

POLITICA LABORAL PARA UNA INTEGRACION
FRONTERIZA. MOVILIDAD DE LA MANO DE OBRA.
DERECHOS SINDICALES. PREVISION SOCIAL. INCIDENCIA
DE LA MANO DE OBRA EN LOS COSTOS DE PRODUCCION.

Por

JULIO AUGER VALENZUELA

Profesor de Derecho del Trabajo, Escuela de De-
recho, Santiago.

El tema que corresponde tratar como Relator-Coordina-
dor de la Tercera Comisión de esta Sexta Jornada Chilena de
Derecho Público es el de la Política Laboral para una integra-
ción fronteriza, la movilidad de la mano de obra; los dere-
chos sindicales, la Previsión Social y la incidencia de la ma-
no de obra en los costos de la producción. El tema tiene ex-
traordinaria importancia para los trabajadores, tanto en re-
lación con la integración económica fronteriza entre Chile,
Perú y Bolivia, como para los demás países de América La-
tina que forman parte de la Asociación Latinoamericana de
Libre Comercio (ALALC), especialmente en cuanto a la par-
ticipación que en dicha integración corresponderá a la clase
trabajadora.

Se ha dicho que el signo de los tiempos que vivimos es
el signo de lo social y que ello es lo que caracteriza a los
Estados modernos, pero hay que reconocer que esta preocupa-
ción, cualquiera que sea la filosofía de la política de dichos
Estados, se manifiesta principalmente en el plano en que lo
social es tangente con lo económico: política de salarios, segu-
ridad social, política de colocación o de paro, movilidad de
la mano de obra, incidencia de ella en los costos de producción,
previsión del futuro para las clases económicamente débiles,
etc., o sea, todo el conjunto de normas que constituye la Po-
lítica Social. Sin embargo, durante muchos años los economis-
tas y los políticos olvidaron la importancia de la política
social y pensaron que bastaba con planificar una determina-

da política económica para mejorar el nivel de vida de sus gobernados. La fuerza de los acontecimientos, especialmente después de la segunda guerra mundial, les hizo comprender que no es posible una integración económica justa, ya sea entre grupos de un mismo país, ya entre países ubicados en un mismo Continente, o entre países que, por diferentes razones, desean integrarse económicamente con otros, si no se considera el aspecto social, o sea, si no existe una legislación laboral que garantice a los trabajadores, sean intelectuales, manuales, independientes, profesionales, etc., un mínimo de garantías en relación con sus remuneraciones, sistema previsional, asistencia médica, etc.

Esta afirmación tiene plena confirmación en hechos históricos que datan de fines del siglo pasado. Las leyes sociales, por su propia naturaleza, tienen un carácter internacional, y es así como se advierte una tendencia definida hacia la uniformidad, nivelación y homogeneidad de sus principios básicos, en los diferentes países. Varios son los factores que han influido en esta internacionalización, como ser: a) la interdependencia económica entre los diversos Estados, que coloca en inferioridad de condiciones en el mercado mundial o zonal, a aquellos países que, por efecto de medidas de protección social, imponen mayores gravámenes a los costos de producción, y b) la solidaridad de las diferentes organizaciones de trabajadores, concertada en confederaciones y federaciones nacionales y centrales que pertenecen o ejercen influencia en organizaciones de tipo internacional, y c) finalmente, la labor desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo.

El ideal de reglamentar internacionalmente el trabajo fue sustentado por Roberto Owen a principios del Siglo XIX, o sea, en una fecha muy anterior a la creación de la actual Organización Internacional del Trabajo; desde fines del siglo pasado y principios de este siglo se celebraron varios Congresos y Conferencias Internacionales, en los cuales los países que concurrieron a ellos estaban interesados en uniformar o nivelar normas legales destinadas a resolver los problemas económicos y sociales de los trabajadores. Para dicho

fin pactaron entre ellos tratados internacionales del trabajo, de tipo común, sobre reciprocidad de tratamiento de los trabajadores, o sea, hace ya más de 60 años que algunos países, que mantenían relaciones de tipo económico, se interesaban también en nivelar normas de legislación laboral.

Terminada la primera guerra mundial los países que habían intervenido en ella, conjuntamente con crear un organismo como la Sociedad de las Naciones, hoy Naciones Unidas, estimaron que no era posible establecer la paz universal, si ella no tenía como base una verdadera justicia social. Al firmarse el tratado de Versalles el 28 de junio de 1918, en la parte XIII, se creó la actual Organización Internacional del Trabajo, y su Constitución se conoce como "la declaración de los derechos del proletariado", que constituye un programa de política social. En la parte considerativa de la Constitución de la OIT se hace presente que existen condiciones de trabajo que implican, para un gran número de personas, la injusticia, la miseria y las privaciones, todo lo cual engendra tal descontento que constituye una amenaza para la paz y la armonía universal; si así se pensaba hace casi 50 años, en relación con la paz, ¿cómo puede pensarse en una integración económica real y efectiva si no se dictan normas que nivelen y hagan más homogénea la legislación laboral, más aún entre países que, por su ubicación geográfica, su origen común, su idioma, su cultura, su historia, etc., pueden considerarse como hermanos? En otra parte de esta declaración se dice que la no adopción, por una nación cualquiera, de un régimen de trabajo realmente humano pone obstáculos a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar el nivel de vida y de trabajo de los trabajadores de sus propios países. Como puede apreciarse, la OIT se inspira en el concepto de que la justicia social es condición indispensable para todo tipo de relaciones, entre las cuales, en la época contemporánea, ocupa un lugar vital y de gran importancia, la integración económica. En consecuencia, se reconoce la existencia de la cuestión social, y la carta fundamental de la OIT señala la necesidad de que la protección del trabajador debe concebirse e implantarse en un plano internacional, para anu-

lar el privilegio injusto que favorecería económicamente a los Estados refractarios a conceder a sus trabajadores mejores condiciones de vida y de trabajo. Este principio tiene aplicación en el interés y deseo de los países de América latina de integrarse económicamente, de acuerdo con las normas establecidas en el Tratado de Montevideo y, consecuentemente, en la integración fronteriza entre Chile, Perú y Bolivia; el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o artículo de comercio, y este principio es, en mi concepto, la piedra angular en que debe descansar toda la política social, ya que, como muy bien lo afirmaba un distinguido economista de la CEPAL en un Seminario sobre integración, dicha integración sólo puede realizarse mediante la existencia de una Política Social Latinoamericana.

Además, los trabajadores de América Latina han adquirido plena conciencia en cuanto a los derechos que la legislación laboral debe otorgarles, y que una integración económica sin su intervención y participación no sólo estaría condenada al fracaso, sino que significaría una integración en contra de los trabajadores. Los economistas, los sociólogos, los políticos, los hombres de Gobierno se han puesto de acuerdo en el sentido de que las remuneraciones que perciben los trabajadores, en cualquier tipo de labor, no pueden quedar sujetas a la ley de la oferta y la demanda; que debe existir una previsión que los ponga a cubierto de cualquier riesgo; que la movilidad de la mano de obra debe ser amplia, sólo limitada por las necesidades de cada país, y que el régimen de sueldos y salarios no sólo contemple la capacidad y el esfuerzo de trabajo, sino también las necesidades del trabajador.

De todo lo expuesto anteriormente se deduce que no sólo existe necesidad, sino que es un deber imperioso de todos los países que forman parte de la Asociación Latinoamericana de Libre Comercio, y en el caso presente, Chile, Perú y Bolivia, convertir en realidad la resolución N° 58 del período de sesiones de 19 de noviembre de 1962, celebrada en México, esto es, nivelar y hacer homogénea la legislación laboral de todos los países que forman parte de la ALALC. En los fundamentos de dicha resolución se deja expresa constancia de que

el tenor de vida y las condiciones laborales constituyen un factor de extrema importancia en lo que dice relación con la productividad y situación económica, y que las diferencias existentes entre los países de la ALALC no favorecen las posibilidades de integración, por lo que la coordinación de políticas, con vistas a alcanzar la nivelación de condiciones laborales y sociales, requiere estudios previos de gran complejidad. Después se recomienda al Comité Ejecutivo una serie de normas para llevar a la realidad dicha resolución. Posteriormente, las partes contratantes dictaron la Resolución N° 100, de la conferencia, por la cual se comprometieron a desarrollar un amplio programa de integración y complementación económicas con miras al establecimiento de un mercado común; en el capítulo correspondiente a asuntos laborales se encomendó al Comité la ejecución de las tareas previstas en la resolución 58, en especial respecto del costo de la seguridad y beneficios sociales, reiterándose que a tales efectos era necesaria la colaboración de la Organización Internacional del Trabajo. Como resultado de lo anterior, la ALALC intensificó sus contactos con la OIT y a mediados de 1965 se celebró un acuerdo de colaboración recíproca entre ambas instituciones.

En estas Sextas Jornadas, donde concurren distinguidos delegados de los países limítrofes, se podrían tomar acuerdos que condujeran a una futura nivelación y homogeneidad de la legislación laboral, como paso previo a la integración económica. Dichos acuerdos podrían constituir, además, un principio de Política Social Latinoamericana con normas sobre salarios, previsión social, estabilidad en el empleo, movilidad de la mano de obra, etc.

Cuando se firmó la Carta de Montevideo, los países que la suscribieron olvidaron los problemas laborales que fatalmente tenían que producirse al llevar a la práctica la integración económica; posteriormente se dictaron las resoluciones N.os 58 y 100, las que en forma muy especial recomendaron al Comité Ejecutivo el estudio de los asuntos laborales y de la intervención de los trabajadores en el proceso de integración. La primera reunión de la Comisión Consultiva

de Asuntos Laborales se realizó en Montevideo los días 13 y 16 de septiembre de 1966; durante el curso de la reunión se consideró una extensa agenda de trabajos:

1) *El proceso de integración y los trabajadores.*

Objetivos del Tratado de Montevideo; resultados obtenidos en su aplicación. La estructura, los mecanismos y el funcionamiento de la ALALC.

2) *Participación de los trabajadores en el proceso de integración de la ALALC.*

I) Situación del sector laboral en su relación con el proceso de integración.

II) Procedimientos de participación de los trabajadores en el proceso de integración.

a) Representación de los organismos gremiales en las Comisiones Nacionales para la ALALC;

b) Acción que debe desarrollar la Comisión Consultiva de Asuntos Laborales; formulación de proposiciones a los Organos de la Asociación; y

c) Otros procedimientos.

3) *Condiciones laborales en los países de la ALALC.*

I) Tareas dispuestas por las Resoluciones 58 (II) y 100 (IV), artículo vigésimosegundo.

II) Bases para un programa sistemático de estudios sobre la materia.

4) *Capacitación del sector laboral en materia de integración regional.*

Bases para el establecimiento de un programa de capacitación del sector laboral en materia de integración regional.

5) *Recomendaciones a los Organos de la Asociación*

Esta agenda señalaba distintas materias destinadas a lograr una más efectiva participación de los trabajadores en las actividades de la ALALC, así como las tareas dispuestas por las resoluciones 58 y 10 de la Conferencia. Las recomendaciones de esta Comisión de Asuntos Laborales constituyen un avance positivo sobre esta materia, y los países de la ALALC podrían llevarlas a la práctica siguiendo el ejemplo de los países europeos que, conjuntamente con firmar el Convenio Eu-

ropeo sobre Libre Comercio, suscribieron, con fecha 18 de octubre de 1961, la "Carta Social Europea" concebida como complemento del Convenio de Roma de 1950, en el aspecto social, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. La carta Social Europea consideró los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo, y en sus considerandos dice textualmente "que el goce de los derechos sociales debe asegurarse sin discriminación fundada en la raza, en el color, en el sexo, en la religión, en la opinión política, en la nacionalidad o en el origen social: resueltos a realizar en común todos los esfuerzos necesarios para mejorar el nivel de vida y promover el bienestar de todas las categorías de la población, tanto rurales, como urbanas, mediante instituciones y realizaciones apropiadas. En estas consideraciones de hondo contenido social y humano está la filosofía que inspiró a los Gobiernos que firmaron dicha acta, a pesar de que los jefes de los respectivos Gobiernos que la suscribieron sustentan diferentes ideologías políticas. La explicación de esta actitud está en que, por sobre posibles diferencias en este último aspecto, está el sincero deseo de una integración económica verdadera. ¿Existirá este mismo deseo sincero en los países de América Latina que suscribieron la Carta de Montevideo? Esta es una interrogante que yo dejo entregada a los señores delegados de esta jornada. Pero esta interrogante estaría incompleta si no señalara en esta oportunidad algunas disposiciones contenidas en la Carta Social Europea, como por ejemplo, que toda persona debe tener la posibilidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido y en condiciones equitativas; más adelante habla de una remuneración equitativa que asegure a ellos (se refiere a los trabajadores) y a su familia un nivel de vida satisfactorio. Después fija normas en relación con el derecho a asociarse, a la protección del trabajo de los niños y adolescentes, de las mujeres, protección a la maternidad, a la formación profesional, a asistencia médica que les permita su plena capacidad de trabajo. En el N° 19 se refiere en forma especial a los trabajadores migrantes de una de las partes contratantes, situación que seguramente tendrá que producirse en Améri-

ca Latina en el proceso de integración económica, y les asegura protección y ayuda en el territorio de toda otra parte contratante. Esto es lo que en Política Social se denomina "Estatuto del Emigrante", estatuto que tiene por objeto proteger, tanto al emigrante, como al nacional del país donde el primero llega a trabajar. Esta protección debe estar dirigida a dos aspectos fundamentales: salarios en igualdad de condiciones con el nacional y beneficios que otorga la Seguridad Social a fin de que pueda mantener los que tenía en su país de origen. En cuanto al nacional, evitar la desocupación o la baja del nivel de los salarios, impidiendo que los empresarios lo dejen sin trabajo le paguen remuneraciones más bajas que las establecidas en las leyes del país.

Como ustedes, señores delegados, han podido apreciar, si se desea sinceramente una integración económica entre los países que forman parte de la ALALC o de los países fronterizos, en este caso concreto, Chile, Perú y Bolivia, es indispensable la dictación de la "Carta Social de los trabajadores de Latinoamérica", como complemento del Tratado de Montevideo, única manera posible de llevar a la realidad dicha integración, sin perjuicio para los trabajadores. De acuerdo con esta conclusión, en dicha Carta deben contemplarse normas específicas tendientes a: 1.—Darles una efectiva participación en los organismos de la integración, ya sea a través de los Sindicatos, de las Federaciones o de las Confederaciones de trabajadores organizados; 2.—Que los beneficios materiales de la integración signifiquen para los trabajadores mejores condiciones de vida y de trabajo, incluyendo una ampliación de las garantías que les proporciona la Seguridad Social, y 3.—La creación de los organismos destinados a solucionar los problemas sociales, en especial los del trabajo, derivados del proceso de integración. Para hacer realidad esta justa y necesaria aspiración, estas Sextas Jornadas podrían aprobar un acuerdo para que, a través de las Universidades y de las autoridades de Gobierno, se complemente el Tratado de Montevideo y de la Comisión para Asuntos Laborales, con la formación de una Subcomisión Regional a alto nivel, a fin de que prepare un proyecto que haga realidad

esta aspiración, Subcomisión que debería estar integrada por representantes de los trabajadores, o tener la obligación de oírlos en la discusión de la Carta Social ya mencionada.

El problema es complejo si consideramos que, aún dentro de la legislación social de algunos países de América Latina, entre los cuales está Chile, todavía existe la absurda diferencia entre empleados y obreros; en consecuencia, es necesario que este proceso empiece por eliminar estas diferencias, las cuales también se producen en una materia tan trascendental como la Seguridad Social.

Corresponde ahora analizar el tema de la "*movilidad de la mano de obra*" dentro de la zona de los países de la ALALC, y muy especialmente dentro de Chile, Perú y Bolivia, materia que no está reglamentada ni en el Tratado de Montevideo, ni en las resoluciones que lo complementan. La movilidad geográfica, espontánea, no reglamentada, esporádica o periódica de trabajadores de un país latinoamericano a otro, data de mucho tiempo y ha sido fuente de graves problemas; trabajadores chilenos, peruanos, bolivianos han emigrado a los países fronterizos, antes, después y durante la vigencia del Tratado de Montevideo, o sea, que el problema social derivado de la movilidad de la mano de obra es anterior a la resolución de los países latinoamericanos de integrarse económicamente. Decía la CEPAL en un informe: "El rápido incremento actual de la población urbana de América Latina, no se debe tanto a su crecimiento natural, como a la emigración de las masas campesinas, que es a veces imposible absorber. Es decir, esas masas son expulsadas por las deficiencias de las estructuras agrarias más que por la atracción del sistema industrial de las ciudades". El problema de esta movilidad espontánea, a escala nacional, tiene las mismas causas si se produce a "escala internacional", pero las consecuencias son mucho más graves, ya que el trabajador, al trasladarse a otro país, ignora generalmente la cantidad y calidad de la mano de obra que se le ofrece, como igualmente si existe o no demanda real de trabajadores, quedando expuestos a tratos discriminatorios, ignorantes de qué disposiciones laborales o profesionales se les van a aplicar. Los países con

campos ocupacionales un tanto restringidos en algunas actividades, defienden el pleno empleo, aplicando una política social interna; de ahí la necesidad de dicar una política social latinoamericana que contenga normas mínimas de protección, tanto al migrante, como al trabajador nacional. En América Latina se han celebrado entre Argentina, Bolivia y Paraguay tratados relativos al trabajo que nacionales realizan en el Norte argentino; estos tratados representan indiscutiblemente un gran progreso frente a la circulación espontánea, pero es indudable que la Carta Social Latinoamericana, siguiendo el ejemplo de la Carta Social Europea, podría reglamentar dicha movilidad, ofreciendo horizontes amplios y promisorios al trabajador. Entonces, completando lo dicho, podríamos afirmar que ella está constituida por tres elementos principales: 1.—La libre circulación de los trabajadores dentro de la comunidad; 2.—Establecimiento de un fondo social comunitario, y 3.—La participación de los trabajadores en las decisiones políticas y político-económicas de la comunidad. El primer elemento implica que los trabajadores pueden circular libremente dentro del territorio de los Estados que se integran económicamente, sin limitaciones de nacionalidad; el hecho de ser nacional de otro país no impide al trabajador, como *fuerza de trabajo*, circular libremente dentro de los Estados que forman la comunidad. Ahora, esta libre circulación, en lo que se refiere a los efectos prácticos y a las decisiones concretas, significa que los trabajadores pueden concurrir libremente a cualquiera ocupación, que pueden y deben tener una remuneración igual y deben participar de la misma manera de todas las demás condiciones de trabajo. Esto supone, necesariamente, la adopción de ciertas disposiciones que permitan, en el plano comunitario, en el plano de la comunidad económica, regular todos los aspectos contractuales del trabajo. Esta experiencia ya ha sido realizada por la Comunidad Económica Europea, comunidad que se ha convertido en una importadora grande de mano de obra, no sólo de un Estado a otro, sino incluso de América Latina; por lo demás, una política social propiamente dicha en el plano laboral debe concebirse y orientarse hacia la necesidad de

mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la mano de obra, mejoramiento que debe comprender aspectos tales como ocupación, derecho y condiciones de trabajo, formación y perfeccionamiento profesionales; seguridad social, protección contra accidentes, derechos sindicales y negociaciones entre patrones y trabajadores. El segundo elemento, o sea, la creación de un fondo social que tendría por objeto principal dar un subsidio a aquellos trabajadores o empleados que, por razón de la desaparición de la empresa donde estuvieron, o por el cambio de empresa, pueden, durante un determinado lapso, no estar empleados. Además, si un trabajador, dentro de la Comunidad, se traslada de un país a otro, recibe de este fondo social una asistencia. Finalmente, el tercer elemento, esto es, la participación de los trabajadores en los organismos que toman las decisiones políticas de la comunidad, dentro del proceso de la integración económica, es indispensable; en la comunidad económica europea existe un comité económico y social, en el cual participan los trabajadores y ellos contribuyen a la decisión, a los estudios y a la programación general de la política económica de la comunidad. Además, el Tratado obliga a los países miembros de la comunidad a consultar al comité antes indicado en aquellas cosas específicas que tienen relación directa con los trabajadores; se podría argumentar que un sistema o una política social aplicada a los países que forman la comunidad europea podrían no dar resultado para los países de América Latina, pero si bien dicho argumento puede ser relativamente valedero, ello puede obviarse adaptando a nuestras nacionalidades, a nuestras idiosincrasias, a nuestras culturas, etc., las normas básicas de la Carta Social Europea. En todo caso nada puede detener el curso de la historia en lo que se refiere a las conquistas sociales de los trabajadores. Dejo, pues, entregada esta nueva interrogante a la discusión de los señores delegados de esta Comisión.

Para reforzar aún más lo expuesto en el párrafo anterior, y completando el tema de la movilidad de la mano de obra, se ha buscado la solución en establecer un verdadero Mercado Común del empleo, y a modo de ejemplo para este

tipo de institución puedo citar el llamado Mercado Común del empleo de los Países Nórdicos, que es una Convención celebrada entre Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia, de acuerdo con la cual trabajadores de los países contratantes pueden trabajar en los otros países sin necesidad de obtener un permiso de trabajo. Internacionalmente este derecho está consagrado en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, aprobada en 1948 por las Naciones Unidas, al decir que "Toda persona tiene derecho a circular libremente y elegir su residencia en el territorio de un Estado. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país".

PARTICIPACION SINDICAL EN LA INTEGRACION

Al tratar los temas anteriores me he referido en forma extensa a la necesidad de dictar una Carta Social Latinoamericana, y de establecer, entre los países que desean integrarse económicamente, una política social común, lo cual significa participación directa de los trabajadores en todos los procesos de integración económica; consecuentemente con esta conclusión es lógico afirmar que es precisamente a la clase trabajadora organizada en sindicatos a quien corresponderá actuar en los organismos creados para llevar a la realidad dicha integración. La labor de los sindicatos, interesados en el proceso integracionista, deberá comprender los siguientes aspectos: 1.—Coordinar la labor de las organizaciones sindicales nacionales para hacer realidad una participación positiva en los diferentes niveles de los procesos de integración, y 2.—Promover organizaciones nacionales y regionales, sean estas últimas nacionales o internacionales. En este segundo aspecto se podría aprovechar la celebración de estas jornadas para promover una coordinación entre organizaciones sindicales de Chile, Perú y Bolivia; esta promoción podría ampliarse posteriormente a otros países latinoamericanos. Sobre esta materia ya existe una experiencia: en enero de 1966 la Confederación Marítima de Chile organizó en Arica un Seminario sindical sobre la participación de los trabajadores en la

integración económica, con asistencia de dirigentes sindicales de Chile, Perú, Bolivia, Argentina y Uruguay; y, 3.—Representar a los trabajadores ante organizaciones internacionales, y muy especialmente en la Comisión de Asuntos Laborales de la Asociación Latinoamericana de Libre Comercio.

Todos los países miembros de la ALALC admiten la sindicalización como un derecho inherente al trabajador, y sus bases se asientan en la Resolución sobre libertad sindical. Además, la mayoría de estos países asegura en la letra de sus leyes la protección a los derechos sociales, manifestando la libertad de asociación.

En materia de Seguridad Social, y de acuerdo con el convenio celebrado entre la Comisión de Asuntos Laborales de ALALC y la OIT, este último organismo señaló algunas bases para un programa sistemático de estudios sobre las condiciones laborales en los países de la ALALC, y entre ellas indicó "la nivelación de la seguridad social". A fin de facilitar el estudio de dicha nivelación, voy a señalar una síntesis esquemática de los regímenes de Seguridad Social en Chile, Perú y Bolivia:

CHILE.— Servicio de Seguridad Social. Cubre los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, supervivientes, desempleo e indemnizaciones, asignaciones familiares. Cotizan los trabajadores, los empleadores y contribuye el Estado.

Caja de Empleados Particulares. Cubre los riesgos de enfermedad (medicina preventiva), invalidez, vejez, supervivientes, desempleo, asignaciones familiares. Aporte de los empleados y los empleadores.

Caja de Empleados Públicos y Periodistas. Riesgos y beneficios: Enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, supervivientes, asignación familiar, indemnización por retiro. Aportan el empleado y el Fisco.

PERU.— Caja Nacional de Seguro Social. Riesgos que cubre: Enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, supervivientes. Aporte, obrero, empleador y el Estado.

Seguro Social del Empleado del Sector Privado. Riesgos:

enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, supervivientes. Aportes del empleado, empleador y Estado.

Seguro Social del Empleado Público. Riesgos que cubre: Enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, supervivientes. Aportes empleado y Estado.

BOLIVIA.— Caja Nacional de Seguridad Social. Riesgos que cubre: enfermedad, maternidad, vejez, profesionales, supervivientes, asignaciones familiares. Abarca a todos los asalariados. Cotizan los trabajadores, los empleadores y el Estado.

En el caso de Chile existen, además, numerosas Cajas de Previsión que proporcionan beneficios a determinados sectores de trabajadores. Lo difícil para esta nivelación es, desde luego, la diferencia en los regímenes de previsión existentes en algunos de los países indicados, con beneficios y cotizaciones también distintas y, además, el financiamiento de cada uno de los Institutos de Previsión, ya señalados. La creación de un Fondo Social Común entre los países que se integran económicamente podría resolver parcialmente el problema, y ello sería indispensable, pues los riesgos que un trabajador puede sufrir, con ocasión de su trabajo, serán mucho mayores, al trabajador en otro país de la comunidad, diferente al suyo. En consecuencia, es necesario estudiar, con la colaboración de los organismos especializados en la materia, una fórmula que proporcione al trabajador migrante un mínimo de protección de la Seguridad Social, armonizando los diferentes regímenes existentes actualmente en los países de la comunidad; facilita este estudio el hecho, ya señalado en el esquema sintético, de que la mayoría de los países de la ALALC otorga los mismos beneficios previsionales y cubren los mismos riesgos.

En relación con el último tema sobre incidencia de la mano de obra en los costos de producción, me remito a lo dicho anteriormente, en el sentido de que una Política Social Latinoamericana constituye la solución para los numerosos problemas sociales que la integración económica va a producir, y una política justa, en materia de remuneraciones, podría resolverlos satisfactoriamente, en el sentido de que la incidencia

de la mano de obra en los costos de producción no perjudique o interfiera el proceso de integración económica.

Señores delegados: al desarrollar este tema bastante complejo, sobre Política Laboral para una integración económica fronteriza, y otros temas de política laboral, más que presentar conclusiones, he deseado despertar el interés de ustedes al plantear concretamente algunas interrogantes, pero teniendo al mismo tiempo la íntima convicción de que la participación de los trabajadores en el proceso de integración económica entre los países de la ALALC no sólo será positiva, no sólo se justifica, sino que sin ella el proceso de integración sería una ilusión más para nuestros conciudadanos. La frase con que el profesor y economista de la CEPAL, don Alejandro Powers, terminó su intervención en el Primer Seminario Sindical sobre integración económica constituye una advertencia y un símbolo; dijo el profesor Powers: "*Un Mercado común sin los trabajadores, es un Mercado común contra los trabajadores*".

