en la forma dispuesta en la Parte III, por las obligaciones establecidas en los artículos y párrafos siguientes:

Artículo 1. *Derecho al trabajo*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, las Partes Contratantes se comprometen:

1. A reconocer como uno de sus principales objetivos y responsabilidades la obtención y el mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible del empleo, con el fin de lograr el pleno empleo.
2. A proteger de manera eficaz el derecho del trabajador a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido.
3. A establecer o mantener servicios gratuitos de empleo para todos los trabajadores.
4. A proporcionar o promover una orientación, formación y readaptación profesionales adecuadas.

Artículo 2. *Derecho a unas condiciones de trabajo equitativas*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, las Partes Contratantes se comprometen:

1. A fijar una razonable duración diaria y semanal de las horas de trabajo, reduciendo progresivamente la semana laboral en la medida en que lo permitan el aumento de la productividad y otros factores pertinentes.
2. A establecer días festivos pagados.
3. A conceder vacaciones anuales pagadas de dos semanas como mínimo.
4. A conceder a los trabajadores empleados en determinadas ocupaciones peligrosas o insalubres una reducción de la duración de las horas de trabajo o días de descanso suplementarios pagados.
5. A garantizar un reposo semanal que coincida en lo posible con el día de la semana reconocido como día de descanso por la tradición y los usos del país o la región.

Artículo 3. *Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo*

Para garantizar el ejercicio efectivo de derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, las Partes Contratantes se comprometen:

1. A promulgar reglamentos de seguridad e higiene.
2. A tomar las medidas precisas para controlar la aplicación de tales reglamentos.
3. A consultar, cuando proceda, a las organizaciones de empleadores y trabajadores sobre las medidas, encaminadas a mejorar la seguridad e higiene del trabajo.

Artículo 4. *Derecho a una remuneración equitativa*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa, las Partes Contratantes se comprometen:

1. A reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y sus familiares un nivel de vida decoroso.
2. A reconocer el derecho de los trabajadores a un incremento de remuneración para las horas extraordinarias, salvo en determinados casos particulares.
3. A reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor.
4. A reconocer el derecho de todos los trabajadores a un plazo razonable de preaviso en caso de terminación del empleo.
5. A no permitir retenciones sobre los salarios sino en las condiciones y límites establecidos por las Leyes o Reglamentos nacionales, o fijados por Convenios Colectivos o Laudos arbitrales.

El ejercicio de estos derechos deberá asegurarse mediante Convenios Colectivos libremente concertados, por los medios legales de fijación de salarios, o mediante cualquier otro procedimiento adecuado a las condiciones nacionales.

Artículo 5. *Derecho sindical*

Para garantizar o promover la libertad de los trabajadores y empleadores de constituir Organizaciones locales, nacionales o internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales y de adherirse a esas Organizaciones, las Partes Contratantes se comprometen a que la legislación nacional no menoscabe esa libertad, ni que se aplique de manera que pueda menoscabarla. Igualmente, el principio que establezca la aplicación de estas garantías a los miembros de las Fuerzas Armadas y la medida de su publicación a esta categoría de personas deberán ser determinados por las Leyes y Reglamentos nacionales.

Artículo 6. Derecho de negociación colectiva

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva, las Partes Contratantes se comprometen:

1. A favorecer la concertación paritaria entre trabajadores y empleadores.
2. A promover, cuando ello sea necesario y conveniente, el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores y Organizaciones de trabajadores de otra, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de Convenios Colectivos.
3. A fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales y reconocen:
4. El derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto, de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los Convenios en vigor.

Artículo 7. Derecho de los niños y adolescentes a protección

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a protección de los niños y adolescentes, las Partes Contratantes se comprometen:

1. A fijar en quince años la edad mínima de admisión al trabajo, sin perjuicio de excepciones para los niños empleados en determinados trabajos ligeros que no pongan en peligro su salud, moralidad o educación.
2. A fijar una edad mínima más elevada para la admisión al trabajo en ciertas ocupaciones consideradas peligrosas e insalubres.
3. A prohibir que los niños en edad escolar obligatoria sean empleados en trabajos que les priven de pleno beneficio de su educación.
4. A limitar la jornada laboral de los trabajadores menores de dieciséis años para adecuarla a las exigencias de su desarrollo y, en particular, a las necesidades de su formación profesional.
5. A reconocer el derecho de los menores y los aprendices a un salario equitativo o, en su caso, otra retribución adecuada.
6. A disponer que las horas que los menores dediquen a su formación profesional durante la jornada normal de trabajo con el consentimiento del empleador se considere que forman parte de dicha jornada.
7. Fijar una duración mínima de tres semanas para las vacaciones pagadas de los trabajadores menores de dieciocho años.

8. A prohibir el trabajo nocturno a los trabajadores menores de dieciocho años, excepto en ciertos empleos determinados por las Leyes o Reglamentos nacionales.
9. A disponer que los trabajadores menores de dieciocho años ocupados en ciertos empleos determinados por las Leyes o Reglamentos nacionales sean sometidos a un control médico regular.
10. A proporcionar una protección especial contra los peligros físicos y morales a los que estén expuestos los niños y los adolescentes, especialmente contra aquellos que, directa o indirectamente, deriven de su trabajo.

Artículo 8. *Derecho de las trabajadoras a protección*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de las trabajadoras a protección, las Partes Contratantes se comprometen:

1. A garantizar a las mujeres, antes y después del parto, un descanso de una duración total de doce semanas, como mínimo, sea mediante vacaciones pagadas, sea por prestaciones adecuadas de la Seguridad Social o por subsidios sufragados con fondos públicos.
2. A considerar como ilegal que un empleador despida a una mujer durante su ausencia por permiso de maternidad o en una fecha tal que el período de preaviso expire durante esa ausencia.
3. A garantizar a las madres que críen a sus hijos el tiempo libre suficiente para hacerlo.
4. a) A regular el trabajo nocturno de la mujer en empleos industriales.
b) A prohibir el empleo femenino en trabajos subterráneos de minería y, en su caso, en cualesquiera otros trabajos que no sean adecuados para la mujer por su carácter peligroso, penoso e insalubre.

Artículo 9. *Derecho a la orientación profesional*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la orientación profesional, las Partes Contratantes se comprometen a establecer o facilitar, según se requiera, un servicio que ayude a todas las personas, incluso los minusválidos, a resolver los problemas que plantea la elección de una profesión o la promoción profesional, teniendo en cuenta las características del interesado y su relación con las posibilidades del mercado de empleo; esta ayuda deberá ser prestada gratuitamente tanto a los jóvenes, incluidos los niños en edad escolar, como a los adultos.

Artículo 10. *Derecho de formación profesional*

Para afianzar el ejercicio efectivo del derecho de formación profesional, las Partes Contratantes se comprometen:

1. Asegurar o favorecer, según se requiera, la formación técnica y profesional de todas las personas, incluidos los minusválidos, previa consulta con las organizaciones profesionales de empleadores y trabajadores, y a arbitrar medios que permitan el acceso a la enseñanza técnica superior y a la enseñanza universitaria, con base únicamente en el criterio de la aptitud individual.
2. Asegurar o favorecer un sistema de aprendizaje y otros sistemas de formación de los jóvenes de ambos sexos en sus diversos empleos.
3. Asegurar o favorecer, según se requiera:
 - a) Servicios apropiados y fácilmente accesibles para la formación de trabajadores adultos.
 - b) Servicios especiales para la reconversión profesional de trabajadores adultos requerida por el desarrollo técnico o por un cambio de tendencias en el mercado de trabajo.
4. A alentar la plena utilización de los servicios previstos, y ello mediante medidas adecuadas tales como:
 - a) La reducción o la supresión del pago en cualesquiera derechos y gravámenes.
 - b) La concesión de una asistencia financiera en los casos en que proceda.
 - c) La inclusión, dentro de las horas normales de trabajo, del tiempo dedicado a los cursos suplementarios de formación seguidos por el trabajador, durante su empleo, a petición de su empleador.
 - d) La garantía, por medio de un control adecuado, previa consulta con las organizaciones profesionales de empleadores y trabajadores, de la eficacia del sistema de aprendizaje y de cualquier otro sistema de formación para trabajadores jóvenes y, en general, de la adecuada protección a los trabajadores jóvenes.

Artículo 11. *Derecho a la protección de la salud*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la protección de la salud, las Partes Contratantes se comprometen a adoptar, directamente o en cooperación con organizaciones públicas o privadas, medidas adecuadas para entre otros fines:

1. Eliminar, en lo posible, las causas de una salud deficiente.

2. Establecer servicios educacionales y de consulta dirigidos a la mejora de la salud y a estimular el sentido de responsabilidad individual en lo concerniente a la misma.
3. Prevenir, en lo posible, las enfermedades epidémicas, endémicas y otras.

Artículo 12. *Derecho a la seguridad social*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la seguridad social, las Partes Contratantes se comprometen;

1. A establecer o mantener un régimen de seguridad social.
2. A mantener el régimen de seguridad social en un nivel satisfactorio, equivalente, por lo menos, al exigido para la ratificación de Convenio internacional del trabajo (número 102) sobre normas mínimas de seguridad social.
3. A esforzarse por elevar progresivamente el nivel del régimen de seguridad social.
4. A adoptar medidas, mediante la conclusión de los oportunos acuerdos bilaterales o multilaterales, o por otros medios, sin perjuicio de las condiciones establecidas en esos acuerdos, encaminadas a conseguir:
 - a) La igualdad de trato entre los nacionales de cada una de las Partes Contratantes y los de las demás Partes en lo relativo a los derechos de seguridad social, incluida la conservación de las ventajas concedidas por las leyes de seguridad social, sean cuales fueren los desplazamientos que las personas protegidas pudieren efectuar entre los territorios de las Partes Contratantes.
 - b) La concesión, mantenimiento y restablecimiento de los derechos de seguridad social, por medios tales como la acumulación de los períodos de seguro o de empleo completados de conformidad con la legislación de cada una de las Partes Contratantes.

Artículo 13. *Derecho a la asistencia social y médica*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la asistencia social y médica, las Partes Contratantes se comprometen:

1. A velar por que toda persona que no disponga de recursos suficientes y no esté en condiciones de conseguirlo por su propio esfuerzo o de recibirlos de otras fuentes, especialmente por vía de prestaciones de un régimen de seguridad social, pueda obtener una asistencia adecuada y, en caso de enfermedad, los cuidados que exija su estado.

2. Velar por que las personas que se beneficien de tal asistencia no sufran por ese motivo disminución alguna en sus derechos políticos y sociales.
3. A disponer lo preciso para que todas las personas puedan obtener por medio de servicios adecuados, públicos o privados, al asesoramiento y a personal necesarios para prevenir, eliminar o aliviar su estado de necesidad personal familiar.
4. Aplicar las disposiciones mencionadas en los párrafos 1, 2 y 3 del presente artículo, en condiciones de igualdad con sus nacionales, a los de las restantes Partes Contratantes que se encuentren legalmente en su territorio, conforme a las obligaciones derivadas del Convenio Europeo de Asistencia Social y Médica, firmado en París el 11 de diciembre de 1953.

Artículo 14. *Derecho a los beneficios de los servicios sociales*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a beneficiarse de los servicios sociales, las Partes Contratantes se comprometen:

1. A fomentar u organizar servicios que, utilizando los métodos de un servicio social, contribuyan al bienestar y al desarrollo de los individuos y de los grupos en la comunidad, así como a su adaptación al medio o entorno social.
2. A estimular la participación de los individuos y de las organizaciones benéficas o de otra clase en la creación y mantenimiento de tales servicios.

Artículo 15. *Derecho de las personas física o mentalmente disminuidas a la formación profesional y a la readaptación profesional y social*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de las personas físicas o mentalmente disminuidas a la formación profesional y a la readaptación profesional y social, las Partes Contratantes se comprometen:

1. A tomar las medidas adecuadas para procurar a los interesados medios para su formación profesional e incluso, si fuese necesario, las oportunas instituciones especializadas, ya sean privadas o públicas.
2. A adoptar las medidas adecuadas para proporcionar un puesto de trabajo a los minusválidos, particularmente por medio de servicios especiales de colocación, posibilidades de empleo protegido y medidas destinadas a estimular a los empleadores a su contratación.

Artículo 16. *Derecho de la familia a una protección social, jurídica y económica*

Con miras a lograr las condiciones de vida indispensables para un pleno desarrollo de la familia, célula fundamental de la sociedad, las Partes Contratantes se comprometen a fomentar la protección económica, jurídica y social de la familia, especialmente mediante prestaciones sociales y familiares, disposiciones fiscales, apoyo a la construcción de viviendas adaptadas a las necesidades de las familias, ayuda a los recién casados o por medio de cualquiera otras medidas adecuadas.

Artículo 17. *Derecho de las madres y los niños a una protección social y económica*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de las madres y los niños a una protección social y económica, las Partes Contratantes adoptarán cuantas medidas fueren necesarias y adecuadas a ese fin, incluyendo la creación o mantenimiento de instituciones o servicios apropiados.

Artículo 18. *Derecho a ejercer una actividad lucrativa en el territorio de otras Partes Contratantes*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a ejercer una actividad lucrativa en el territorio de cualquiera de las otras Partes Contratantes, las Partes Contratantes se comprometen:

1. Aplicar la normativa existente con espíritu liberal.
2. A simplificar las formalidades vigentes y a reducir o suprimir los derechos de chancillería y otras tasas que deban ser pagadas por los trabajadores extranjeros o por sus empleadores.
3. A liberalizar, individual o colectivamente, las normas que regulan el empleo de trabajadores extranjeros.
4. El derecho de sus ciudadanos a salir del país para ejercer una actividad lucrativa en el territorio de las demás Partes Contratantes.

Artículo 19. *Derecho de los trabajadores migrantes y sus familias a protección y asistencia.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores migrantes y sus familias a protección y asistencia en el territorio de cualquier otra Parte Contratante, las Partes Contratantes se comprometen:

1. A mantener o a cerciorarse de que existen servicios gratuitos adecuados para ayudar a estos trabajadores, y particularmente para suministrarles informaciones exactas, y adoptar las medidas engañosas sobre emigración e inmigración.
2. A adoptar, dentro de los límites de su jurisdicción, medidas apropiadas para facilitar la salida, el viaje y la acogida de estos trabajadores y sus familias, y a proporcionarles durante

el viaje, dentro de los límites de su jurisdicción, los servicios sanitarios y médicos necesarios, así como unas buenas condiciones de higiene.

3. A promover la colaboración requerida en cada caso, entre los servicios sociales, públicos o privados, de los países de emigración e inmigración.
4. A garantizar a esos trabajadores que se encuentren legalmente dentro de su territorio un trato no menos favorable a sus propios nacionales en lo referente a las materias que se expresan a continuación, en tanto que las mismas estén reguladas por Leyes o Reglamentos o se hallen sometidas al control de las autoridades administrativas, a saber:
 - a) Remuneración y otras condiciones de empleo y trabajo.
 - b) Afiliación a las organizaciones sindicales y disfrute de las ventajas que ofrezcan los Convenios Colectivos.
 - c) Alojamiento.
5. A garantizar a esos trabajadores, cuando se encuentren legalmente dentro de su territorio, un trato no menos favorable que el que reciben sus propios nacionales en lo concerniente a impuestos, tasas y contribuciones relativos al trabajo, a cargo del trabajador.
6. A facilitar en lo posible el reagrupamiento de la familia del trabajador extranjero a quien se le haya autorizado para establecerse dentro del territorio.
7. A garantizar a dichos trabajadores que se encuentren legalmente dentro de su territorio un trato no menos favorable que a sus propios nacionales en lo relativo a las acciones procesales sobre las cuestiones mencionadas en el presente artículo.
8. A garantizar a dichos trabajadores, cuando residan legalmente dentro de su territorio, que no podrán ser expulsados, excepto si amenazaren la seguridad del Estado o atentaren contra el orden público o las buenas costumbres.
9. A permitir, dentro de los límites fijados por las leyes, la transferencia de cualquier parte de las ganancias o ahorros de tales trabajadores migrantes que éstos desearan transferir.
10. A extender las medidas de protección y asistencia previstas en el presente artículo a los trabajadores migrantes que trabajen por cuenta propia, en cuanto las mismas les sean aplicables.

Parte III

Artículo 20. Obligaciones

1. Cada una de las Partes Contratantes se compromete:

- a) A considerar la Parte I de la presente Carta como una declaración de los objetivos que tratará de alcanzar por todos los medios adecuados, conforme a lo dispuesto en el párrafo de introducción de dicha Parte.
 - b) A considerarse obligada al menos por cinco de los siete artículos siguientes de la Parte II de la Carta: artículos 1, 5, 6, 12, 13, 16 y 19.
 - c) A considerarse obligada, además, por un número adicional de artículos o párrafos numerados de la Parte II de la Carta que elija dicha Parte Contratante, siempre que el número total de los artículos y de los párrafos numerados a los que quedará obligada no sea inferior a 10 artículos o a 45 párrafos numerados.
2. Los artículos o párrafos elegidos de conformidad con lo dispuesto en los apartados b) y c) del párrafo 1 del presente artículo serán notificados por la Parte Contratante al Secretario general de Consejo de Europa en el momento del depósito de su instrumento de ratificación o de aprobación.
 3. En cualquier fecha posterior cada una de las Partes Contratantes podrá declarar, en virtud de notificación dirigida al Secretario general, que se considera obligada por cualquier otro artículo o párrafo de los numerados en la Parte II de la Carta y que no hubiera antes aceptado conforme a lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo. Estas obligaciones contraídas ulteriormente se reputarán como parte integrante de la ratificación o de la aprobación y surtirán los mismos efectos a partir del trigésimo día después de la fecha de la notificación.
 4. El Secretario general comunicará a todos los Gobiernos signatarios y al Director general de la Organización Internacional del Trabajo cualquier notificación que hubiere recibido de conformidad con la presente Parte de la Carta.
 5. Cada Parte Contratante dispondrá de un sistema de inspección del trabajo adecuado a las condiciones nacionales.

Parte IV

Artículo 21. *Informe sobre las disposiciones aceptadas*

Las Partes Contratantes remitirán al Secretario general del Consejo de Europa, en forma que habrá de determinar el Comité de Ministros, un informe bienal sobre la aplicación de las disposiciones de la Parte II de la Carta que aquéllas hubieren aceptado.

Artículo 22. *Informes sobre las disposiciones que no hubieren sido aceptadas*

Las Partes Contratantes remitirán al Secretario general del Consejo de Europa, a intervalos apropiados y a petición del Comité de Ministros, informes sobre las disposiciones de la Parte II de la Carta que aquéllas no hubieren aceptado en el momento de su ratificación o aprobación, o en una notificación posterior. El Comité de Ministros determinará periódicamente sobre qué disposiciones se pedirán en dichos informes y cuál será su forma.

Artículo 23. *Envío de copias*

1. Cada una de las Partes Contratantes enviará copias de los informes mencionados en los artículos 21 y 22 a aquéllas de sus organizaciones nacionales que estén afiliadas a las organizaciones internacionales de empleadores y trabajadores que sean invitadas, conforme a lo dispuesto en el artículo 27, párrafo 2, a hacerse representar en las reuniones del Subcomité del Comité Social Gubernamental.
2. Las Partes Contratantes remitirán al Secretario general cualquiera observaciones sobre dichos informes que hayan recibido de las citadas organizaciones nacionales, si éstas lo hubieren solicitado.

Artículo 24. *Examen de los informes*

Los informes presentados al Secretario general en aplicación de los artículos 21 y 22 serán examinados por un Comité de Expertos, que conocerá igualmente todas las observaciones remitidas al Secretario general conforme a lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 23.

Artículo 25. *Comité de Expertos*

1. El Comité de Expertos se compondrá de siete miembros como máximo designados por el Comité de Ministros de entre una lista de expertos independientes, de máxima integridad y de competencia reconocida en cuestiones sociales internacionales, propuestos por las Partes Contratantes.
2. Los miembros del Comité serán nombrados por un período de seis años y su mandato podrá ser renovado. Sin embargo, el mandato de dos de los miembros designados en el primer nombramiento expirará a los cuatro años.
3. Los miembros cuyo mandato habrá de expirar al término del período inicial de cuatro años se designarán mediante sorteo efectuado por el Comité de Ministros, inmediatamente después del primer nombramiento.

4. Si un miembro del Comité de Expertos hubiere sido nombrado para sustituir a otro cuyo mandato no haya expirado aún, desempeñará su puesto hasta el término del mandato de su predecesor.

Artículo 26. *Participación de la Organización Internacional del Trabajo*

Se invitará a la Organización Internacional del Trabajo a que designe un representante para que participe a título consultivo en las deliberaciones del Comité de Expertos.

Artículo 27. *Subcomité del Comité Social Gubernamental*

1. Los informes de las Partes Contratantes y las conclusiones del Comité de Expertos se someterán a examen ante el Subcomité Social Gubernamental del Consejo de Europa.
2. Este Subcomité estará compuesto por un representante de cada una de las Partes Contratantes. El Subcomité invitará, como máximo, a dos organizaciones internacionales de trabajadores para que, como observadores, participen a título consultivo en sus reuniones. Podrá además convocar para consulta a dos representantes como máximo de organizaciones internacionales no gubernamentales reconocidas como entidades consultivas por el Consejo de Europa, sobre cuestiones respecto de las cuales tales organizaciones estén especialmente calificadas, como, por ejemplo, el bienestar social o la protección económica y social de la familia.
3. El Subcomité presentará al Comité de Ministros un informe que contenga sus conclusiones, al que unirá como anexo el informe del Comité de Expertos.

Artículo 28. *Asamblea Consultiva*

El Secretario general del Consejo de Europa remitirá a la Asamblea Consultiva las conclusiones del Comité de Expertos. La Asamblea Consultiva comunicará al Comité de Ministros su opinión sobre dichas conclusiones.

Artículo 29. *Comité de Ministros*

Por una mayoría de dos tercios de los miembros que tengan derecho a participar en sus reuniones, el Comité de Ministros, sobre la base del informe de Subcomité y previa consulta a la Asamblea Consultiva, podrá formular las recomendaciones que estime pertinentes a cada una de las Partes Contratantes.

Parte V

Artículo 30. *Suspensión de obligaciones en caso de guerra o de peligro público*

1. En caso de guerra o de otro peligro público que amenace la vida de la nación, toda Parte Contratante podrá tomar medidas que dejen en suspenso las obligaciones previstas en la presente Carta; dichas medidas deben ser estrictamente proporcionales a la gravedad de la situación y no estar en contradicción con el resto de las obligaciones dimanantes del Derecho Internacional.
2. Toda Parte Contratante que haya utilizado este derecho a dejar en suspenso las obligaciones de la Carta informará plenamente al Secretario general del Consejo de Europa, dentro de un plazo razonable, sobre las medidas adoptadas y los motivos que las hayan dejado de surtir efectos y en la que las disposiciones de la Carta por dicha Parte aceptadas reciban de nuevo plena aplicación.
3. El Secretario general informará a las demás Partes Contratantes y al Director general de la Organización Internacional del Trabajo sobre todas las comunicaciones que hubiere recibido de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2 del presente artículo.

Artículo 31. *Restricciones*

1. Los derechos y principios enunciados en la Parte I, una vez llevados a la práctica, así como su ejercicio efectivo con arreglo a lo dispuesto en la Parte II, no podrán ser objeto de restricciones o limitaciones que no estén especificadas en las Partes I y II, salvo las establecidas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática para garantizar el respeto de los derechos y libertades de terceros o para proteger el orden público, la seguridad nacional, la salud pública o las buenas costumbres.
2. Las restricciones permitidas en virtud de la presente Carta a los derechos y obligaciones reconocidas en ella no podrán ser aplicadas con una finalidad distinta de aquélla para la que han sido previstas.

Artículo 32. *Relaciones entre la Carta y el Derecho interno a los acuerdos internacionales*

Las disposiciones de la presente Carta no afectará a las disposiciones de Derecho interno ni a las de los Tratados, Convenios o Acuerdos bilaterales o multilaterales que estén vigentes o puedan entrar en vigor y conforme a los cuales se concediere un trato más favorable a las personas protegidas.

Artículo 33. *Puesta en aplicación por medio de convenios colectivos*

1. En los Estados miembros en los que las disposiciones de los párrafos 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo 2, párrafos 4, 6 y 7 del artículo 7 y párrafos 1, 2, 3 y 4 del artículo 10 de la Parte II de la presente Carta sean materias que estén normalmente confiadas a convenios entre empleadores u organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores, o que normalmente se establezcan por vías distintas de la legislativa, las Partes Contratantes podrán aceptar los compromisos correspondientes, considerándose que los mismos han sido cumplidos desde el momento en que estas disposiciones sean aplicadas en virtud de dichos convenios, o por cualquier otro medio, a la gran mayoría de los trabajadores interesados.
2. En los Estados miembros en los que estas disposiciones sean materia que compete normalmente a la actividad legislativa, las Partes Contratantes podrán igualmente aceptar los compromisos correspondientes, considerándose que los mismos han sido cumplidos desde el momento en que esas disposiciones sean aplicadas por la Ley a la gran mayoría de los trabajadores interesados.

Artículo 34. *Aplicación territorial*

1. La presente Carta se aplicará al territorio metropolitano de cada Parte Contratante. Todo Gobierno signatario, en el momento de la firma o en el del depósito de su instrumento de ratificación o de aprobación, podrá especificar, mediante una declaración dirigida al Secretario general del Consejo de Europa, el territorio que haya de considerarse a este efecto como su territorio metropolitano.
2. Toda Parte Contratante, en el momento de la ratificación o aprobación de la presente Carta, o en cualquier momento posterior podrá declarar, mediante notificación dirigida al Secretario general del Consejo de Europa, que la Carta, en su totalidad o en parte, se aplicará a uno o más territorios no metropolitanos designados en dicha Declaración, cuyas relaciones internacionales tenga a su cargo o respecto de las cuales asuma sus responsabilidades internacionales. En la declaración especificará los artículos o párrafos de la Parte II de la Carta que acepta como obligatorios respecto a cada uno de los territorios designados en ella.
3. La Carta se aplicará al territorio o territorios designados en la Declaración mencionada en el párrafo precedente a partir del trigésimo día siguiente al de la fecha en que el Secretario general hubiere recibido la notificación de dicha Declaración.
4. En cualquier momento posterior, toda Parte Contratante podrá declarar, mediante notificación dirigida al Secretario general del Consejo de Europa, que, en lo referente a uno

o varios de los territorios a los cuales se aplica la Carta en virtud del párrafo 2 del presente artículo, dicha Parte acepta como obligatorio cualquier artículo o párrafo numerado que hasta entonces no habían aceptado con respecto a ese territorio o territorios. Estos compromisos contraídos posteriormente se considerarán como parte integrante de la Declaración original respecto al territorio de que se trate y surtirán los mismos efectos a partir del trigésimo día que siga a la fecha de la notificación.

5. El Secretario general comunicará a los demás Gobiernos signatarios y al Director general de la Organización internacional del Trabajo toda notificación que le sea transmitida de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.

Artículo 35. Firma, ratificación, entrada en vigor

1. La presente Carta estará abierta a su firma por los miembros del Consejo de Europa. Será ratificada o aprobada. Los instrumentos de ratificación o de aprobación serán depositados ante el Secretario general del Consejo de Europa.
2. La presente Carta entrará en vigor a los treinta días después del día de la fecha de depósito del quinto instrumento de ratificación o aprobación.
3. Para todo Gobierno signatario que la ratificar ulteriormente, la Carta entrará en vigor a los 30 días a partir de la fecha del depósito de su instrumento de ratificación o aprobación.
4. El Secretario general notificará a todos los miembros del Consejo de Europa y al Director general de la Organización Internacional del Trabajo la entrada en vigor de la Carta, los nombres de las Partes Contratantes que la hayan ratificado o aprobado y el depósito subsiguiente de cualesquiera instrumentos de ratificación o de aprobación que se hayan presentado con posterioridad.

Artículo 36. Enmiendas

Todo miembro del Consejo de Europa podrá proponer enmiendas a la presente Carta mediante comunicación dirigida al Secretario general del Consejo de Europa. El Secretario general transmitirá a los demás miembros del Consejo de Europa las enmiendas que se propongan, las cuales serán examinadas por el Comité de Ministros y sometidas a la Asamblea Consultiva para que emita su dictamen. Toda enmienda aprobada por el Comité de Ministros entrará en vigor 30 días después de que todas las Partes Contratantes hayan comunicado al Secretario general su aceptación. El Secretario general notificará a todos los miembros del Consejo de Europa y al

Director general de la Organización Internacional del Trabajo la entrada en vigor de tales enmiendas.

Artículo 37. Denuncia

1. Ninguna Parte Contratante podrá denunciar la presente Carta hasta que haya transcurrido un período de cinco años desde la fecha en que la Carta entró en vigor para dicha Parte ni antes de que haya concluido cualquier otro período ulterior de dos años y, en uno y otro caso, lo notificará con una antelación de seis meses al Secretario general, quien informará al respecto a las restantes Partes Contratantes y al Director general de la Organización Internacional del Trabajo. Tal denuncia no afectará la validez de la Carta con respecto a las demás Partes Contratantes, siempre que el número de éstas no sea en momento alguno inferior a cinco.
2. De conformidad con las disposiciones contenidas en el párrafo precedente, toda Parte Contratante podrá denunciar cualquier artículo o párrafo que dicha Parte siga obligada a cumplir no sea inferior a 10, en el primer caso, y 45, en el segundo, y que esos artículos o párrafos sigan incluyendo los artículos elegidos por dicha Parte Contratante entre los que son objeto de una referencia especial en el artículo 20, párrafo 1, apartado, b).
3. Toda Parte Contratante podrá denunciar la presente Carta o cualquier artículo o párrafo de su Parte II, conforme a las condiciones previstas en el párrafo 1 del presente artículo, en lo referente a cualquier territorio al cual se aplique la Carta en virtud de una declaración hecha con arreglo al párrafo 2 del artículo 34.

Artículo 38. Anejo

El anejo a la presente Carta forma parte integrante de la misma.

En fe de lo cual, los abajo firmantes, debidamente autorizados para ello, firman la presente Carta.

Hecho en Turín el 18 de octubre de 1961, en francés y en inglés, siendo ambos textos igualmente auténticos, en un único ejemplar que será depositado en los archivos del Consejo de Europa, conforme a todos los signatarios.

Por el Gobierno de la República de Austria, Estrasburgo, 22 de julio de 1963, H. Reichmann.

Por el Gobierno del Reino de Bélgica, L. Servais.

Por el Gobierno de la República de Chipre, Estrasburgo, 22 de julio de 1967, S. Kyprianou.

Por el Gobierno del Reino de Dinamarca, Eric Dreyer.

Por el Gobierno del Reino de España, Estrasburgo, 27 de abril de 1978, Marcelino Oreja Aguirre.

Por el Gobierno de la República Francesa, Gaston Palewski.

Por el Gobierno de la República Federal de Alemania, Doctor Claussen.

Por el Gobierno del Reino de Grecia, Michel Pesmazoglou.

Por el Gobierno de la República de Islandia.

Por el Gobierno de Irlanda, Thomas V. Commins.

Por el Gobierno de la República italiana, Fiorentino Sullo.

Por el Gobierno del Gran Ducado de Luxemburgo, E. Colling.

Por el Gobierno del Reino de los Países Bajos, M.Z.N. Witteveen.

Por el Gobierno de Noruega, A. Kringlebotten.

Por el Gobierno del Reino de Suecia, a reserva de la aprobación del Riksdag, K.G. Lagerfelt.

Por el Gobierno de la República de Turquía, Cahit Talas.

Por el Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Ashley Clarke.

ANEXOS

Ámbito de aplicación de la Carta Social en lo que se refiere a las personas protegidas

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12, párrafo 4, y en el artículo 13, párrafo 4, las personas a que se refieren los artículos 1 al 17 sólo comprenden a los extranjeros que, siendo súbditos de otras Partes Contratantes, residan legalmente o tabajen regularmente dentro del territorio de la Parte Contratante interesada, entendiéndose que los artículos precitados se interpretarán a la luz de las disposiciones contenidas en los artículos 18 y 19.
2. Cada Parte Contratante concederá a los refugiados que respondan a la definición de la Convención de Ginebra de 28 de julio de 1951, relativa al Estatuto de los refugiados, y que residan regularmente en su territorio, el trato más favorable posible y, en cualquier caso, no menos favorable que el que dicha Parte se haya obligado a aplicar en virtud de la Convención de 1951 y de cualesquiera otros acuerdos internacionales vigentes aplicables a esos refugiados.

Parte I, Párrafo 18, y Parte III, Artículo 18, Párrafo 1

Se entiende que estas disposiciones no se refieren a la entrada en los territorios de las Partes Contratantes y no afectan a las disposiciones de la Convención Europea de Establecimiento firmada en París el 13 de diciembre de 1955.

Parte II**Artículo 1, párrafo 2**

Esta disposición no deberá interpretarse en el sentido que prohíba o autorice cualesquiera cláusulas o prácticas de seguridad sindical.

Artículo 4, párrafo 4

Esta disposición se interpretará en el sentido de que no prohíbe un despido inmediato en caso de infracción grave.

Artículo 4, párrafo 5

Se entiende que una Parte Contratante puede asumir la obligación que se establece en este párrafo si están prohibidas las retenciones sobre los salarios para la gran mayoría de los trabajadores, bien sea en virtud de la Ley o de Convenios Colectivos o Laudos arbitrales, sin más excepciones que las referentes a personas no objeto de los mismos.

Artículo 6, párrafo 4

Se entiende que cada Parte Contratante podrá regular en lo que a ella concierne, el ejercicio del derecho de huelga por Ley, siempre que cualquier otra restricción a ese derecho pueda justificarse conforme a los términos del artículo 31.

Artículo 7, párrafo 8

Se entiende que una Parte Contratante habrá cumplido la obligación que se establece en este párrafo si se atiende a su espíritu disponiendo en su legislación que la gran mayoría de los menores de 18 años no serán empleados en trabajos nocturnos.

Artículo 12, párrafo 4

Las palabras “sin perjuicio de las condiciones establecidas en esos acuerdos”, que figuran en la introducción a ese párrafo, serán interpretadas en el sentido de que si se trata de prestaciones que existan independientemente de un sistema contributivo, la Parte Contratante podrá exigir que se cumpla un período obligatorio de residencia antes de conceder esas prestaciones a los nacionales de otras Partes Contratantes.

Artículo 13, párrafo 4

Los Gobiernos que no sean Parte en el Convenio Europeo de Asistencia Social y Médica podrán ratificar la Carta Social en lo referente a esta párrafo, siempre que concedan a los nacionales de las otras Partes Contratantes un trato conforme a las disposiciones del citado Convenio.

Artículo 19, párrafo 6

A los efectos de aplicar el presente párrafo, la expresión “familia del trabajador extranjero” se interpretará en el sentido de que se refiere a la esposa del trabajador y a sus hijos menores de 21 años que vivan a su cargo.

Parte III

Se entiende que la Carta contiene obligaciones jurídicas de carácter internacional cuya aplicación está sometida únicamente al control establecido en la Parte IV.

Artículo 20, párrafo 1

Se entiende que los “párrafos numerados” pueden comprender artículos que contengan más que un solo párrafo.

Artículo 30

La expresión “en caso de guerra o de peligro público” se entenderá que abarca también la amenaza de guerra.

PROTOCOLO DE ENMIENDA DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA¹

Los Estados miembros del Consejo de Europa, signatarios del presente Protocolo a la Carta Social Europea, abierta a la firma en Turín el 18 de octubre de 1961 (a la que ahora en adelante llamaremos “la Carta”),

Resueltos a adoptar medidas aptas para mejorar la eficacia de la Carta, especialmente el funcionamiento de su mecanismo de control,

Considerando, por tanto, que conviene enmendar ciertas disposiciones de la Carta,

Han convenido lo siguiente:

Artículo 1

El artículo 23 de la Carta tiene la siguiente redacción

“Artículo 23 – Comunicación de copias de los informes y observaciones

1. Cuando presente al Secretario General un informe en aplicación de los artículos 21 y 22, cada una de las Partes Contratantes remitirá una copia de dicho informe a aquellas de sus organizaciones nacionales que estén afiliadas a las organizaciones internacionales de empresarios y de trabajadores invitadas, conforme a lo dispuesto en el artículo 27, apartado 2, a hacerse representar en las reuniones del Comité gubernamental. Estas organizaciones comunicarán al Secretariado General sus posibles observaciones sobre los informes de las Partes Contratantes. El Secretario General enviará copia de dichas observaciones a las Partes Contratantes afectadas, las cuales podrán remitir sus comentarios.
2. El Secretario General remitirá una copia de los informes de las Partes Contratantes a las organizaciones internacionales no gubernamentales dotadas de estatuto consultivo ante el Consejo de Europa y especialmente calificadas en las materias reguladas por la presente Carta.

¹ El Protocolo por el que se enmienda la Carta Social Europea es el número 142 de la Serie de Tratados Europeos del Consejo de Europa. Fue abierto a la firma en Turín, el 21 de octubre de 1991.

3. Los informes y observaciones previstos en los artículos 21 y 22 y en el presente Artículo estarán disponibles para quien los solicite”.

Artículo 2.

El artículo 24 de la Carta tiene la siguiente redacción:

“Artículo 24 – Examen de los informes

1. Los informes presentados al Secretario General en aplicación de los artículos 21 y 22 serán examinados por un Comité de expertos independientes, constituido conforme a lo dispuesto en el artículo 25. El Comité estará igualmente en posesión de todas las observaciones transmitidas al Secretario General, conforme a lo establecido en el apartado 1 del artículo 23. Al término de su examen, el Comité de expertos independientes redactará un informe que contendrá sus conclusiones.
2. Respecto a los informes previstos en el artículo 21, el Comité de expertos independientes apreciará, desde un punto de vista jurídico, la conformidad de las legislaciones, normas reglamentarias y prácticas nacionales con el contenido de las obligaciones derivadas de la Carta para las Partes Contratantes afectadas.
3. El Comité de expertos independientes podrá dirigirse directamente a una Parte Contratante en demanda de informaciones y precisiones complementarias. A este fin, el Comité podrá tener, además, si lo considera necesario, una reunión con los representantes de una Parte Contratante, de oficio o a instancia de la Parte Contratante. Se mantendrá informadas a las organizaciones mencionadas en el apartado 23.
4. Las conclusiones del Comité de expertos independientes se harán públicas y se transmitirán por el Secretario General al Comité gubernamental, a la Asamblea Parlamentaria así como a las organizaciones mencionadas en los apartados 1 del artículo 23 y 2 del artículo 27”.

Artículo 3

El artículo 25 de la Carta tiene la siguiente redacción

“Artículo 25. – Comité de expertos independientes

1. El Comité de expertos independientes estará integrado por al menos nueve miembros elegidos por la Asamblea Parlamentaria, por mayoría de votos emitidos, de entre una lista de expertos, de máxima integridad y de competencia reconocida en las cuestiones sociales

nacionales e internacionales, propuestos por las Partes Contratantes. El número exacto de miembros será fijado por el Comité de Ministros.

2. Los miembros del Comité serán elegidos por un período de seis años y serán reelegibles una vez.
3. Un miembro del Comité de expertos independientes, elegido en sustitución de un miembro cuyo mandato no ha expirado, concluirá el término del mandato de su predecesor.
4. Los miembros del Comité se reunirán a título individual. Durante todo el ejercicio de su mandato, no podrán asumir funciones incompatibles con las exigencias de independencia, imparcialidad y disponibilidad inherentes a dicho mandato”.

Artículo 4

El artículo 27 de la Carta tiene la siguiente redacción:

“Artículo 27. – Comité gubernamental”.

1. Los informes de las Partes Contratantes, las observaciones e informaciones transmitidas conforme a lo dispuesto en los apartados 1 del artículo 23 y 3 del artículo 24, así como los informes del Comité de expertos independientes se comunicarán a un Comité gubernamental.
2. Este Comité estará integrado por un representante de cada una de las Partes Contratantes, el cual invitará, como máximo, a dos organizaciones internacionales de empresarios y a dos organizaciones internacionales de trabajadores, para que, como observadores, participen a título consultivo en sus reuniones. Podrá, además, convocar para consultar a representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales dotadas de estatuto consultivo ante el Consejo de Europa y especialmente calificadas en las materias reguladas por la presente Carta.
3. El Comité gubernamental preparará las decisiones del Comité de Ministros. A la vista de los informes del Comité de expertos independientes y de las Partes Contratantes, seleccionará, en especial, de manera motivada, sobre la base de consideraciones de política social y económica, aquellas situaciones que, a su juicio, deberían ser objeto de recomendaciones para cada Parte Contratante afectada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28 de la Carta. El Comité gubernamental presentará al Comité de Ministros un informe que se hará público.
4. En base a sus comprobaciones relativas a la aplicación de la Carta en general, el Comité gubernamental podrá someter propuestas al Comité Ministros, a fin de que se inicien

estudios sobre cuestiones sociales y sobre artículos de la Carta, que podrían, en su caso, ponerse al día”.

Artículo 5.

El artículo 28 de la Carta tiene la siguiente redacción:

“Artículo 28. – Comité de Ministros

1. Por mayoría de dos tercios de los votantes, sólo las Partes Contratantes tendrán derecho de voto, el Comité de Ministros adoptará, sobre la base de informe del Comité gubernamental, una resolución relativa al conjunto del ciclo de control y conteniendo recomendaciones individuales dirigidas a las Partes Contratantes afectadas.
2. Respecto a las propuestas hechas por el Comité gubernamental en aplicación de lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 27, el Comité de Ministros tomará las decisiones que estime oportunas”.

Artículo 6.

El artículo 29 de la Carta tiene la siguiente redacción:

“Artículo 29. – Asamblea Parlamentaria

El Secretario General del Consejo de Europa transmitirá a la Asamblea Parlamentaria, con vistas a los debates periódicos en sesión plenaria, los informes del Comité de expertos independientes y del Comité gubernamental, así como las resoluciones del Comité de Ministros”.

Artículo 7.

1. El presente Protocolo queda abierto a la firma de los Estados miembros del Consejo de Europa signatarios de la Carta, que puedan expresar su consentimiento a estar vinculado por:
 - a) firma sin reserva de ratificación, aceptación o aprobación o
 - b) firma a reserva de ratificación, aceptación o aprobación seguida de ratificación aceptación o aprobación.
2. Los instrumentos de ratificación, aceptación o aprobación serán depositados ante el Secretario General del Consejo de Europa.

Artículo 8.

El presente Protocolo entrará en vigor el trigésimo día siguiente a la fecha en la cual todas las Partes Contratantes de la Carta hayan expresado su consentimiento a estar vinculados por el Protocolo conforme a lo dispuesto en el artículo 7.

Artículo 9.

El Secretario General del Consejo de Europa notificará a los Estados miembros del Consejo.

- a) toda firma;
- b) el depósito de todo instrumento de ratificación, aceptación o aprobación;
- c) la fecha de entrada en vigor del presente Protocolo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8, y
- d) cualquier otro acto, notificación o comunicación que tenga relación con el presente Protocolo.

En fe de lo cual, los abajo firmantes, debidamente autorizados a tal fin, firman el presente Protocolo.

Hecho en Turín, el 21 de octubre de 1991, en francés y en inglés, dando los dos textos igualmente fe, en un único ejemplar que será depositado en los archivos del Consejo de Europa. El Secretario General del Consejo de Europa comunicará copia certificada conforme a cada uno de los Estados miembros del Consejo de Europa.

ANEXO B

CARTA COMUNITARIA DE LOS DERECHOS SOCIALES FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

Los Jefes de Estado y de Gobiernos de los Estados Miembros de la Comunidad Europea reunidos en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989.

Considerando que los Estados miembros han convenido, de conformidad con el artículo 117 del Tratado CEE, en la necesidad de fomentar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, permitiendo su equiparación por la vía del progreso;

Considerando que, en la línea de las conclusiones de los Consejos Europeos de Hannover y de Rodas el Consejo Europeo de Madrid estimó que, en el marco de la construcción del mercado único europeo, es conveniente otorgar a los aspectos sociales la misma importancia que a los sectores económicos y que, por consiguiente, deben ser desarrollados de forma equilibrada.

Considerando las Resoluciones del Parlamento Europeo de 15 de marzo de 1989, de 14 de septiembre de 1989 y de 22 de noviembre de 1989, así como el dictamen del Comité Económico y Social de 22 de febrero de 1989.

Considerando que la realización del mercado interior constituye el medio más eficaz para la creación de empleo y para garantizar el máximo bienestar en la Comunidad; que el desarrollo y la creación de empleo deben ser la primera prioridad en la realización del mercado interior: que corresponde a la Comunidad hacer frente a los desafíos del futuro en el plano de la competitividad económica, teniendo en cuenta, en particular, los desequilibrios regionales;

Considerando que el consenso social contribuye a reforzar la competitividad de las empresas y de toda la economía, así como a crear empleo; que, por esta razón, es condición esencial para garantizar un desarrollo económico sostenido;

Considerando que la realización del mercado interior debe favorecer la aproximación en el progreso de las condiciones de vida y de trabajo y la cohesión económica y social de la Comunidad Europea, evitando distorsiones de la competencia;

Considerando que la realización del mercado interior debe suponer para los trabajadores de la Comunidad Europea mejoras en el ámbito social y en particular en materia de libre circulación,

condiciones de vida y de trabajo, salud y seguridad en el medio de trabajo, protección social, educación y formación;

Considerando que, para garantizar la igualdad de trato, es conveniente luchar contra las discriminaciones en todas sus formas, en particular las basadas en el sexo, el color, la raza, las opiniones y las creencias, y que, con espíritu de solidaridad es importante luchar contra la exclusión social;

Considerando que corresponde a los Estados miembros garantizar que los trabajadores de terceros países y miembros de su familia que residan legalmente en un Estado miembro de la Comunidad puedan beneficiarse, en sus condiciones de vida y de trabajo, de un trato comparable al que reciben los trabajadores de dicho Estado miembro;

Considerando que conviene inspirarse en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y en la Carta Social Europea del Consejo de Europa;

Considerando que el Tratado, modificado por el Acta Única Europea, contiene disposiciones que establecen las competencias de la Comunidad relativas señaladamente a la libre circulación de los trabajadores (artículos 7 y 48 a 51), a la libertad de establecimiento (artículos 52 a 58), al ámbito social en las condiciones previstas en los artículos 117 a 122 – en particular en lo que se refiere a la mejora de la seguridad y la salud en el medio de trabajo (artículo 118 A), desarrollo del diálogo entre los interlocutores sociales en el ámbito europeo (artículo 118 B), igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo (artículo 119), a los principios generales para la ejecución de una política común de formación profesional (artículo 128), a la cohesión económica y social (artículo 130 A a 130 E) y, de manera más general, a la aproximación de las legislaciones (artículo 100, artículo 100 A y artículo 235); que la aplicación de la Carta no puede tener como consecuencia una ampliación de las competencias de la Comunidad definidas por los Tratados;

Considerando que la presente Carta tiene por objeto, por una parte, consagrar los progresos realizados en el ámbito social, por la acción de los Estados miembros, de los interlocutores sociales y de la Comunidad;

Considerando que, por otra parte, tiene por objeto afirmar de forma solemne que la aplicación de Acta Única debe tomar plenamente en consideración la dimensión social de la Comunidad y que, en este contexto, es necesario garantizar en los niveles de los trabajadores de la Comunidad Europea, en particular de los trabajadores por cuenta ajena y de los trabajadores por cuenta propia;

Considerando que, de conformidad con las conclusiones del Consejo Europeo de Madrid, deben establecerse claramente las funciones respectivas de las normas comunitarias, de las legislaciones nacionales y de las relaciones convencionales;

Considerando que en virtud del principio de subsidiariedad las iniciativas que haya que tomar para la aplicación de estos derechos sociales corresponden a los Estados miembros y a las entidades que los constituyen y, en el marco de sus competencias, son responsabilidad de la Comunidad Europea; que esta aplicación puede revestir la forma de leyes, de convenios colectivos o de prácticas existentes en los distintos niveles adecuados y que requiere, en numerosos ámbitos, la participación activa de los interlocutores sociales;

Considerando que la proclamación solemne de los derechos sociales fundamentales a nivel de Comunidad Europea no puede justificar, en el momento de su aplicación, ninguna regresión con respecto a la situación actualmente existente en cada Estado miembro;

han adoptado la Declaración siguiente que constituye la “Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores”.

TITULO I

Derechos fundamentales de los trabajadores

Libre circulación

1. Todo trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho a la libre circulación en todo el territorio de la Comunidad, sin perjuicio de las limitaciones justificadas por razones de orden público, de seguridad pública y de salud pública.
2. El derecho a la libre circulación permite a cualquier trabajador ejercer cualquier profesión y oficio en la Comunidad, en condiciones de igualdad de trato para el acceso al trabajo, las condiciones de trabajo así como la protección social del país de acogida.
3. El derecho a la libre circulación implica asimismo:
 - la armonización de las condiciones de residencia en todos los Estados miembros, en particular para la reunificación familiar;
 - la supresión de los obstáculos que resulten del no reconocimiento de títulos o de calificación profesionales equivalentes;
 - la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores fronterizos.

Empleo y remuneración

4. Toda persona tiene derecho a la libertad de elección y de ejercicio de una profesión, con arreglo a las disposiciones que rigen cada profesión.
5. Todo empleo debe ser justamente remunerado.

A tal fin conviene que, con arreglo a las prácticas nacionales,

- se garantice a los trabajadores una remuneración equitativa, es decir, que sea suficiente para proporcionarles un nivel de vida digno;
 - se garantice a los trabajadores sujetos a un régimen de trabajo distinto del contrato de trabajo a tiempo completo y por tiempo indefinido un salario de referencia equitativo;
 - los salarios sólo pueden ser retenidos, embargados o cedidos con arreglo a las disposiciones nacionales; estas disposiciones deberían prever medidas que garanticen al trabajador la conservación de los medios necesarios para su sustento y el de su familia.
6. Toda persona debe poder beneficiarse gratuitamente de los servicios públicos de colocación.

Mejora de las condiciones de vida y de trabajo

7. La realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad Europea. Este proceso de efectuará mediante la aproximación, por la vía del progreso, de dichas condiciones, en particular en lo que respecta a la duración y distribución del tiempo de trabajo y las formas de trabajo distintas del trabajo por tiempo indefinido, como el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo interino y el trabajo de temporada.

Esta mejora deberá permitir igualmente desarrollar, cuando sea necesario, ciertos aspectos de la reglamentación laboral, como los procedimientos de despido colectivo o los referentes a las quiebras.

8. Todo trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho al descanso semanal y a unas vacaciones anuales pagadas, cuya duración, en uno y otro caso, deberá aproximarse por la vía del progreso, de conformidad con las prácticas nacionales.

9. Todo asalariado de la Comunidad Europea tiene derecho a que se definan sus condiciones de trabajo por ley, por un convenio colectivo o por un contrato de trabajo según las modalidades propias de cada país.

Protección social

Con arreglo a las modalidades propias de cada país,

10. Todo trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho a una protección social adecuada y, sea cual fuere su estatuto y sea cual fuere la dimensión de la empresa en que trabaja, debe beneficiarse de niveles de prestaciones de seguridad social de nivel suficiente.

Las personas que estén excluidas del mercado de trabajo, ya sea por no haber podido acceder a él, ya por no haber podido reinsertarse en el mismo, y que no dispongan de medios de subsistencia, deben poder beneficiarse de prestaciones y de recursos suficientes adaptados a su situación personal.

Libertad de asociación y negociación colectiva

11. Los empresarios y trabajadores de la Comunidad Europea tienen derecho a asociarse libremente a fin de constituir organizaciones profesionales o sindicales de su elección para defender sus intereses económicos y sociales.

Todo empresario y todo trabajador tienen derecho a adherirse libremente o a no adherirse a tales organizaciones, sin que de ello pueda derivarse ningún perjuicio personal o profesional para el interesado.

12. Los empresarios o las organizaciones de empresarios, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra parte, tienen derecho, en las condiciones establecidas por las legislaciones y prácticas nacionales, a negociar y celebrar convenios colectivos.
13. El derecho a recurrir, en caso de conflicto de intereses, a acciones colectivas incluye el derecho a la huelga, sin perjuicio de las obligaciones resultantes de las reglamentaciones nacionales y de los convenios colectivos.

Para facilitar la resolución de los conflictos laborales, es conveniente favorecer, de conformidad con las prácticas nacionales, la creación y utilización, en los niveles apropiados, de procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.

14. El ordenamiento jurídico interno de los Estados miembros determinará en qué condiciones y en qué medida los derechos contemplados en los artículos 11 a 13 son aplicables a las fuerzas armadas, a la policía y a la función pública.

Formación profesional

15. Todo trabajador de la Comunidad Europea debe tener acceso a la formación profesional y poder beneficiarse de la misma a lo largo de su vida activa. En las condiciones de acceso a dicha formación no podrá darse ninguna discriminación basada en la nacionalidad.

Las autoridades públicas competentes, las empresas o los interlocutores sociales, cada uno en el ámbito de su competencia, deberían establecer los mecanismos de formación continua y permanente que permitan a toda persona reciclarse, en particular mediante permisos de formación, perfeccionarse y adquirir nuevos conocimientos, teniendo en cuenta, particularmente, la evolución técnica.

Igualdad de trato entre hombres y mujeres

16. Debe garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Debe desarrollarse la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

A tal fin, conviene intensificar, donde quiera que ello sea necesario, las acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular para el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y la evolución de la carrera profesional.

Conviene, asimismo, desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares.

17. La información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros.

Ello es especialmente aplicable en aquellas empresas o grupos de empresas que tengan establecimientos o empresas situadas en varios Estados miembros de la Comunidad Europea.

18. Esa información, esa consulta y esa participación deben llevarse a cabo en el momento oportuno, y en particular en los casos siguientes;

- cuando se introduzcan en las empresas cambios tecnológicos que afecten de forma importante a los trabajadores en lo que se refiere a sus condiciones de trabajo y a la organización del trabajo;
- cuando se produzcan reestructuraciones o fusiones de empresas que afecten al empleo de los trabajadores;
- cuando haya trabajadores, en particular trabajadores transfronterizos, afectados por políticas de empleo llevadas a cabo por las empresas en las que trabajan.

Protección de la salud y de la integridad en el medio de trabajo

19. Todo trabajador debe disfrutar en su medio de trabajo de condiciones satisfactorias de protección de su salud y de su seguridad. Deben adoptarse medidas adecuadas para proseguir la armonización en el progreso de las condiciones existentes en este campo.

Estas medidas deberán tener en cuenta, en particular, la necesidad de formación, información, consulta y participación equilibrada de los trabajadores en lo que se refiere a los riesgos a los que estén expuestos y a las medidas que se adopten para eliminar o reducir esos riesgos.

Las disposiciones relativas a la realización del mercado interior deben contribuir a dicha protección.

Protección de los niños y de los adolescentes

20. Sin perjuicio de disposiciones más favorables para los jóvenes, en especial las que, mediante la formación, garanticen su inserción profesional, y salvo excepciones circunscritas a algunos trabajos ligeros, la edad mínima de admisión al trabajo no debe ser inferior a la edad en la que concluye la escolaridad obligatoria ni en ningún caso inferior a 15 años.

21. Todo joven que ejerza un empleo debe percibir una retribución equitativa de conformidad con las prácticas nacionales.

22. Deben adoptarse las medidas necesarias para adecuar las normas del Derecho laboral aplicables a los jóvenes trabajadores para que satisfagan las exigencias de su desarrollo y las necesidades de su formación profesional y de su acceso al empleo.

Debe limitarse, en particular, la duración del trabajo de los trabajadores menores de dieciocho años – sin que pueda eludirse esta limitación recurriendo a horas extraordinarias –, prohibiéndose el trabajo nocturno, con excepción de algunos empleos establecidos por las legislaciones o las normativas nacionales.

23. Los jóvenes deben poder beneficiarse, al final de la escolaridad obligatoria, de una formación profesional inicial de duración suficiente para que puedan adaptarse a las exigencias de su futura vida profesional; esta formación debería tener lugar, para los jóvenes trabajadores, durante la jornada de trabajo.

Personas de edad avanzada

De acuerdo con las modalidades de cada país:

24. Al llegar a la jubilación todo trabajador de la Comunidad Europea debe poder disfrutar de recursos que le garanticen un nivel de vida digno.

25. Toda persona que haya alcanzado la edad de jubilación, pero que no tenga derecho a pensión y que no tenga otros medios de subsistencia, debe poder disfrutar de recursos suficientes y de una asistencia social y médica adaptadas a sus necesidades específicas.

Minusválidos

26. Todo minusválido, cualesquiera que sean el origen y la naturaleza de su minusvalía, debe poder beneficiarse de medidas adicionales concretas encaminadas a favorecer su integración profesional y social.

Estas medidas de mejora deben referirse, en particular, según las capacidades de los interesados, a la formación profesional, la ergonomía, la accesibilidad, la movilidad, los medios de transporte y la vivienda.

TITULO II

Aplicación de la Carta

27. La garantía de los derechos sociales fundamentales de la presente Carta así como la aplicación de las medidas sociales indispensables para el buen funcionamiento del mercado interior en el marco de una estrategia de cohesión, económica y social, competen a los

Estados miembros de conformidad con las respectivas prácticas nacionales, en particular con vía legislativa y por vía de convenios colectivos.

28. El Consejo Europeo invita a la Comisión a que presente cuanto antes las iniciativas que entren dentro del marco de sus competencias previstas en los Tratados con vistas a la adopción de instrumentos jurídicos para la aplicación efectiva a medida que se avanza en la realización del mercado interior, de aquellos derechos que entren dentro del marco de competencias de la Comunidad.
29. La Comisión elaborará cada año, durante el último trimestre, un informe sobre la aplicación de la Carta por parte de los Estados miembros y de la Comunidad Europea.
30. El informe de la Comisión se transmitirá al Consejo Europeo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social.

TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE**ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE**

Entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos de América

PREÁMBULO

El Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el Gobierno de Canadá, y el Gobierno de los Estados Unidos de América:

RECORDANDO su determinación, expresada en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC), de:

- crear un mercado más amplio y seguro para los bienes y servicios producidos en sus territorios;
- estimular la competitividad de sus empresas en los mercados globales,
- crear nuevas oportunidades de empleo y de mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en sus respectivos territorios, y,
- proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores;

AFIRMANDO su respeto permanente por la Constitución y la legislación de cada Parte;

DESEANDO avanzar en sus respectivos compromisos internacionales y fortalecer su cooperación en asuntos laborales;

RECONOCIENDO que la prosperidad mutua depende de promover la competencia fundada en la innovación y en niveles de productividad y calidad crecientes;

BUSCANDO complementar las oportunidades económicas creadas por el TLC, a través del desarrollo de los recursos humanos, la cooperación obrero-patronal y la capacitación continua, que caracterizan a una economía de alta productividad;

RECONOCIENDO que la protección de los derechos básicos de los trabajadores propiciará la adopción de estrategias competitivas de alta productividad en las empresas;

RESUELTOS a promover, en el marco de sus propias leyes, el desarrollo económico basado en altos niveles de capacitación y productividad en América del Norte, mediante:

- la inversión en el desarrollo permanente de los recursos humanos, incluyendo la orientada a la incorporación al mercado de trabajo y durante los periodos de desempleo;
- la promoción de la estabilidad en el empleo y las oportunidades de hacer carrera para todos los trabajadores, a través de bolsas de trabajo y otros servicios para el empleo;
- el fortalecimiento de la cooperación obrero-patronal, a fin de promover un diálogo más intenso entre las organizaciones de trabajadores y de patrones, así como para impulsar la creatividad y la productividad en los centros de trabajo;
- la promoción de niveles de vida más altos a medida que se incremente la productividad;
- el estímulo a las consultas y el diálogo entre las organizaciones laborales, las empresariales y el gobierno, en cada uno de los países y en América del Norte;
- el impulso a la inversión con la debida atención a la importancia de las leyes y los principios del trabajo;
- el estímulo a los patrones y a los trabajadores en cada país a cumplir con las leyes laborales y a trabajar conjuntamente para mantener un ambiente de trabajo progresista, justo, seguro y sano;

APOYÁNDOSE en los mecanismos e instituciones que existen en México, Canadá, y los Estados Unidos de América para lograr las metas económicas y sociales mencionadas;

CONVENCIDOS de los beneficios que habrán de derivarse de una mayor cooperación entre ellos en materia laboral.

HAN ACORDADO lo siguiente:

PRIMERA PARTE OBJETIVOS

Artículo 1. *Objetivos*

Los objetivos de este Acuerdo son:

- a) mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorio de cada una de las Partes;
- b) promover al máximo los principios laborales establecidos en el Anexo 1;
- c) estimular la cooperación para promover la innovación, así como niveles de productividad y calidad crecientes;
- d) alentar la publicación y el intercambio de información, el desarrollo y la coordinación de estadísticas, así como estudios conjuntos para promover la comprensión mutuamente ventajosa de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo en territorio de cada una de las Partes;
- e) proseguir actividades de cooperación relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo;
- f) promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las Partes; y
- g) promover la transparencia en la administración de la legislación laboral.

SEGUNDA PARTE OBLIGACIONES

Artículo 2. *Compromiso General*

Ratificando el pleno respeto a la constitución de cada una de las Partes y reconociendo el derecho de cada una de las Partes de establecer, en lo interno, sus propias normas laborales y de adoptar e modificar, en consecuencia, sus leyes y reglamentos laborales, cada una de las Partes garantizará que sus leyes y reglamentos laborales prevean altas normas laborales congruentes

con lugares de trabajo, de alta calidad y productividad y continuarán esforzándose por mejorar dichas normas en ese contexto.

Artículo 3. *Medidas gubernamentales para la aplicación efectiva de la legislación laboral*

1. Cada una de las Partes promoverá la observancia de su legislación laboral y la aplicará efectivamente a través de medidas gubernamentales adecuadas, sujeto a lo dispuesto en el artículo 42, tales como:
 - a) nombrar y capacitar inspectores;
 - b) vigilar el cumplimiento de las leyes e investigar las presuntas violaciones, inclusive mediante visitas de inspección “in situ”;
 - c) tratar de obtener promesas de cumplimiento voluntario;
 - d) requerir registros e informes;
 - e) alentar el establecimiento de comisiones obrero-patronales para tratar la reglamentación laboral en el centro de trabajo;
 - f) proveer y alentar el uso de servicios de mediación, conciliación y arbitraje; o por violaciones a su legislación laboral.
2. Cada una de las Partes garantizará que sus autoridades competentes otorguen la debida consideración, de conformidad, así como de otras personas interesadas, para que se investigue cualquier presunta violación a la legislación laboral de la Parte.

Artículo 4. *Acceso de los particulares a los procedimientos*

1. Cada una de las Partes garantizará que las personas con interés jurídicamente reconocido conforme a su derecho interno en un asunto en particular tengan acceso adecuado a los tribunales administrativos, casi judiciales, judiciales o de trabajo para la aplicación de la legislación laboral de la Parte.

La legislación de cada una de las Partes garantizará que, según proceda, dichas personas tengan acceso a los procedimientos mediante los cuales se puedan hacer efectivos los derechos establecidos:

- a) en su legislación laboral, incluyendo la relativa a seguridad e higiene, condiciones de trabajo, relaciones obrero-patronales y trabajadores migratorios; y
- b) en los convenios colectivos.

Artículo 5. Garantías procesales

1. Cada una de las Partes garantizará que los procedimientos ante sus tribunales administrativos, casi judiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de su legislación laboral sean justos, equitativos y transparentes, y con este propósito, dispondrá que:
 - a) dichos procedimientos cumplan con el debido proceso legal;
 - b) cualesquiera audiencias en los procedimientos sean públicas, salvo cuando la administración de justicia requiera otra cosa;
 - c) las partes en el procedimiento tengan derecho a sustentar o defender sus respectivas posiciones y a presentar información o pruebas;
 - d) los procedimientos no sean innecesariamente complicados, no impliquen costos o plazos irrazonables ni demoras injustificadas.
2. Cada una de las Partes dispondrá que las resoluciones definitivas sobre el fondo del asunto en dichos procedimientos:
 - a) se formulen por escrito y, preferentemente, señalen los motivos en que se fundan;
 - b) sin demora indebida se pongan a disposición de las partes en el procedimiento y, de conformidad con su legislación, del público; y
 - c) se funden en la información o las pruebas respecto de las cuales se haya dado a las partes la oportunidad de ser oídas.
3. Cada una de las Partes dispondrá, cuando corresponda, que las partes en dichos procedimientos tengan el derecho, de acuerdo, con su legislación, de solicitar la revisión y, cuando proceda, la modificación de las resoluciones definitivas dictadas en esos procedimientos.
4. Cada una de las Partes garantizará que los tribunales que lleven a cabo dichos procedimientos, o los revisen, sean imparciales e independientes, y no tengan interés sustancial con el resultado de los mismos.
5. Cada una de las Partes dispondrá que las partes en el procedimiento ante tribunales administrativos, casi judiciales, judiciales y del trabajo tengan acceso a los recursos para hacer efectivos sus derechos laborales. Tales recursos podrán incluir, según proceda, órdenes, acuerdos de cumplimiento, multas, sanciones, encarcelamiento, medidas precautorias o clausuras de emergencia de los lugares de trabajo.

6. Cada una de las Partes podrá, por los medios apropiados, establecer o mantener oficinas para la defensa del trabajo, que representen o asesoren a los trabajadores o a sus organizaciones.
7. Ninguna disposición en este Artículo se interpretará en el sentido de obligar o impedir a una Parte a establecer un sistema judicial para la aplicación de su legislación laboral distinto del destinado a la aplicación de sus leyes en general.
8. Para mayor certidumbre, las resoluciones dictadas por los tribunales administrativos, casi judiciales, judiciales o del trabajo, los asuntos pendientes de resolución, así como otros procedimientos conexos, no serán objeto de revisión ni serán reabiertos en los términos de las disposiciones de este Acuerdo.

Artículo 6. *Publicación*

1. Cada una de las Partes se asegurará que sus leyes, reglamentos, procedimientos y resoluciones administrativas de aplicación general que se refieran a cualquier asunto comprendido en este Acuerdo, se publiquen a la brevedad o se pongan a disposición de las personas o Partes interesadas, para su conocimiento.
2. Cuando así lo disponga su legislación cada una de las Partes:
 - (a) publicará por adelantado cualquier medida que se proponga a adoptar; y
 - (b) brindará a las personas interesadas oportunidad razonable para formular observaciones sobre las medidas propuestas.

Artículo 7. *Información y conocimiento públicos*

Cada una de las Partes promoverá el conocimiento público de su legislación laboral, en particular;

- (a) garantizando la disponibilidad de información pública relacionada con su legislación laboral y con los procedimientos para su aplicación y cumplimiento; y
- (b) promoviendo la educación de la población respecto de su legislación laboral.

TERCERA PARTE
COMISIÓN PARA LA COOPERACIÓN LABORAL

Artículo 8. *La Comisión*

1. Las Partes establecen la Comisión para la Cooperación Laboral.
2. La Comisión estará integrada por un Consejo ministerial y un Secretariado. La Comisión contará con la colaboración de la Oficina Administrativa Nacional de cada una de las Partes.

Sección A: El Consejo

Artículo 9. *Estructura y procedimientos del Consejo*

1. El Consejo estará integrado por los secretarios o ministros del trabajo de las Partes, o por las personas que éstos designen.
2. El Consejo establecerá sus reglas y procedimientos.
3. El Consejo se reunirá:
 - (a) por lo menos una vez al año en sesiones ordinarias; y
 - (b) a petición de cualquiera de las Partes, en sesiones extraordinarias.

Las sesiones ordinarias serán presididas sucesivamente por cada una de las Partes.

4. El Consejo podrá celebrar sesiones públicas para informar sobre asuntos pertinentes.
5. El Consejo podrá;
 - (a) establecer y delegar responsabilidades en comités, grupos de trabajo o de expertos;
 - y
 - (b) solicitar la opinión de expertos independientes.
6. Todas las decisiones y recomendaciones del Consejo se tomarán por consenso, a menos que el Consejo decida, o este Acuerdo disponga, otra cosa.

Artículo 10. *Funciones del Consejo*

1. El Consejo será el órgano rector de la Comisión y le corresponderá:
 - (a) supervisar la aplicación de este Acuerdo y elaborar recomendaciones sobre su desarrollo futuro y para este fin, en el plazo de cuatro años después de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, el Consejo revisará su funcionamiento y efectividad a la luz de la experiencia obtenida;
 - (b) dirigir los trabajos y actividades del Secretariado, así como de los comités y los grupos de trabajo establecidos por el Consejo;
 - (c) establecer prioridades para las medidas de cooperación y, cuando corresponda, desarrollar programas de asistencia técnica sobre los asuntos señalados en el Artículo 11;
 - (d) aprobar el plan de trabajo y el presupuesto anuales de la Comisión;
 - (e) aprobar para su aplicación, y de acuerdo con los términos y condiciones que fije, los informes y estudios preparados por el Secretariado, los expertos independientes o los grupos de trabajo;
 - (f) facilitar las consultas de Parte a Parte, incluyendo el intercambio de información;
 - (g) tratar las cuestiones y diferendos que surjan entre las Partes sobre la interpretación o la aplicación del Acuerdo; y
 - (h) promover la recopilación y la publicación de información comparable sobre la aplicación de las leyes, las normas del trabajo y los indicadores del mercado laboral.
2. El Consejo podrá examinar cualquier otro asunto que caiga en el ámbito de este Acuerdo y adoptar cualquiera otra medida, en ejercicio de sus funciones, que las Partes acuerden.

Artículo 11. Actividades de cooperación

1. El Consejo promoverá actividades de cooperación entre las Partes, por los medios apropiados, en las siguientes áreas:
 - (a) seguridad e higiene en el trabajo;
 - (b) trabajo de menores;
 - (c) trabajadores migratorios de las Partes;
 - (d) desarrollo de recursos humanos;
 - (e) estadísticas del trabajo
 - (f) prestaciones laborales;

- (g) programas sociales para los trabajadores y sus familias;
 - (h) programas, metodologías y experiencias respecto a la elevación de la productividad;
 - (i) relaciones obrero-patronales y procedimientos de negociación colectiva;
 - (j) condiciones de trabajo y su aplicación;
 - (k) compensación por accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo;
 - (l) legislación relativa a la formación y funcionamiento de los sindicatos, la negociación colectiva y la resolución de conflictos laborales, así como su aplicación;
 - (m) igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo;
 - (n) formas de cooperación entre los trabajadores, los empresarios y el gobierno;
 - (o) asistencias técnica para el desarrollo de normas laborales, cuando una de las Partes lo solicite;
 - (p) otros asuntos que las Partes acuerden.
2. Para el desarrollo de las actividades a que se refiere el párrafo 1 y de acuerdo con la disponibilidad de recursos en cada una de las Partes, éstas podrán cooperar mediante:
- (a) seminarios, cursos de capacitación, grupos de trabajo y conferencias;
 - (b) proyectos de investigación conjuntos, incluyendo estudios e sectoriales;
 - (c) asistencia técnica; y
 - (d) cualquier otro medio que las Partes acuerden.
3. Las Partes llevarán a cabo las actividades de cooperación a que se refiere el párrafo 1 tomando debida consideración de las diferencias económicas, sociales, culturales y legislativas que existen entre ellas.

Sección B: El Secretariado

Artículo 12. *Estructura y procedimientos de Secretariado*

1. El Secretariado será presidido por un director ejecutivo, designado por el Consejo por un período de 3 años, que el Consejo podrá renovar por un término de tres años más. El cargo de director ejecutivo se rotará sucesivamente entre los nacionales de cada una de las Partes. El Consejo podrá remover al director ejecutivo únicamente por causa justificada.

2. El director ejecutivo nombrará y supervisará al personal de apoyo del Secretariado, reglamentará sus facultades y obligaciones y fijará sus remuneraciones conforme a las normas generales que establezca el Consejo. Las normas generales dispondrán que:
 - (a) el nombramiento, la permanencia y las condiciones de trabajo del personal se basen estrictamente en su eficiencia, capacidad e integridad;
 - (b) para el nombramiento del personal, el director ejecutivo tome en cuenta las listas de candidatos elaboradas por las Partes;
 - (c) se considere debidamente la importancia de contratar en proporciones equitativas al personal profesional entre los nacionales de cada una de las Partes; y
 - (d) el director ejecutivo informe al Consejo de todo nombramiento.
3. El número de plazas será inicialmente de 15 y el Consejo podrá modificarlo con posterioridad.
4. El Consejo, mediante el voto de dos terceras partes de sus miembros, podrá rechazar cualquier nombramiento que no satisfaga las normas generales. Esta decisión se tomará y mantendrá en términos confidenciales.
5. En el desempeño de sus obligaciones, el director ejecutivo y el personal de apoyo no solicitarán ni recibirán instrucciones de ningún gobierno ni de ninguna autoridad externa al Consejo. Cada una de las respectará el carácter internacional de las responsabilidades del director ejecutivo y del personal de apoyo y procurará no influir en el cumplimiento de ellas.
6. El Secretariado resguardará;
 - (a) de su divulgación, la información que reciba y que permita identificar a una persona u organización, si esa persona u organización así lo han solicitado, o cuando el Secretariado lo considere apropiado; y
 - (b) de su divulgación pública, cualquier información que reciba de cualquier organización o persona, cuando la información sea designada por esa organización o persona como confidencial o comercial reservada.
7. El Secretario actuará bajo la dirección del Consejo, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 10 (1) (b).

Artículo 13. *Funciones de Secretariado*

1. El Secretariado brindará asistencia al Consejo en el ejercicio de sus funciones, así como cualquier otro apoyo que le pida el Consejo.

2. El director ejecutivo presentará al Consejo, para su aprobación, el plan de trabajo y el presupuesto anuales de la Comisión, con disposiciones para contingencias y sobre propuestas de actividades de cooperación.
3. El Secretariado informará anualmente al Consejo sobre sus actividades y gastos.
4. El Secretariado publicará periódicamente una lista de los asuntos resueltos de acuerdo con la Cuarta Parte o remitidos a los comités evaluadores de expertos.

Artículo 14. *Estudios e informes del Secretariado*

1. El Secretariado preparará periódicamente informes descriptivos con base en la información disponible al público, proporcionada por cada una de las Partes, sobre:
 - (a) legislación y procedimientos administrativos en material laboral;
 - (b) tendencias y estrategias administrativas relacionadas con la puesta en práctica y la aplicación de la legislación laboral;
 - (c) condiciones del mercado laboral, tales como tasas de empleo, salarios promedio y productividad en el trabajo; y
 - (d) asuntos relativos al desarrollo de recursos humanos, tales como programas de capacitación y de ajuste.
2. El Secretariado preparará estudios sobre cualquier asunto que el Consejo le solicite. El Secretariado preparará dichos estudios de acuerdo con las indicaciones del Consejo y podrá:
 - (a) examinar toda información pertinente;
 - (b) cuando no tenga conocimiento específico en el asunto, obtener el auxilio de expertos independientes, de reconocida experiencia en la materia; e
 - (c) incluir propuestas sobre el asunto.
3. El Secretariado someterá al Consejo un proyecto de todo informe o estudio que prepara de acuerdo con los párrafos 1 y 2. Si considera que el contenido de un informe o estudio es inexacto o deficiente en algún sentido, el Consejo podrá devolverlo al Secretariado para su reconsideración o para lo que disponga.
4. Los informes y estudios del Secretariado se harán públicos 45 días después de haber sido aprobados por el Consejo, a menos que éste decida otra cosa.

Sección C: Oficinas Administrativas Nacionales

Artículo 15. *Estructura de la Oficina Administrativa Nacional*

1. Cada una de las Partes establecerá una Oficina Administrativa Nacional (OAN) a nivel de gobierno federal y notificará su ubicación al Secretariado y a las otras Partes.
2. Cada una de las Partes designará un secretariado para su respectiva OAN, quien será responsable de su administración y funcionamiento.
3. Cada una de las Partes se hará cargo de la operación y los costos de su OAN.

Artículo 16. *Funciones de la Oficina Administrativa Nacional*

1. Cada OAN servirá de centro de enlace con:
 - (a) las dependencias gubernamentales de esa Parte;
 - (b) las Oficinas Administrativas Nacionales de otras Partes; y
 - (c) el Secretariado.
2. Cada OAN servirá de centro de enlace con:
 - (a) el Secretariado, para sus informes según el Artículo 14 (1);
 - (b) el Secretariado, para sus estudios según el Artículo 14 (2);
 - (c) la OAN de otra Parte; y
 - (d) un Comité Evaluador de Expertos.
3. Cada OAN establecerá reglas para la presentación y recepción de comunicaciones públicas sobre asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en territorio de otra Parte, y publicará periódicamente una lista de las mismas. Cada OAN revisará tales asuntos, según proceda, de acuerdo con los procedimientos del país.

Sección D: Comités nacionales

Artículo 17. *Comités consultivos nacionales*

Cada una de las Partes podrá convocar un comité consultivo nacional, integrado por miembros de la sociedad, incluyendo representantes de sus organizaciones laborales y empresariales, así como por otras personas, con el fin de recibir asesoría sobre la aplicación y ulterior desarrollo de este Acuerdo.

Artículo 18. *Comités gubernamentales*

Cada una de las Partes podrá convocar un comité gubernamental que podrá estar integrado por representantes de los gobiernos federales, estatales o provinciales, o podrá incluirlos, con el fin de recibir asesoría sobre la aplicación y ulterior desarrollo de este Acuerdo.

Sección E: idiomas oficiales

Artículo 19. Idiomas oficiales

Los idiomas oficiales de la Comisión serán el español, el francés y el inglés. El Consejo establecerá las reglas y los procedimientos concernientes a la interpretación y la traducción.

CUARTA PARTE
CONSULTAS Y EVALUACIONES PARA LA COOPERACIÓN

Artículo 20. Cooperación

Las Partes procurarán en todo momento lograr el consenso sobre la interpretación y la aplicación de este Acuerdo, y harán su mayor esfuerzo por resolver, mediante cooperación y consultas, cualquier asunto que pudiera afectar su funcionamiento.

Sección A: Consultas para la cooperación

Artículo 21. Consultas entre las Oficinas Administrativas Nacionales

1. Una OAN podrá solicitar consultas con otra OAN, las que se llevarán a cabo de acuerdo con los procedimientos establecidos en el párrafo 2, en relación con la legislación laboral de la otra Parte, su administración o las condiciones del mercado laboral en su territorio. La OAN solicitante notificará a las OAN de otras partes y al Secretariado sobre esta petición.
2. En esas consultas, la OAN requerida proporcionará sin demora la información a disposición pública, incluyendo:
 - (a) descripciones de sus leyes y reglamentos, procedimientos, políticas o prácticas;
 - (b) cambios propuestos a tales procedimientos, políticas o prácticas; y

- (c) aquellas aclaraciones y explicaciones relacionadas con lo anterior que puedan contribuir a una mayor comprensión y respuesta por las OAN consultantes respecto de los asuntos planteados.
3. Cualquiera otra OAN estará legitimada para participar en las consultas previa notificación a las otras OAN y al Secretariado.

Artículo 22. *Consultas ministeriales*

1. Cualquier Parte podrá solicitar por escrito consultas con otra Parte en el ámbito ministerial, respecto de cualquier asunto en el ámbito de este Acuerdo. La Parte solicitante proporcionará información específica y suficiente que permita responder a la Parte requerida.
2. La Parte solicitante notificará sin demora sobre la solicitud a las otras Partes. Cuando una tercera Parte considere tener un interés sustancial en el asunto, estará legitimada para participar en las consultas previa notificación por escrito a las otras Partes.
3. Las Partes consultantes harán todo lo posible por resolver el asunto mediante las consultas previstas en este artículo, en especial a través de la información a disposición pública que sea suficiente para permitir un examen exhaustivo del asunto.

Sección B: Evaluaciones

Artículo 23. *Comité Evaluador de Expertos*

1. Si un asunto no se ha resuelto después de las consultas ministeriales conforme al Artículo 22, cualquiera de las Partes consultantes podrá solicitar por escrito el establecimiento de un Comité Evaluador de Expertos (CEE). La Parte solicitante entregará la solicitud a las otras Partes y al Secretariado. A la entrega de la solicitud del Consejo establecerá un CEE, en los términos de los párrafos 3 y 4.
2. El CEE examinará, a la luz de los objetivos de este Acuerdo y en forma no contenciosa, las pautas de conducta de cada una de las Partes en la aplicación de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo y de otras normas técnicas laborales, en la medida en que sean aplicables al asunto en particular considerado por las Partes conforme al Artículo 22.
3. No podrá convocarse un CEE si una de las Partes obtiene una resolución conforme al Anexo 23 en el sentido de que el asunto:

- (a) no está relacionado con el comercio; o
 - (b) no se encuentra amparado por leyes laborales mutuamente reconocidas.
4. No podrá convocarse un CEE respecto de un asunto que haya sido previamente materia de un informe de un CEE, en tanto no exista nueva información que justifique un nuevo informe.

Artículo 24. Reglas de procedimiento

1. El Consejo establecerá las reglas de procedimiento para los CEE, las cuales se aplicarán, a menos que el Consejo decida otra cosa. Las reglas de procedimiento dispondrán que:
- (a) el CEE normalmente se integre con tres miembros;
 - (b) el presidente sea seleccionado por el Consejo de una lista de expertos elaborada en consulta con la OIT, de acuerdo con el artículo 45 y, cuando sea posible, otros miembros sean designados de una lista hecha por las Partes;
 - (c) los miembros del CEE:
 - tengan conocimientos o experiencia en materias laborales u otras disciplinas afines;
 - sean elegidos estrictamente en función de su objetividad, confiabilidad y buen juicio;
 - sean independientes, no estén vinculados con ninguna de las Partes ni con el Secretariado, ni reciban instrucciones de los mismos; y
 - cumplan con el código de conducta que establezca el Consejo;
 - (d) un CEE pueda solicitar comunicaciones escritas de las Partes y de la población;
 - (e) al preparar su informe, un CEE pueda examinar información proporcionada por:
 - el Secretariado;
 - la OAN de cada una de las Partes;
 - organizaciones, instituciones y personas con conocimientos pertinentes; y
 - el público; y
 - e) cada un de las Partes tenga oportunidad razonable de revisar y hacer observaciones sobre la información que reciba el CEE y de presentar comunicaciones escritas al CEE.
2. El Secretariado y las OAN proporcionarán asistencia administrativa apropiada al CEE, de acuerdo con las reglas de procedimiento establecidas por el Consejo conforme al párrafo 1.

Artículo 25. Proyectos de informes de evaluación

1. Dentro de los 120 días posteriores a su establecimiento o cualquier otro período que el Consejo decida, el CEE presentará un proyecto de informe para consideración del Consejo, que contendrá:
 - (a) una evaluación comparativa del asunto en cuestión;
 - (b) sus conclusiones; y
 - (c) cuando sea apropiado, las recomendaciones prácticas que puedan ser de utilidad a las Partes con respecto al asunto.
2. Cada una de las Partes podrá presentar por escrito al CEE sus opiniones sobre el proyecto de informe. El CEE tomará en cuenta dichas opiniones para la preparación de su informe final.

Artículo 26. Informes de evaluación finales

1. El CEE someterá un informe final al Consejo dentro de los 60 días posteriores a la presentación de su proyecto de informe, a menos que el Consejo decida otra cosa.
2. El informe final será publicado en el plazo de 30 días después de su presentación al Consejo, a menos que el Consejo decida otra cosa.
3. Las Partes proporcionarán una a otra y al Secretariado respuestas escritas a las recomendaciones contenidas en el informe del CEE, en el plazo de 90 días después de su publicación.
4. El informe final y las respuestas escritas serán puestos a la consideración del Consejo en su próxima sesión ordinaria. El Consejo podrá mantener el asunto bajo revisión.

QUINTA PARTE
SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Artículo 27. Consultas

1. Después de presentación al Consejo, conforme al Artículo 26 (1), del informe final de un CEE relativo a la aplicación de las normas técnicas laborales de una Parte en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salarios mínimos, cualquiera de las Partes podrá solicitar por escrito consultas con cualquiera otro respecto a la existencia de

una pauta persistente de omisiones de esa otra Parte en la aplicación efectiva de dichas normas en relación con el asunto general tratado en el informe.

2. La Parte solicitante entregará la solicitud a las otras Partes y al Secretariado.
3. Al menos que el Consejo disponga otra cosa en las reglas y procedimientos establecidos conforme al Artículo 9 (2), la tercera Parte que considere tener un interés sustancial en el asunto, estará legitimada para participar en las consultas, mediante entrega de notificación escrita a las otras Partes y al Secretariado.
4. Las Partes consultantes harán todo lo posible por alcanzar una solución mutuamente satisfactoria del asunto a través de las consultas previstas en este Artículo.

Artículo 28. *Inicio del procedimiento*

1. Cuando las Partes consultantes no logren resolver el asunto conforme al Artículo 27 en los 60 días posteriores a la entrega de la solicitud de consultas, o dentro del plazo que acuerden, cualquiera de las Partes podrá solicitar por escrito una sesión extraordinaria del Consejo.
2. La Parte solicitante indicará en la solicitud el asunto motivo de la queja y entregará dicha solicitud a la otras Partes y al Secretariado.
3. Al menos que decida otra cosa, el Consejo se reunirá dentro de los veinte días siguientes a la entrega de la solicitud y se abocará sin demora a resolver la controversia.
4. El Consejo podrá:
 - (a) convocar a los asesores técnicos o crear los grupos de trabajo o de expertos que considere necesarios;
 - (b) recurrir a los buenos oficios, la conciliación, la mediación o a otros procedimientos de solución de controversias; o
 - (c) formular recomendaciones;para ayudar a las Partes a alcanzar una solución mutuamente satisfactoria de la controversia. Las recomendaciones se harán públicas, si así lo decide el Consejo mediante el voto de las dos terceras partes de sus miembros.
5. Cuando juzgue que un asunto corresponde propiamente al ámbito de otro acuerdo o arreglo del que sean parte las Partes consultantes, el Consejo les remitirá el asunto para que adopten las medidas que procedan conforme a dicho acuerdo o arreglo.

Artículo 29. *Solicitud de integración de un panel arbitral*

1. Si un asunto no se resuelve en un plazo de 60 días posteriores a la reunión del Consejo conforme al Artículo 28, a solicitud escrita de cualquiera de las Partes consultantes, el Consejo decidirá, mediante el voto de dos terceras partes de sus miembros, convocar un panel arbitral para examinar el asunto cuando la presuma pauta persistente de omisiones de la Parte demandada en la aplicación efectiva de sus normas técnicas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo:
 - (a) esté relacionada con el comercio; o
 - (b) se encuentre amparada por leyes laborales mutuamente reconocidas.
2. Cuando la tercera Parte considere tener un interés sustancial en el asunto, tendrá derecho a participar como Parte reclamante previa entrega de notificación escrita de su intención de intervenir, a las Partes contendientes y al Secretariado. La notificación se entregará tan pronto sea posible, pero en ningún caso después de siete días a partir de la fecha de la votación del Consejo para la integración de un panel.
3. A menos que las Partes contendientes acuerden otra cosa, el panel se establecerá y desarrollará sus funciones en concordancia con las disposiciones de esta Parte.

Artículo 30. *Lista de panelistas*

1. El Consejo integrará y conservará una lista de hasta 45 individuos que cuenten con las aptitudes y la disposición para ser panelistas. Los miembros de la lista serán designados por consenso, por períodos de tres años, y podrán ser reelectos.
2. Los miembros de la lista deberán:
 - (a) tener conocimientos especializados o experiencia en derecho laboral o en su aplicación, o en la solución de controversias derivadas de acuerdos internacionales, u otros conocimientos o experiencia científicos, técnicos o profesionales pertinentes;
 - (b) ser electos estrictamente en función de su objetividad, confiabilidad y buen juicio;
 - (c) ser independientes, no estar vinculados con ninguna de las Partes, ni con el Secretariado, ni recibir instrucciones de los mismos; y
 - (d) cumplir con el código de conducta que establezca el Consejo.

Artículo 31. *Requisitos para ser panelista*

1. Todos los panelistas deberán reunir los requisitos señalados en el Artículo 30.

2. No podrán ser panelistas en una controversia los individuos que:
 - (a) hubieren intervenido en ella en los términos del Artículo 23 (2), 28 (4) o hubieren sido miembros de un CEE que haya tratado el asunto; o
 - (b) tengan en ella un interés, o lo tenga una persona u organización vinculada con ellos según lo disponga el código de conducta establecido conforme al Artículo 30 (2) (d).

Artículo 32. Selección del panel

1. Cuando haya dos Partes contendientes, se seguirá el siguiente procedimiento:
 - a) El panel se integrará por cinco miembros.
 - b) Las Partes contendientes procurarán acordar la designación del presidente del panel en los 15 días siguientes a la votación del Consejo para la integración del mismo. En caso de que las Partes contendientes no logren llegar a un acuerdo en este período, una de ellas, electa por sorteo, designará, en el plazo de 5 días, al presidente, que no será ciudadano de la Parte que hace la designación.
 - c) Dentro de los 15 días siguientes a la elección del presidente, cada Parte contendiente seleccionará a dos panelistas que sean ciudadanos de la otra Parte contendiente.
 - d) Si una Parte contendiente no selecciona a sus panelistas dentro de ese lapso, éstos se seleccionarán por sorteo de entre los miembros de la lista que sean ciudadanos de la otra Parte contendiente.
2. Cuando haya más de dos Partes contendientes, se seguirá el siguiente procedimiento:
 - a) El panel se integrará con cinco miembros.
 - b) Las Partes contendientes procurarán acordar la designación del presidente del panel en los 15 días siguientes a la votación del Consejo para su integración. En caso de que las Partes contendientes no logren llegar a un acuerdo en este período, la Parte o Partes del lado de la controversias escogido por sorteo, seleccionarán en el plazo de 10 días al presidente, que no será ciudadano de dicha Parte o Partes.
 - c) En los 30 días posteriores a la selección del presidente, la Parte demandada designará dos panelistas, uno de los cuales será ciudadano de una de las Partes

reclamantes seleccionarán dos panelistas que sean ciudadanos de la Parte demandada.

- d) Si alguna de las Partes contendientes no selecciona a un panelista dentro de ese lapso, éste será electo por sorteo de conformidad con los criterios de nacionalidad del inciso (c).
3. Por lo regular, los panelistas se escogerán de la lista. Cualquier Parte contendiente podrá presentar una recusación sin expresión de causa contra cualquier individuo que no figure en la lista y que sea propuesto como panelista por una Parte contendiente, en los 30 días siguientes a aquél en que se haga la propuesta.
4. Cuando una Parte contendiente considere que un panelista ha incurrido en una violación del código de conducta, las Partes contendientes realizarán consultas y, de así acordarlo, destituirán a ese panelista y elegirán uno nuevo de conformidad con las disposiciones de este artículo.

Artículo 33. Reglas de procedimiento

1. El Consejo establecerá Reglas Modelo de Procedimiento. Los procedimientos garantizarán:
 - a) como mínimo el derecho a una audiencia ante el panel;
 - b) la oportunidad de presentar alegatos y réplicas por escrito; y
 - c) que ningún panel divulgue qué panelistas sostienen opiniones de mayoría o minoría.
2. Salvo que las Partes contendientes convengan otra cosa, los paneles convocados de conformidad con esta Parte se instalarán y seguirán sus procedimientos conforme a las Reglas Modelo de Procedimiento.
3. A menos que las Partes contendientes acuerden otra cosa, en los 20 días siguientes a la votación del Consejo para integrar el panel, el acta de misión será:

“Examinar, a la luz de las disposiciones aplicables del Acuerdo, incluidas las dispuestas en la Quinta Parte, si ha habido una pausa persistente de omisiones de la Parte demandada en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo, y emitir las conclusiones, determinaciones y recomendaciones a que se refiere el Artículo 36 (2)”.

Artículo 34. Participación de la tercera Parte

Una Parte que no sea contendiente, previa entrega de notificación escrita a las Partes contendientes y al Secretariado, tendrá derecho a asistir a todas las audiencias, a presentar comunicaciones escritas y orales al panel y a recibir comunicaciones escritas de las Partes contendientes.

Artículo 35. *Función de los expertos*

A instancia de una Parte contendiente, o por su propia iniciativa, el panel podrá recabar la información y la asesoría técnica de las personas o grupos que estime pertinente, siempre que las Partes contendientes así lo acuerden y conforme a los términos y condiciones que esas Partes convengan.

Artículo 36. *Informe preliminar*

1. El panel fundará su informe en los argumentos y comunicaciones presentados por las Partes contendientes y en cualquier información que haya recibido de conformidad con el Artículo 35, a menos que las Partes contendientes acuerden otra cosa.
2. Salvo que las Partes contendientes convengan otra cosa, dentro de los 180 días siguientes al nombramiento del último panelista, el panel presentará a las Partes contendientes un informe preliminar que contendrá:
 - (a) las conclusiones de hecho;
 - (b) la determinación sobre si ha habido una pauta persistente de omisiones de la Parte demandada en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo en un asunto relacionado con el comercio y amparado en leyes laborales, mutuamente reconocidas, o cualquier otra determinación solicitada en el acta de misión; y
 - (c) en caso de que el panel emita una determinación afirmativa conforme al inciso (b), sus recomendaciones, cuando las haya, para la solución de la controversia, las cuales normalmente serán que la Parte demandada adopte y aplique un plan de acción suficiente para corregir la pauta de no aplicación.
3. Los panelistas podrán formular votos particulares sobre cuestiones en que no exista acuerdo unánime.

4. Las Partes contendientes podrán hacer observaciones por escrito al panel sobre el informe preliminar, en los 30 días siguientes a su presentación.
5. En este caso y luego de examinar las observaciones escritas, el panel podrá, de oficio o a petición de alguna Parte contendiente:
 - (a) solicitar las observaciones de cualquier Parte involucrada;
 - (b) reconsiderar su informe; y
 - (c) llevar a cabo cualquier examen ulterior que considere pertinente.

Artículo 37. *Informe final*

1. El panel presentará a las Partes contendientes un informe final, y los votos particulares sobre las cuestiones en que no haya habido acuerdo unánime, en un plazo de 60 días a partir de la presentación del informe preliminar, a menos que las Partes contendientes convengan otra cosa.
2. Las Partes contendientes comunicarán al Consejo el informe final del panel, así como todas las opiniones escritas que cualquiera de las Partes contendientes desee anexas, en términos confidenciales, en los 15 días siguientes a que les sea presentado.
3. El informe final del panel se publicará cinco días después de su comunicación al Consejo.

Artículo 38. *Cumplimiento del informe final.*

Cuando un panel ha determinado, en su informe final, que ha habido una pausa persistente de omisiones de la Parte demandada en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo, las Partes contendientes podrán acordar un plan de acción mutuamente satisfactorio, el cual, por lo regular, se ajustará a las determinaciones y recomendaciones del panel. Las Partes contendientes notificarán sin demora al Secretariado y al Consejo toda resolución que hayan acordado sobre la controversia.

Artículo 39. *Revisión del cumplimiento*

1. Cuando un panel ha determinado, en su informe final, que ha habido una pauta persistente de omisiones de la Parte demandada en la aplicación efectiva de sus normas técnicas

laborales en materia de seguridad e higiene en le trabajo, trabajo de menores o salario mínimo; y:

- (a) las Partes contendientes no han llegado a un acuerdo sobre un plan de acción, de conformidad con el Artículo 38 dentro de los 60 días siguientes a la fecha del informe final; o
 - (b) las Partes contendientes no llegan a un acuerdo respecto a si la Parte demandada está cumpliendo plenamente con:
 - (I) el plan de acción acordado conforme al Artículo 38;
 - (II) el plan de acción que se considere establecido por el panel conforme al párrafo 2; o
 - (III) el plan de acción aprobado o establecido por un panel se reúna de nuevo. A Parte solicitante entregará la solicitud por escrito a las otras Partes y al Secretariado. Entregada la solicitud al Secretariado, el Consejo convocará de nuevo al panel.
2. Ninguna de las Partes podrá presentar una solicitud conforme al párrafo 1 (a) en un plazo menor de 60 días, ni después de los 120 días posteriores a la fecha del informe final. Cuando las Partes contendientes no hayan llegado a un acuerdo sobre un plan de acción y si no se ha presentado una solicitud conforme al párrafo I (a), 120 días después de la fecha del informe final se considerará establecido por el panel el último plan de acción, si lo hay, presentado por la Parte demandada a la cualquier oro período acordado por las Partes contendientes.
3. Una solicitud conforme al párrafo (1) (b) podrá presentarse después de 180 días posteriores a que un plan de acción:
- (a) se haya acordado de conformidad con el Artículo 38;
 - (b) haya sido considerado establecido por el panel de conformidad con el párrafo 2; o
 - (c) haya sido aprobado establecido por un panel de conformidad con el párrafo 4; y únicamente durante el período de cualquier plan de acción.
4. Cuando un panel se reúna de nuevo conforme al párrafo 1 (a):
- (a) determinará si cualquier plan de acción propuesto por la Parte demandada es suficiente para corregir la pauta de no aplicación; y,
 - (I) en caso de serlo, aprobará el plan; o

- (II) en caso de no serlo, establecerá un plan conforme con la legislación de la Parte demandada; y
- (b) podrá, si lo amerita, imponer una contribución monetaria de conformidad con el Anexo 39, dentro de los 90 días posteriores a que el panel se haya reunido de nuevo o en cualquier otro período que acuerden las Partes contendientes.

Un panel vuelto a convocar de conformidad con este Artículo dispondrá que la Parte demandada cumpla plenamente con cualquiera de los planes de acción a que se refiere el párrafo 4 (a) (II), o 5 (b), y que pague la contribución monetaria que se le haya impuesto de conformidad con el párrafo 4 (b) o 5 (b), y esa disposición será definitiva.

Artículo 40. *Procedimientos adicionales*

Después de 180 días a partir de la determinación de un panel conforme al Artículo 39 (3) (b), en cualquier momento una Parte reclamante podrá solicitar por escrito que se reúna de nuevo el panel para que éste determine si la Parte demandada está cumpliendo plenamente con el plan de acción. El Consejo convocará de nuevo al panel previa entrega de la solicitud escrita a las otras Partes y al Secretariado. El panel presentará su determinación dentro de los 60 días posteriores a que se le haya convocado de nuevo o en cualquier otro periodo que acuerden las Partes contendientes.

Artículo 41. *Suspensión de beneficios*

1. Conforme al Anexo 41 A, cuando una Parte no haya pagado la contribución monetaria dentro de los 180 días posteriores a que el panel se la haya impuesto;
 - (a) conforme al Artículo 39 (4) (b); o
 - (b) conforme al Artículo 39 (5) (b), salvo cuando los beneficios puedan ser suspendidos conforme el párrafo 2 (a);la Parte o Partes reclamantes podrán suspender respecto a la Parte demandada, de conformidad con el Anexo 41 B, beneficios derivados del TLC, por un monto no mayor al necesario para cobrar la contribución monetaria.
2. Conforme al Anexo 41 A, cuando un panel haya hecho una determinación conforme al Artículo 39 (5) (b) y el panel;

- (a) anteriormente haya impuesto una contribución monetaria de conformidad con el Artículo 39 (4) (b) o establecido un plan de acción de conformidad con el Artículo 31 (4) (a) (II); o
- (b) haya determinado subsecuentemente conforme al Artículo 40 que una Parte no está cumpliendo plenamente con el plan de acción,

la Parte o Partes reclamantes podrán suspender anualmente respecto a la Parte demandada, de conformidad con el Anexo 41 B, beneficios derivados del TLC por un monto mayor al de la contribución monetaria impuesta por el panel de conformidad con el Artículo 39 (5) (b).

3. Cuando más de una de las Partes reclamantes suspendan beneficios conforme al párrafo 1 o 2, la suspensión combinada no será mayor a la aplicación del monto de la contribución monetaria.
4. Cuando una Parte suspenda la aplicación de beneficios conforme al párrafo 1 o 2, el Consejo, previa entrega de solicitud escrita por la Parte demandada a las otras Partes y al Secretariado, convocará de nuevo al panel para que determine, según sea el caso, si se ha pagado o cobrado la contribución monetaria, o si la Parte demandada está cumpliendo plenamente con el plan de acción. El panel presentará su informe dentro de los 45 días posteriores a su reunión. Si el panel concluye que se ha pagado o cobrado la contribución monetaria, o que la Parte demandada está cumpliendo plenamente con el plan de acción, según sea el caso, se dará por terminada la suspensión de beneficios conforme al párrafo 1 o 2.

El Consejo reunirá de nuevo al panel, previa entrega de solicitud escrita de la Parte demandada a las otras Partes y al Secretariado, para que determine si la suspensión de beneficios por la Parte o las Partes reclamantes de acuerdo con el párrafo 1 o 2, es manifiestamente excesiva. Dentro de los 45 días posteriores a la solicitud, el panel presentará a las Partes contendientes un informe que contenga su determinación.

SEXTA PARTE

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 42. *Principios para la aplicación de la legislación laboral*

Ninguna disposición en este Acuerdo se interpretará en el sentido de otorgar derecho a las autoridades de una de las Partes a llevar a cabo actividades de aplicación de su legislación laboral en territorio de otra Parte.

Artículo 43. *Derechos de particulares*

Ninguna de las Partes podrá otorgar derecho de acción en su legislación interna contra ninguna de las otras Partes, con fundamento en que una medida de otra Parte es incompatible con este Acuerdo.

Artículo 44. *Protección de información*

1. Cuando una Parte proporcione información confidencial o comercial a otra Parte, incluyendo su OAN, al Consejo o al Secretariado, quien la reciba le dará el mismo trato que a la Parte que la proporciona.
2. La información confidencial o comercial reservada proporcionada por una Parte a un CEE o a un panel conforme a este Acuerdo, recibirá el trato estipulado por las reglas de procedimiento establecidas conforme al Artículo 24 y 33.

Artículo 45. *Cooperación con la OIT*

Las Partes procurarán establecer acuerdos de cooperación con la OIT para permitir al Consejo y a las Partes aprovechar los conocimientos y la experiencia de la OIT para los efectos de poner en práctica el Artículo 24 (1).

Artículo 46. *Extensión de las obligaciones*

El Anexo 46 se aplica a las Partes mencionadas en ese Anexo.

Artículo 47. *Financiamiento de la Comisión*

Cada una de las Partes contribuirá al presupuesto anual de la Comisión en partes iguales, según la disponibilidad de recursos asignados, conforme a los procedimientos legales de cada Parte.

Ninguna de las Partes estará obligada a pagar una parte mayor a la de ninguna de las otras Partes con respecto al presupuesto anual.

Artículo 48. *Privilegios e inmunidades*

El director ejecutivo y el personal de apoyo del Secretariado gozarán en territorio de cada una de las Partes de los privilegios e inmunidades necesarios para el desempeño de sus funciones.

Artículo 49. *Definiciones*

Para los efectos de este Acuerdo:

No se considerará que una Parta haya incurrido en omisiones en “la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene, trabajo de menores o salario mínimo” o en cumplimiento del Artículo 3 (1) en un caso en particular en que la acción u omisión por parte de las dependencias o de los funcionarios de esa Parte:

- (a) refleje el ejercicio razonable de su discreción respecto a cuestiones de investigación, persecución, judiciales, regulatorias o de cumplimiento; o
- (b) resulte de decisiones de buena fe para asignar los recursos necesarios para la aplicación de la ley a otros asuntos laborales que se consideren de mayor prioridad;

“información a disposición pública” significa la información a cuyo acceso tenga derecho la población, de acuerdo con las leyes de una Parte;

“legislación laboral” significa leyes y reglamentos, o disposiciones de los mismos, relacionados directamente con:

- (a) la libertad de asociación y el derecho a organizarse;
- (b) el derecho a la negociación colectiva;
- (c) el derecho de huelga;
- (d) la prohibición del trabajo forzado;
- (e) restricciones sobre el trabajo de menores;
- (f) condiciones mínimas de trabajo, tales como el pago de salario mínimo y pago de tiempo extra, que comprenden a los asalariados, incluyendo los no cubiertos por contratos colectivos;
- (g) la eliminación de la discriminación en el empleo por motivos tales como raza, religión, edad, sexo u otros que fijen las leyes internas de cada una de las Partes;
- (h) el salario igual para hombres y mujeres;
- (i) la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales;

(j) la compensación en casos de lesiones de trabajo y de enfermedades ocupacionales;

(k) la protección de trabajadores migratorios;

“leyes laborales mutuamente reconocidas” significa leyes, tanto de la Parte solicitante como de la Parte cuyas leyes han sido materia de consultas ministeriales, según el Artículo 22, que se ocupan de la misma materia general, de modo que otorguen derechos, protecciones o normas exigibles.

“normas técnicas laborales” significa las leyes y reglamentos, o disposiciones específicas de los mismos, que se relacionen directamente con los incisos del (d) al (k) de la definición de legislación laboral. Para mayor certidumbre y congruente con las disposiciones de este Acuerdo, el establecimiento por cada una de las Partes de toda norma y nivel con respecto a salarios mínimos y protección al trabajo de menores, no estará sujeto a las obligaciones de este Acuerdo. Las obligaciones contraídas por cada Parte en este Acuerdo se refieren a la aplicación efectiva del nivel de salario mínimo general y de los límites de edad para el trabajo de menores, fijados por esa Parte;

“pauta de conducta” significa un curso de acción o de omisiones posterior a la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo y que no conste de un ejemplo o caso;

“pauta persistente” significa una pauta de conducta sostenida o recurrente;

“provincia” significa una provincia del Canadá, e incluye el Territorio del Yukón y los Territorios del Noroeste y sus sucesores;

“relacionado con el comercio” significa una situación que involucra lugares de trabajo, firmas, compañías o sectores que produzcan mercancías o brinden servicios:

(a) objeto de comercio entre los territorios de las Partes; o

(b) que compitan, en territorio de la Parte cuya legislación laboral sea objeto de consultas ministeriales, según el Artículo 22, con mercancías producidas o servicios brindados por personas de otra Parte; y

“territorio” significa para una Parte el territorio de esa Parte, según se define en el Anexo 49.

SÉPTIMA PARTE

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 50. Anexos

Los anexos de este Acuerdo constituyen parte integral del mismo.

Artículo 51. Entrada en vigor

Este Acuerdo entrará en vigor el 1º de enero de 1994, inmediatamente después de la entrada en vigor de TLC, una vez que se intercambien notificaciones escritas que certifiquen que han concluido las formalidades jurídicas necesarias.

Artículo 52. Enmiendas

Las Partes podrán convenir cualquier modificación o adición a este Acuerdo.

Las modificaciones y adiciones acordadas y que se aprueben según los procedimientos jurídicos correspondientes de cada Parte, constituirán parte integral de este Acuerdo.

Artículo 53. Acceso

Cualquier país o grupo de países podrán incorporarse a este Acuerdo sujetándose a los términos y condiciones que sean convenidos entre ese país o grupo de países y el Consejo, y una vez que su acceso haya sido aprobada según con los procedimientos legales aplicables de cada país.

Artículo 54. Denuncia

Una Parte podrá denunciar este Acuerdo seis meses después de notificar por escrito a las otras Partes su intención de hacerlo. Cuando una Parte lo haya denunciado, el Acuerdo permanecerá en vigor para las otras Partes.

Artículo 55. Textos auténticos

Los textos en español, francés e inglés de este Acuerdo son igualmente auténticos.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, los que suscriben, debidamente autorizados por sus respectivos gobiernos, firman este Acuerdo.

ANEXO 1

PRINCIPIOS LABORALES

Los siguientes son lineamientos que las Partes se comprometen a promover, bajo las condiciones que establezca su legislación interna, sin que constituyan normas comunes mínimas para dicha obligación. Su propósito es delimitar áreas amplias de atención en que las Partes han desarrollado, cada una a su manera, leyes, reglamentos, procedimientos y prácticas que protegen los derechos y los intereses de sus respectivas fuerzas de trabajo.

1. Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse

El derecho de los trabajadores, ejercido libremente y sin impedimento, para instituir organizaciones y unirse a ellas por elección propia, con el fin de impulsar y defender sus intereses.

2. Derecho a la negociación colectiva

La protección del derecho de los trabajadores organizados a negociar libremente, en forma colectiva, los términos y condiciones de empleo.

3. Derecho de huelga

La protección del derecho de huelga de los trabajadores, con el fin de defender sus intereses colectivos.

4. Prohibición del trabajo forzado

La prohibición y abolición de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio, excepto tipos de trabajo obligatorio en casos generalmente aceptados por las Partes, tales como: el servicio militar obligatorio, ciertas obligaciones cívicas, el trabajo en las prisiones sin que sea para propósitos privados, y el trabajo requerido en casos de emergencia.

5. Restricciones sobre el trabajo de menores

El establecimiento de restricciones sobre el trabajo de menores que podrán variar al tomar en consideración factores capaces de afectar el desarrollo pleno de las facultades físicas, mentales y morales de los jóvenes, incluyendo sus necesidades de educación y de seguridad.

6. Condiciones mínimas de trabajo

El establecimiento de condiciones mínimas de trabajo, tales como salario mínimo y pago de tiempo extra, para los trabajadores asalariados, incluyendo a quienes no están protegidos por un contrato colectivo.

7. Eliminación de la discriminación en el empleo

Eliminación de la discriminación en el empleo por causa de raza, sexo, religión, edad u otros conceptos, con la salvedad de ciertas excepciones razonables, tales como, en su caso, requisitos o acreditaciones para el empleo, así como prácticas establecidas o reglas que rijan las edades de retiro que se establezcan de buena fe, y medidas especiales de protección o de apoyo a grupos particulares, diseñadas para contrarrestar los efectos de la discriminación.

8. Salario igual para hombres y mujeres

Salarios iguales para hombres y mujeres, según el principio de pago igual por trabajo igual en un mismo establecimiento.

9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales

La prescripción y aplicación de normas que minimicen las causas de lesiones y enfermedades ocupacionales.

10. Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales

El establecimiento de un sistema que prevea beneficios y compensaciones para los trabajadores o para quienes dependen de ellos en caso de lesiones ocupacionales, accidentes o muerte surgidos durante el trabajo, en conexión u ocurridos con motivo del mismo.

11. Protección de los trabajadores migratorios

Proporcionar a los trabajadores migratorios en territorio de cualquiera de las Partes la misma protección legal que a sus nacionales, respecto a las condiciones de trabajo.

ANEXO 23
RESOLUCIÓN INTERPRETATIVA

1. Cuando una Parte haya solicitado al Consejo convocar un CEE, el Consejo, a petición escrita de cualquiera otra Parte, seleccionará un experto independiente que determine si un asunto está:

- (a) relacionado con el comercio; o
- (b) amparado en leyes laborales mutuamente reconocidas.

El Consejo establecerá reglas de procedimiento para la selección del experto y para las comunicaciones de las Partes. A menos que el Consejo disponga otra cosa, el experto presentará su resolución dentro de los quince días siguientes a haber sido seleccionado.

ANEXO 39
CONTRIBUCIONES MONETARIAS

1. Durante el primer año a partir de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, la contribución monetaria no será mayor de 20 millones de dólares (EE.UU) o su equivalente en la moneda nacional de la Parte demandada. Después del primer año, la contribución monetaria no será mayor del 0.007 por ciento del comercio total de bienes entre las Partes correspondiente al año más reciente para el cual se tenga información disponible.
2. Para determinar el monto de la contribución, el panel tomará en cuenta:
 - (a) la extensión y la duración de la pauta persistente de omisiones en la aplicación efectiva de las normas técnicas laborales de la Parte en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo;
 - (b) el nivel de aplicación que razonablemente podría esperarse de una Parte dada su limitación de recursos;
 - (c) las razones de la Parte, si las hay, para no cumplir plenamente con el plan de acción;
 - (d) los esfuerzos posteriores al informe final de panel realizado por la Parte para comenzar a corregir la pauta de no aplicación, y
 - (e) cualquier otro factor relevante.

3. Las contribuciones monetarias se pagarán en la moneda de la Parte demandada y se depositarán en un fondo establecido a nombre de la Comisión por el Consejo. Se utilizarán, bajo la supervisión del Consejo, para mejorar o fortalecer la aplicación de la legislación laboral de la Parte demandada, de conformidad con su derecho.

ANEXO 41 A
PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN Y COBRO
EN EL ÁMBITO DE CANADÁ

1. Para efectos de este Anexo, “determinación de un panel” significa:
 - (a) la determinación hecha por un panel de conformidad con el Artículo 39 (4) (b) o 5 (b), que disponga que Canadá pague una contribución monetaria; y
 - (b) la determinación hecha por un panel, de conformidad con el Artículo 39 (5) (b), que disponga que Canadá cumpla plenamente con un plan de acción cuando el panel:
 - (i) ha establecido previamente un plan de acción de conformidad con el Artículo 39 (4) (a) (ii) o impuesto una contribución monetaria de conformidad con el Artículo 39 (4) (b); o
 - (ii) ha determinado subsecuentemente, de conformidad con el Artículo 40, que Canadá no está cumpliendo plenamente con un plan de acción.
2. Canadá adoptará y mantendrá procedimientos que dispongan que:
 - (a) de conformidad con el inciso (b), la Comisión, a solicitud de una Parte reclamante pueda, en nombre propio, presentar ante un tribunal competente una copia certificada de la determinación de un panel;
 - (b) la Comisión pueda presentar ante un tribunal la determinación de un panel como la descrita en el párrafo 1 (a) sólo si Canadá no cumpliera con la determinación en los 180 días siguientes a que esta haya sido hecha;
 - (c) para efectos de su ejecución, la determinación de un panel se convierta en mandato del tribunal, al ser presentada ante éste;
 - (d) la Comisión pueda llevar a cabo los actos tendientes a ejecutar una determinación de un panel convertida en mandato judicial ante dicho tribunal, contra la persona a la que fue dirigida la determinación de un panel, de conformidad con el párrafo 6 del Anexo 46;

- (e) los procedimientos para hacer ejecutar la determinación de un panel convertida en mandato judicial se llevarán a cabo en forma sumaria;
 - (f) en el procedimiento para ejecutar la determinación de un panel como la descrita en el párrafo 1 (b) y que se ha convertido en un mandato judicial, el tribunal remitirá cualquier cuestión de hecho o de interpretación de la determinación de un panel al panel que la haya hecho, y la determinación del panel será obligatoria para el tribunal;
 - (g) el mando expedido por el tribunal durante el procedimiento para ejecutar la determinación de panel convertida en mandato judicial no estará sujeto a revisión o a impugnación.
3. Cuando Canadá sea la parte demandada, se aplicarán los procedimientos adoptados o mantenidos por Canadá de conformidad con este Anexo, y no los descritos en el Artículo 41.
 4. Cualquier cambio hecho por Canadá a los procedimientos adoptados y mantenidos por Canadá de conformidad con este Anexo que tenga como efecto menoscabar las disposiciones de este Anexo se considerará una violación a este Acuerdo.

ANEXO 41 B

SUSPENSIÓN DE BENEFICIOS

1. Cuando una Parte reclamante suspenda beneficios arancelarios derivados del TLC de conformidad con este Acuerdo, podrá incrementar la tasa arancelaria sobre bienes originarios de la Parte demandada a un nivel que no exceda la menor de:
 - (a) la tasa arancelaria aplicable a esos bienes el día inmediatamente anterior a la entrada en vigor del TLC, y
 - (b) la tasa arancelaria de nación más favorecida aplicable a esos bienes en la fecha en que la Parte suspenda dichos beneficios, y tal incremento podrá aplicarse únicamente por el tiempo necesario para recaudar, a través de dicho incremento, la contribución monetaria.
2. Al considerar que los beneficios arancelarios o de otro tipo que habrán de suspenderse de conformidad con el Artículo 41 (1) o (2):

- (a) una Parte reclamante procurará suspender primero los beneficios dentro del mismo sector o sectores respecto a los cuales ha habido una pauta persistente de omisiones de la Parte demandada en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo y
- (b) una Parte reclamante que considere que no es factible ni eficaz suspender beneficios en el mismo sector o sectores, podrá suspenderlos en otros sectores.

ANEXO 46

EXTENSIÓN DE LAS OBLIGACIONES

1. En la fecha de la firma de este Acuerdo, o del intercambio de notificaciones escritas conforme al Artículo 51, Canadá presentará en una declaración una lista de las provincias en las que Canadá estará sujeto respecto a los asuntos comprendidos en la jurisdicción interna de dichas provincias.

La declaración surtirá efecto al momento de entregarse a las otras Partes y no tendrá implicaciones respecto a la distribución interna de facultades en Canadá. De allí en adelante, Canadá notificará con 6 meses de anticipación a las otras Partes de cualquier modificación a su declaración.

2. A menos que una comunicación se refiera a un asunto que correspondería a la jurisdicción federal, si surgiera en territorio de Canadá, la OAN canadiense identificará la provincia donde resida o esté establecido el autor de cualquier comunicación relativa a la legislación laboral de otra Parte que vaya dirigida a la OAN de otra Parte. Dicha OAN tendrá la opción de no contestar, si esa provincia no está incluida en la declaración hecha conforme al párrafo 1.
3. Canadá no podrá solicitar consultas conforme al Artículo 22, ni el establecimiento de un comité evaluador de expertos según el Artículo 23, ni consultas según el Artículo 27, ni el inicio de procedimientos según el artículo 28, ni el establecimiento de un panel o ni podrá adherirse como Parte reclamante según el artículo 29, en representación o primordialmente en beneficio de ningún gobierno de una provincia que no esté incluido en la declaración elaborada conforme al párrafo 1.
4. Canadá no podrá solicitar consultas conforme al Artículo 22, ni una reunión del Consejo ni el establecimiento de un Comité Evaluador de Expertos según el Artículo 23, ni consultas según el Artículo 27, ni el inicio de procedimientos según el Artículo 28, ni el establecimiento de un panel conforme al Artículo 29, ni podrá adherirse como Parte

reclamante según el artículo 29, salvo que Canadá declare por escrito que el asunto estaría sujeto a la jurisdicción federal, si surgiera en territorio de Canadá, o:

- (a) Canadá manifieste por escrito que el asunto estaría sujeto a la jurisdicción provincial si surgiera en territorio de Canadá, y
 - (b) El gobierno federal y las provincias incluidas en la declaración representen al menos 35 por ciento de la fuerza laboral de Canadá para a el año más reciente de cual exista información disponible, y
 - (c) Si el asunto concierne a un sector o industria específicos, al menos 55 por ciento de los trabajadores afectados se encuentren empleados en las provincias incluidas en la declaración de Canadá según el párrafo 1.
5. Ninguna de las otras Partes podrá solicitar consultas conforme al Artículo 22, ni el establecimiento de un Comité Evaluador de Expertos conforme al Artículo 23, ni consultas según el artículo 27, ni el inicio de procedimientos según el artículo 28 ni el establecimiento de un panel, ni podrá adherirse como Parte reclamante conforme al Artículo 29 en materia relacionada con la legislación laboral de una provincia, a menos que la provincia esté incluida en la declaración hecha según el párrafo 1 y se satisfagan los requisitos de los incisos 4 (b) y (c).
 6. A más tardar en la fecha en que el panel arbitral sea convocado de acuerdo con el Artículo 29, en relación con un asunto en el ámbito del párrafo 5 de este Anexo, Canadá notificará por escrito a las Partes reclamantes y al Secretariado si cualquier contribución monetaria o plan de acción impuestos por un panel de conformidad con el Artículo 39 (4) o (5) contra Canadá habrán de ser dirigidos a Su Majestad en representación de Canadá o a Su Majestad en representación de la provincia en cuestión.
 7. Canadá hará su mejor esfuerzo para que este Acuerdo sea aplicable a tantas provincias como sea posible.
 8. Dos años después de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, el Consejo revisará el funcionamiento de este Anexo y, en particular, considerará si las Partes deben enmendar los umbrales establecidos en el párrafo 4.

ANEXO 49
DEFINICIONES ESPECÍFICAS POR PAÍS

Para efectos de este Acuerdo:

“territorio” significa:

(a) respecto a México:

- (i) los estados de la Federación y el Distrito Federal;
- (ii) las islas, incluidos los arrecifes y cayos en los mares adyacentes;
- (iii) las islas de Guadalupe y las de Revillagigedo, situadas en el Océano Pacífico;
- (iv) la plataforma continental y los zócalos submarinos de las islas cayos y arrecifes;
- (v) las aguas de los mares territoriales, en la extensión y términos que fije el derecho internacional, y las aguas marítimas interiores;
- (vi) el espacio situado sobre el territorio nacional, con la extensión y modalidades que establece el propio derecho internacional; y
- (vii) toda zona más allá de los mares territoriales de México dentro de la cual México pueda ejercer derechos sobre el fondo y el subsuelo marinos y sobre los recursos naturales que éstos contengan, de conformidad con el derecho internacional, incluida la Convención de las Naciones Unidas sobre Derecho del Mar, así como su legislación interna;

(b) respecto a Canadá, el territorio en que se aplique su legislación aduanera, incluida toda zona más allá de los mares territoriales de Canadá dentro de la cual, de conformidad con el derecho internacional y con su legislación interna, Canadá pueda ejercer derechos sobre el fondo y subsuelo marinos y sobre los recursos naturales que éstos contengan; y

(c) respecto a Estados Unidos:

- (i) el territorio aduanero de Estados Unidos, que incluye los cincuenta estados, el Distrito de Columbia y Puerto Rico;
- (ii) las zonas libres ubicadas en Estados Unidos y en Puerto Rico; y
- (iii) toda zona más allá del mar territorial de Estados Unidos dentro de la cual, de conformidad con el derecho internacional y con su legislación interna, Estados Unidos pueda ejercer derechos sobre el fondo y subsuelo marinos y sobre los recursos naturales que éstos contengan.

DECLARAÇÃO SÓCIO-LABORAL DO MERCOSUL

Os Chefes De Estado Dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul,

Considerando que os Estados Partes do MERCOSUL reconhecem, nos termos do Tratado de Assunção (1991), que a ampliação das atuais dimensões de seus mercados nacionais, por meio da integração, constitui condição fundamental para acelerar os processos de desenvolvimento econômico com justiça social;

Considerando que os Estados Partes declaram, no mesmo Tratado, a disposição de promover a modernização de suas economias para ampliar a oferta de bens e serviços disponíveis e, em conseqüência, melhorar as condições de vida de seus habitantes;

Considerando que os Estados Partes, além de membros da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificaram as principais convenções que garantem os direitos essenciais dos trabalhadores, e adotam em larga medida as recomendações orientadas para a promoção do emprego de qualidade, das condições saudáveis de trabalho, do diálogo social e do bem-estar dos trabalhadores;

Considerando, ademais, que os Estados Partes apoiaram a "Declaração da OIT relativa a princípios e direitos fundamentais no trabalho" (1998), que reafirma o compromisso dos Membros de respeitar, promover e colocar em prática os direitos e obrigações expressos nas convenções reconhecidas como fundamentais dentro e fora da Organização;

Considerando que os Estados Partes estão comprometidos com as declarações, pactos, protocolos e outros tratados que integram o patrimônio jurídico da Humanidade, entre os quais a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), a Declaração Americana de Direitos e Obrigações do Homem (1948), a Carta Interamericana de Garantias Sociais (1948), a Carta da Organização dos Estados Americanos - OEA (1948), a Convenção Americana de Direitos Humanos sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1988);

Considerando que diferentes fóruns internacionais, entre os quais a Cúpula de Copenhague (1995), têm enfatizado a necessidade de se instituir mecanismos de acompanhamento e avaliação dos componentes sociais da mundialização da economia, a fim de assegurar a harmonia entre progresso econômico e bem-estar social;

Considerando que a adesão dos Estados Partes aos princípios da democracia política e do Estado de Direito e do respeito irrestrito aos direitos civis e políticos da pessoa humana constitui base irrenunciável do projeto de integração;

Considerando que a integração envolve aspectos e efeitos sociais cujo reconhecimento implica a necessidade de prever, analisar e solucionar os diferentes problemas gerados, neste âmbito, por essa mesma integração;

Considerando que os Ministros do Trabalho do MERCOSUL têm manifestado, em suas reuniões, que a integração regional não pode confinar-se à esfera comercial e econômica, mas deve abranger a temática social, tanto no que diz respeito à adequação dos marcos regulatórios trabalhistas às novas realidades configuradas por essa mesma integração e pelo processo de globalização da economia, quanto ao reconhecimento de um patamar mínimo de direitos dos trabalhadores no âmbito do MERCOSUL, correspondente às convenções fundamentais da OIT;

Considerando a decisão dos Estados Partes de consubstanciar em um instrumento comum os progressos já alcançados na dimensão social do processo de integração e alicerçar os avanços futuros e constantes no campo social, sobretudo mediante a ratificação e cumprimento das principais convenções da OIT;

Adotam os seguintes princípios e direitos na área do trabalho, que passam a constituir a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul, sem prejuízo de outros que a prática nacional ou internacional dos Estados Partes tenha instaurado ou venha a instaurar:

DIREITOS INDIVIDUAIS

Não discriminação

Art. 1º Todo trabalhador tem garantido a igualdade efetiva de direitos, tratamento e oportunidades no emprego e ocupação, sem distinção ou exclusão por motivo de raça, origem nacional, cor, sexo ou orientação sexual, idade, credo, opinião política ou sindical, ideologia, posição econômica ou qualquer outra condição social ou familiar, em conformidade com as disposições legais vigentes.

Os Estados Partes comprometem-se a garantir a vigência deste princípio de não discriminação. Em particular, comprometem-se a realizar ações destinadas a eliminar a discriminação no que tange aos grupos em situação desvantajosa no mercado de trabalho.

Promoção da igualdade

Art. 2º As pessoas portadoras de necessidades especiais serão tratadas de forma digna e não discriminatória, favorecendo-se sua inserção social e no mercado de trabalho.

Os Estados Partes comprometem-se a adotar medidas efetivas, especialmente no que se refere à educação, formação, readaptação e orientação profissional, à adequação dos ambientes de trabalho e ao acesso aos bens e serviços coletivos, a fim de assegurar que as pessoas portadoras de necessidades especiais tenham a possibilidade de desempenhar uma atividade produtiva.

Art. 3º Os Estados Partes comprometem-se a garantir, mediante a legislação e práticas trabalhistas, a igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens.

Trabalhadores migrantes e fronteiriços

Art. 4º Todo trabalhador migrante, independentemente de sua nacionalidade, tem direito à ajuda, informação, proteção e igualdade de direitos e condições de trabalho reconhecidos aos nacionais do país em que estiver exercendo suas atividades, em conformidade com a legislação profissional de cada país.

Os Estados Partes comprometem-se a adotar medidas tendentes ao estabelecimento de normas e procedimentos comuns relativos à circulação dos trabalhadores nas zonas de fronteira e a levar a cabo as ações necessárias para melhorar as oportunidades de emprego e as condições de trabalho e de vida destes trabalhadores.

Eliminação do trabalho forçado

Art. 5º Toda pessoa tem direito ao trabalho livre e a exercer qualquer ofício ou profissão, de acordo com as disposições nacionais vigentes.

Os Estados Partes comprometem-se a eliminar toda forma de trabalho ou serviço exigido a um indivíduo sob a ameaça de uma pena qualquer e para o qual dito indivíduo não se ofereça voluntariamente.

Ademais, comprometem-se a adotar medidas para garantir a abolição de toda utilização de mão-de-obra que propicie, autorize ou tolere o trabalho forçado ou obrigatório.

De modo especial, suprime-se toda forma de trabalho forçado ou obrigatório que posse utilizar-se:

- e) como meio de coerção ou de educação política ou como castigo por não ter ou expressar o trabalhador determinadas opiniões políticas, ou por manifestar oposição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecida;

- f) como método de mobilização e utilização da mão-de-obra com fins de fomento econômico;
- g) como medida de disciplina no trabalho;
- h) como castigo por haver participado em greves;
- i) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Trabalho infantil e de menores

Art. 6º A idade mínima de admissão ao trabalho será aquela estabelecida conforme as legislações nacionais dos Estados Partes, não podendo ser inferior àquela em que cessa a escolaridade obrigatória.

Os Estados Partes comprometem-se a adotar políticas e ações que conduzam à abolição do trabalho infantil e a elevação progressiva da idade mínima para ingressar no mercado de trabalho.

O trabalho dos menores será objeto de proteção especial pelos Estados Partes, especialmente no que concerne a idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho e a outras medidas que possibilitem seu pleno desenvolvimento físico, intelectual, profissional e moral.

A jornada de trabalho para esses menores, limitada conforme as legislações nacionais, não admitirá sua extensão mediante a realização de horas extras nem em horários noturnos.

O trabalho dos menores não deverá realizar-se em um ambiente insalubre, perigoso ou imoral, que possa afetar o pleno desenvolvimento de suas faculdades físicas, mentais e morais.

A idade de admissão a um trabalho com alguma das características antes assinaladas não poderá ser inferior a 18 anos.

Direitos dos empregadores

Art. 7º O empregador tem o direito de organizar e dirigir econômica e tecnicamente a empresa, em conformidade com as legislações e as práticas nacionais.

DIREITOS COLETIVOS

Liberdade de associação

Art. 8º Todos os empregadores e trabalhadores têm o direito de constituir as organizações que considerem convenientes, assim como de afiliar-se a essas organizações, em conformidade com as legislações nacionais vigentes.

Os Estados Partes comprometem-se a assegurar, mediante dispositivos legais, o direito à livre associação, abstendo-se de qualquer ingerência na criação e gestão das organizações constituídas, além de reconhecer sua legitimidade na representação e na defesa dos interesses de seus membros.

Liberdade sindical

Art. 9º Os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a menoscabar a liberdade sindical com relação a seu emprego.

Deverá garantir-se:

- j) a liberdade de filiação, de não filiação e desfiliação, sem que isto comprometa o ingresso em um emprego ou sua continuidade no mesmo;
- k) evitar demissões ou prejuízos a um trabalhador por causa de sua filiação sindical ou de sua participação em atividades sindicais;
- l) o direito de ser representado sindicalmente, de acordo com a legislação, acordos e convenções coletivos de trabalho em vigor nos Estados Partes.

Negociação coletiva

Art. 10. Os empregadores ou suas organizações e as organizações ou representações de trabalhadores têm direito de negociar e celebrar convenções e acordos coletivos para regular as condições de trabalho, em conformidade com as legislações e práticas nacionais.

Greve

Art. 11. Todos os trabalhadores e as organizações sindicais têm garantido o exercício do direito de greve, conforme as disposições nacionais vigentes. Os mecanismos de prevenção ou solução de conflitos ou a regulação deste direito não poderão impedir seu exercício ou desvirtuar sua finalidade.

Promoção e desenvolvimento de procedimentos preventivos e de autocomposição de conflitos

Art. 12. Os Estados Partes comprometem-se a propiciar e desenvolver formas preventivas e alternativas de autocomposição dos conflitos individuais e coletivos de trabalho, fomentando a utilização de procedimentos independentes e imparciais de solução de controvérsias.

Diálogo social

Art. 13. Os Estados Partes comprometem-se a fomentar o diálogo social nos âmbitos nacional e regional, instituindo mecanismos efetivos de consulta permanente entre representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, a fim de garantir, mediante o consenso social, condições favoráveis ao crescimento econômico sustentável e com justiça social da região e a melhoria das condições de vida de seus povos.

OUTROS DIREITOS

Fomento do emprego

Art. 14. Os Estados Partes comprometem-se a promover o crescimento econômico, a ampliação dos mercados interno e regional e a executar políticas ativas referentes ao fomento e criação do emprego, de modo a elevar o nível de vida e corrigir os desequilíbrios sociais e regionais.

Proteção dos desempregados

Art. 15. Os Estados Partes comprometem-se a instituir, manter e melhorar mecanismos de proteção contra o desemprego, compatíveis com as legislações e as condições internas de cada país, a fim de garantir a subsistência dos trabalhadores afetados pela desocupação involuntária e ao mesmo tempo facilitar o acesso a serviços de recolocação e a programas de requalificação profissional que facilitem seu retorno a uma atividade produtiva.

Formação profissional e desenvolvimento de recursos humanos

Art. 16. Todo trabalhador tem direito à orientação, à formação e à capacitação profissional.

Os Estados Partes comprometem-se a instituir, com as entidades envolvidas que voluntariamente assim o desejem, serviços e programas de formação ou orientação profissional contínua e permanente, de maneira a permitir aos trabalhadores obter as qualificações exigidas para o desempenho de uma atividade produtiva, aperfeiçoar e reciclar os conhecimentos e habilidades, considerando fundamentalmente as modificações resultantes do progresso técnico.

Os Estados Partes obrigam-se ademais a adotar medidas destinadas a promover a articulação entre os programas e serviços de orientação e formação profissional, por um lado, e os serviços públicos de emprego e de proteção dos desempregados, por outro, com o objetivo de melhorar as condições de inserção laboral dos trabalhadores .

Os Estados Partes comprometem-se a garantir a efetiva informação sobre os mercados de trabalho e sua difusão tanto a nível nacional como regional.

Saúde e segurança no trabalho

Art. 17. Todo trabalhador tem o direito de exercer suas atividades em um ambiente de trabalho sadio e seguro, que preserve sua saúde física e mental e estimule seu desenvolvimento e desempenho profissional.

Os Estados Partes comprometem-se a formular, aplicar e atualizar em forma permanente e em cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores, políticas e programas em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, a fim de prevenir os acidentes de trabalho e as enfermidades profissionais, promovendo condições ambientais propícias para o desenvolvimento das atividades dos trabalhadores.

Inspeção do trabalho

Art. 18. Todo trabalhador tem direito a uma proteção adequada no que se refere às condições e ao ambiente de trabalho.

Os Estados Partes comprometem-se a instituir e a manter serviços de inspeção do trabalho, com o propósito de controlar em todo o seu território o cumprimento das disposições normativas que dizem respeito à proteção dos trabalhadores e às condições de segurança e saúde no trabalho.

Seguridade social

Art. 19. Os trabalhadores do MERCOSUL têm direito à seguridade social, nos níveis e condições previstos nas respectivas legislações nacionais.

Os Estados Partes comprometem-se a garantir uma rede mínima de amparo social que proteja seus habitantes frente à contingência de riscos sociais, enfermidades, velhice, invalidez e morte, buscando coordenar as políticas na área social, de forma a suprimir eventuais discriminações derivadas da origem nacional dos beneficiários.

Aplicação e seguimento

Art. 20. Os Estados Partes comprometem-se a respeitar os direitos fundamentais inscritos nesta Declaração e a promover sua aplicação em conformidade com a legislação e as práticas nacionais e as convenções e acordos coletivos. Para tanto, recomendam instituir, como parte integrante desta Declaração, uma Comissão Sociolaboral, órgão tripartite, auxiliar do Grupo Mercado Comum, que terá caráter promocional e não sancionador, dotado de instâncias nacionais e regionais, com o objetivo de fomentar e acompanhar a aplicação do instrumento. A Comissão Sociolaboral Regional manifestar-se-á por consenso dos três setores, e terá as seguintes atribuições e responsabilidades:

- d) examinar, comentar e encaminhar as memórias preparadas pelos Estados Partes, decorrentes dos compromissos desta Declaração;
- e) formular planos, programas de ação e recomendações tendentes a fomentar a aplicação e o cumprimento da Declaração;
- f) examinar observações e consultas sobre dificuldades e incorreções na aplicação e cumprimento dos dispositivos contidos na Declaração;
- g) examinar dúvidas sobre a aplicação dos termos da Declaração e propor esclarecimentos;
- h) elaborar análises e relatórios sobre a aplicação e o cumprimento da Declaração;
- i) examinar e apresentar as propostas de modificação do texto da Declaração e lhes dar o encaminhamento pertinente.

As formas e mecanismos de encaminhamento dos assuntos acima listados serão definidos pelo regulamento interno da Comissão Sociolaboral Regional.

Art. 21. A Comissão Sociolaboral Regional deverá reunir-se ao menos uma vez ao ano para analisar as memórias oferecidas pelos Estados Partes e preparar relatório a ser elevado ao Grupo Mercado Comum.

Art. 22. A Comissão Sociolaboral Regional redigirá, por consenso e no prazo de seis meses, a contar da data de sua instituição, seu próprio regulamento interno e o das comissões nacionais, devendo submetê-los ao Grupo Mercado Comum para aprovação.

Art. 23. Os Estados Partes deverão elaborar, por intermédio de seus Ministérios do Trabalho e em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, memórias anuais, contendo:

- b) o relato das alterações ocorridas na legislação ou na prática nacional relacionadas à implementação dos enunciados desta Declaração; e
- c) o relato dos avanços realizados na promoção desta Declaração e das dificuldades enfrentadas em sua aplicação.

Art. 24. Os Estados Partes concordam que esta Declaração, tendo em vista seu caráter dinâmico e o avanço do processo de integração sub-regional, será objeto de revisão, decorridos dois anos de sua adoção, com base na experiência acumulada no curso de sua aplicação ou nas propostas e subsídios formulados pela Comissão Sócio-laboral ou por outros agentes.

Art. 25. Os Estados Partes ressaltam que esta Declaração e seu mecanismo de seguimento não poderão ser invocados nem utilizados para outros fins que os neles previstos, vedada, em particular, sua aplicação a questões comerciais, econômicas e financeiras.

Feita na Cidade do Rio de Janeiro, aos dez de dezembro de mil novecentos e noventa e oito, nas versões espanhola e portuguesa, de igual teor.

CARLOS SAUL MENEM

RAUL ALBERTO CUBAS GRAU

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

JULIO MARIA SANGUINETTI