

## EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DEL CONO SUR Y SUS EFECTOS SOBRE EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES: LA PROBLEMÁTICA JURÍDICA

Omar MORENO

“Para apreciar los principales desafíos del sometimiento de Maastricht se hace necesario recordar las características de la construcción europea desde los años 50: el carácter motor del derecho y el fundamento liberal que lo guía”.

Pierre Bauby, Dossier en “Témoignage Chretien”, 7 diciembre de 1991.

*I. Introducción. II. Una nueva realidad para un nuevo contexto. III. Algunos principios referidos a la armonización de las normas de derecho social en un proceso de integración. IV. ¿Qué nuevo derecho para “Mercosur”?*

### I. INTRODUCCIÓN

El proceso de integración que están generando los acuerdos Mercosur desde una lógica empresarial, están signados por la necesidad de consolidar rumbos de eficiencia productiva que permitan un crecimiento estable del modelo de acumulación.<sup>1</sup> Sin embargo, desde la lógica de los trabajadores, esta aparente necesidad común de toda la sociedad, es sentida, en una primera etapa, como necesidad de que no se modifiquen los porcentajes de participación en el producto bruto interno de cada país, tratando de evitar, paralelamente, que

<sup>1</sup> Los considerandos del tratado para la constitución del Mercosur establecen que “la ampliación de las actuales dimensiones de sus mercados nacionales, a través de la integración, constituye condición fundamental para acelerar sus procesos de desarrollo económico con justicia social”, agregando en la parte final de su artículo 1º que “el compromiso de los Estados parte de armonizar sus legislaciones en las áreas pertinentes, para lograr el fortalecimiento del proceso de integración”.

dicho proceso pueda servir de base para deteriorar el nivel de vida y las condiciones de trabajo de los asalariados (armonización de las condiciones de trabajo por la baja, fundada en razones de competitividad). En una segunda etapa, la pretensión de los trabajadores consistiría en obtener derechos equivalentes que les aseguren una participación más equitativa, en función de los diferentes sectores productivos y geográficos de la región.

En otros términos, un proceso de integración no supone un deber ser ético respecto de lo que el mismo debería constituir "per se", ni una serie de objetivos a los cuales debería responder para ser tal.<sup>2</sup> Un proceso de integración presupone un cúmulo de alternativas de regulación capaces de asegurar el desarrollo de un nuevo modelo de acumulación a escala regional, que pueden o no, según la lógica que predomine en su conformación, beneficiar a los trabajadores. Por otra parte, y en consecuencia, sus posibilidades de éxito y consolidación, no suponen necesariamente ni un tratamiento de lo social (el no tratamiento de lo social implica una forma, por omisión, de regulación del tema, en este caso desde una determinada lógica: la de la patronal) ni una regulación capaz de asegurar mejores o iguales derechos laborales que los que poseen actualmente los trabajadores en cada país, menos aun, que contemple equitativamente los desfases existentes a niveles regionales o de cada actividad. De la misma manera, en sentido contrario, Mercosur no supone aceptar que "los caminos del crecimiento y del pleno empleo solo pueden obtenerse al precio de ajustes generalmente dolorosos".

El Mercosur, constituye una dinámica necesaria, y por ende nueva, de crecimiento productivo. Esta exige considerar la convergencia y las nuevas formas de interacción entre los factores de la producción mundial, y su forma y grado de incidencia sobre esta nueva realidad (dinámica) socio-económica regional que es el Mercosur.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> En este sentido, Barbagelata, Hector-Hugo, en su notable trabajo "Exploración preliminar de la proyectada integración en el Mercosur desde la perspectiva laboral" sostiene, sin embargo, que "...cualquier proyecto de integración supone cierta homogeneidad en la región que va integrarse...", la que debe asentarse sobre tres pilares profundamente interrelacionados hasta el punto que ninguno de ellos funciona plenamente si no se dan en plenitud los restantes. Entre ellos se cuentan: la protección del trabajo en todas sus formas, (documento de trabajo elaborado en el marco del programa subregional sobre tripartismo y diálogo social conducido por la oficina de la OIT en Buenos Aires), marzo 1991.

<sup>3</sup> Ver "Suplemento económico", *Clarín* 17-11-1991, pp. 12 y 13 donde se menciona que "la perspectiva del Mercado Común del Cono Sur (Mercosur)... obliga a una nueva ubicación estratégica empresarial".

Esto presupone posibilidades y alternativas diversas de conformación del futuro espacio social, que pueden abarcar formas más o menos amplias de participación de los trabajadores y/o de una diferente incidencia o repercusión sobre la dinámica, conformación y funcionamiento del modelo de acumulación. De esta forma, la conformación o modelo definitivo de integración conlleva la posibilidad de discutir el modelo económico y por ende, las bases políticas y sociales de la integración.

Por otra parte, implica replantear también las posibilidades, grado y formas diversas de participación de los trabajadores en el seno de las empresas y de la sociedad. Así, éstas pueden limitarse a incidir tan sólo en el terreno puramente distributivo (conservar o ampliar los márgenes de participación en el PBI respecto del salario directo o de los beneficios sociales) o bien, de manera más amplia, posibilitar la participación de los trabajadores sobre temas, niveles y en grados diferentes (en tanto capacidad de influir) en la toma de decisiones en la empresa, como a nivel de las instancias políticas supranacionales o nacionales que conciernan al Mercosur, posibilitando el ejercicio de una democracia económica o industrial.

En este sentido, el Mercosur supone, desde el ámbito laboral:

- a) Que en tanto proceso de integración, mientras no se establezca un nuevo orden laboral (ya sea que éste consista en su armonización o adaptación a la nueva realidad laboral, que resulte de directivas nacionales o supranacionales o implique el dictado de un nuevo derecho laboral supranacional), el marco rígido regulador del modelo socio-económico que estos procesos generan,<sup>4</sup> sean los derechos laborales nacionales vigentes.
- b) Que estos marcos jurídico-nacionales, en su configuración originaria, produzcan efectos limitados o amplios, según la época y la fuerza del sindicato, pero sólo en el marco del espacio nacional donde actúan.
- c) Como consecuencia de lo expresado en los dos puntos anteriores, la continuidad de la vigencia de los órdenes laborales nacionales en un

<sup>4</sup> Es necesario precisar que al referirnos "nuevo orden laboral" no estamos tomando partido por algunas de las formas posibles de regulación de esa realidad, sino manifestando que en tanto no exista un nuevo derecho el orden regulador será el vigente, que se verá modificado en sus alcances al modificarse la realidad a la cual debe aplicarse.

proceso de conformación de nuevos espacios socioeconómicos supranacionales, convierte a éstos y por ende, al particular efecto que producen estos órdenes laborales en su interrelación con la nueva realidad, en el orden social del Mercosur.<sup>5</sup> En consecuencia, un proceso de integración que establece como orden social del nuevo modelo de acumulación supranacional los respectivos órdenes nacionales vigentes,<sup>6</sup> tendería a generar, respecto de la acción sindical:

- límites para su accionar respecto de la realidad que acontece más allá de las fronteras nacionales.
- limitaciones para dar respuestas a los cambios a través de la negociación colectiva.
- imposibilidad de asegurar una protección global y coherente fuera de las fronteras nacionales
- límites para accionar, tanto judicialmente como administrativamente, respecto de los efectos producidos con motivo de contratos individuales o colectivos de trabajo que posean uno o más elementos extranjeros, y cuya ejecución o cumplimiento se realice en un país diferente.

Desde la óptica empresarial, esta situación:

- constituye un resguardo para desarrollar sus actividades con sindicatos y negociaciones colectivas fragmentadas, y sujeta a un contralor administrativo de las relaciones de trabajo, limitado en sus efectos por las fronteras nacionales.
- permite edificar su accionar estratégico, a partir de una visión de conjunto, pero a partir de límites nacionales concretos en materia

<sup>5</sup> En este sentido son coincidentes las opiniones de Cheysson, Claude "Horizon 1993-L'Europe des uns, l'Europe des autres" en el diario *Le Monde*, París, mayo, 1988, pp. 2-5, y Arrigo, Gianni, "Poco spazio per L'Europa Sociale", noviembre, 1990, pág. 2.

<sup>6</sup> Arrigo, Gianni, *op. cit. supra*, nota 5, p. 2, punto 2.1.

laboral y administrativa y de facilidades para la circulación del capital.<sup>7</sup>

- permite a la vez programar y desarrollar sus actividades en función de los costos laborales, y de las posibilidades que en materia de relaciones de trabajo ofrece cada país, generando, paralelamente, una tendencia a la baja en materia de protección social, en razón de necesidades de uniformar las posibilidades de competitividad.
- les impide contar con interlocutores idóneos, capaces de brindar respuestas a las necesidades concretas de la empresa en materia de organización y gestión de recursos humanos en el ámbito supranacional.

## II. UNA NUEVA REALIDAD PARA UN NUEVO CONTEXTO

Podemos señalar, que los procesos de integración regionales no plantean un mero problema de frontera, ni cabe reducirlos a un escenario donde los costos laborales de cada país, contenidos por los órdenes laborales nacionales se ven obligados a armonizarse hacia la baja.

Se trata a nuestro entender, de la configuración de un nuevo marco económico, geográfico, social y político, que al decir del artículo 5° inciso "d" del Tratado, tiende a "optimizar la utilización de los factores de producción y a alcanzar escalas operativas eficientes", esto es: configurar las bases para un nuevo modelo de acumulación.

Esta optimización en la utilización de los factores de producción, entre los cuales el trabajo exige considerar sus nuevas forma de incidencia, de acuerdo al nuevo contexto y a la nueva configuración de las relaciones productivas ("libre circulación de bienes y servicios y factores productivos entre los países", artículo 1° del Tratado).

En otros términos, vemos que el Tratado posibilita una nueva configuración del capital en la región: formación de empresas mixtas, bi o supra-nacio-

<sup>7</sup> El acuerdo Mercosur establece en el párrafo 4° de su artículo 1° que son propósitos, principios e instrumentos "la libre circulación de bienes, servicios y factores productivos entre los países...".

nales y/o implementación de acuerdos entre empresas de los diferentes países,<sup>8</sup> y por otra parte, una diferente valoración de los elementos capaces de inducir la inversión de capitales, su mantenimiento en un lugar determinado, (supone las alternativas de continuidad, modificación, etcétera, de los planes de producción o prestación de servicios originarios) o su partida.

En todos los casos, debe aceptarse que la nueva realidad, desde el momento que condiciona a las empresas a una reubicación estratégica, plantea necesariamente más que una ineficacia del derecho vigente, un desfásamiento o una desarticulación, entre los objetivos de los órdenes jurídicos laborales nacionales (cuya aplicación se limita al territorio), y la nueva realidad.

Así, en los procesos de integración regional, como es el caso del Mercosur, la historia ha mostrado que los mercados de trabajo se estructuran de manera diferente de un país a otro, y que estas estructuras tienen una influencia sobre los objetivos y la naturaleza de la acción sindical en los diferentes países.

Se observa por ejemplo, entre los efectos del proceso de integración europeo, hasta hoy el más avanzado, que la integración de capitales foráneos tiende a perturbar las redes nacionales y locales de cooperación entre empresas, afectando los mercados profesionales, por lo que cabe preguntarse respecto del Mercosur, “hasta dónde estas estructuras resistirán o no los cambios que conlleva la conformación del gran mercado”.<sup>9</sup>

De manera similar a lo que acontece en el proceso de integración europeo, también en el Cono Sur, “la integración de las empresas podría llevar a la construcción de equipos internacionales de cuadros y de personal altamente calificados para administrar las nuevas unidades, lo que puede perturbar también el desarrollo de carreras laborales que antiguamente se desarrollaban en un marco más bien nacional”.<sup>10</sup>

En fin, en los procesos de integración se asiste, al decir de Gianni Arrigo, a una dislocación progresiva de los centros de decisión a niveles nacionales, lo

<sup>8</sup> Así el diario *Clarín*, *op. cit.*, *supra* nota 3, menciona como ejemplos las siguientes: Brasmotor acordó con una subsidiaria de Philips en Argentina la comercialización de sus productos electrodomésticos; Renault está aportando el Traffic a Brasil e importa modelos Chevy y Chevette. Sevel, Renault y Scania están fabricando motores y cajas de cambio para Brasil. Autolatina de la Argentina y de Brasil integraron su producción.

<sup>9</sup> Mardsen, David, “Marchés de travail... action syndicale et structure des marchés” en *CFDT Aujourd'hui*, núm. 102.

<sup>10</sup> *Ibidem*.

que da lugar a un proceso de transnacionalización, donde la legislación nacional tiene una incidencia cada vez menor.<sup>11</sup>

### III. ALGUNOS PRINCIPIOS REFERIDOS A LA ARMONIZACIÓN DE LAS NORMAS DE DERECHO SOCIAL EN UN PROCESO DE INTEGRACIÓN

Ahora bien, esa nueva realidad requiere de normas armonizadas. Pero ¿cuál es el significado de esta palabra? ¿Cuál es su alcance? Armonizar normas laborales en un proceso de integración, no implica afirmar una valoración sobre su sentido y objetivo, pues son sus formas y contenidos los que determinarán su objetivo. En este sentido, Gianni Arrigo sostiene que armonizar es una noción más bien ambigua, esto es: puede tratarse de una armonización elevada, una armonización media o en fin, una determinación de los principios “mínimos”.<sup>12</sup>

El problema es que “armonizar”, en primer lugar supone obtener una coherencia del sistema de relaciones laborales a nivel de una nueva escala territorial: en este caso entre los cuatro o más países que forman o pudieran formar el “Mercosur”, y que este nuevo sistema coherente, adquiera vocación temporal: esto es, actúe como elemento regulador en el tiempo. Esta última afirmación, como veremos más adelante, es portadora de una situación conflictiva fundamental: la necesidad de adaptarse o dar respuesta a las nuevas necesidades jurídicas surgidas de los nuevos contextos económicos y sociales, pero también de los desfases producidos entre la norma vigente y la nueva realidad.

En segundo lugar, armonizar es funcionalizar el marco social del Mercosur al nuevo sistema de acumulación que resulta de la imbricación de las fuerzas productivas de cada país. Sistema que al decir de Gianni Arrigo, genera la desregulación del mercado y la cooperación a través de las fronteras, produciendo la desregulación en el campo social.<sup>13</sup> Esta funcionalización supone que dicho marco social tiende a “acordarse” (aunque no necesariamente debe acontecer de esta manera) con quienes benefician del proceso de acumulación a escala nacional.

Esto se refiere en consecuencia, a la necesidad de dotar al sistema jurídico de una eficiencia reguladora global, es decir: “capaz de mantener en cohesión

<sup>11</sup> Arrigo, Gianni, *op. cit. supra*, nota 5.

<sup>12</sup> *Ibidem*.

<sup>13</sup> *Ibidem*.

las fuerzas e intereses antagónicos que constituyen la trama concreta de una sociedad sin tener que recurrir simplemente a la violencia abierta, e impidiendo que la no consolidación homogénea del funcionamiento del sistema lo exponga a un estado de imprevisibilidad incompatible con la gestión de empresa en particular, y con el funcionamiento de la economía en general”.<sup>14</sup>

En tercer lugar, “se debe tener presente que la integración implica una dislocación progresiva de los centros de decisión a nivel nacional en beneficio del transnacional. Ello supone que la armonización tenderá a corresponderse con una menor incidencia de la legislación nacional, una limitación indirecta de la soberanía nacional, todo lo cual repercutirá sobre el terreno social”.<sup>15</sup>

En fin, la armonización supone dotar de eficacia al nuevo orden que sustenta la integración, por lo que tenderá a representar los valores y la manera como deben ser las cosas.<sup>16</sup> Es fundamental en consecuencia, que en un proceso de integración el nuevo orden social:

- no perturbe, sino que por el contrario, permita desarrollar su dinámica de funcionamiento
- sea aceptado por la sociedad como base o marco de regulación razonable.

Pero, y esto a nuestro entender constituye el hecho más importante, todo proceso de conformación de una nueva realidad, tal es el caso de la integración bajo el tratado del Mercosur, reproduce la conflictividad intrínseca del trabajo a nivel supranacional. De esta manera, deja abierta en todos los casos, la posibilidad de brindar respuestas desde cualquiera de las distintas lógicas que intervienen en la relación laboral y en diferente grado. Esto supone la posibilidad de que todo proceso de integración quede abierto a diferentes alternativas de regulación, que beneficiarán según su formulación, a sectores y objetivos diferentes.

Estas alternativas comprenden los siguientes factores:

<sup>14</sup> Jeammaud, Antoine, “La democratización de la sociedad a merced de las ambigüedades del Estado de derecho (a partir de la experiencia francesa), ponencia presentada en el seminario *Derecho y sociedad*, organizado en abril de 1985 por el CLACSO en Buenos Aires y publicado en *Crítica Jurídica*, Puebla, 1988, núm.8, p. 26.

<sup>15</sup> Arrigo, Gianni, *op. cit.*, *supra*, nota 5.

<sup>16</sup> Jeammaud, Antoine, *op. cit.*, *supra*, nota 14, p. 26.



1. *Su eficacia:*

- esto es, respecto de su cumplimiento y aplicación
- en relación a su ámbito efectivo, territorial y temporal de protección (ello supone considerar derechos equivalentes y no necesariamente iguales para dar respuesta a las disparidades existentes o las que pudieran surgir como consecuencia de la integración de regiones diferentes o desiguales al momento de la integración)

2. *Su adaptación en el tiempo:*

- que supone considerar quiénes y en qué grado participan en los procesos de reformulación y/o adaptación continua de las normas, que las transformaciones de la sociedad en interacción con el orden vigente irán exigiendo.

3. *Los costos laborales como elemento integrante del precio final:*

- esto supone considerar los efectos del costo directo, cuyos principales elementos son el costo salarial y las cargas sociales, a los cuales se agregan los costos indemnizatorios (su frecuencia y margen de probabilidad, tanto por razones de ruptura de la relación de trabajo, como de accidentes y/o enfermedades del trabajo), tiempo de vacaciones, posibilidad de suspensiones, etcétera. Pero también la incidencia de aquellos elementos capaces de permitir una mejor previsión económica de la empresa:<sup>17</sup> sistema de formación y reconversión de la mano de obra, escasez o abundancia y movilidad de la misma y del capital, márgenes de flexibilidad de las formas de contratación y gestión del empleo.

<sup>17</sup> Lyon-Caen, A. y Jeammaud, A., *Droit du travail démocratie et crise*, Grenoble, Actes-Sud, 1988.

#### IV. ¿QUÉ NUEVO DERECHO PARA “MERCOSUR”?

Los argumentos hasta aquí vertidos nos permiten señalar los puntos esenciales sobre los cuales debe descansar cualquier propuesta jurídica que pretenda dar respuesta a los intereses de los trabajadores en el ámbito del proceso de integración que proponen los acuerdos “Mercosur”, no en tanto nueva situación sociolaboral que habrá de configurarse, sino como bases nuevas posibilitadoras de una nueva dinámica entre capital y trabajo, y por ende capaz de generar nuevas y diferentes contradicciones que exigen nuevas respuestas.

En este sentido, la noción “propuesta jurídica” que utilizamos no presupone, de ninguna manera, preconcebir una determinada modalidad de regulación, sino que, como se explica en el párrafo anterior, plantea un problema de adaptación de las diferentes alternativas reguladoras posibles: armonización de los derechos laborales nacionales, implementación de grandes directivas supranacionales sobre el tema, formulación de un orden supranacional a las exigencias lógicas de los asalariados en el nuevo contexto supranacional del Mercosur.

Como consecuencia, esto implica considerar:

- La noción de derechos equivalentes: que presupone la existencia de disparidades previas a la integración regional, de mano de obra, de mercados, etcétera. de un país a otro; como así también que el proceso de integración generará disparidades de tratamiento y efectos que exigirán equipararlas tomando en consideración dichas diferencias.
- La noción de beneficio: Partiendo de la diversidad de situaciones socio-laborales que pretende armonizar el tratado de “Mercosur”, la noción de beneficio debe ser analizada a partir de la realidad concreta de los trabajadores de cada país, de cada región, de cada empresa.
- La noción de mutabilidad: El mundo constituye un continuo devenir, donde el orden laboral actúa como un elemento más que se incorpora como generador de contradicciones. Imaginar que el orden laboral las supera es negar ese devenir, por el contrario es decisivo asumirlo como un proceso inevitable capaz de desnaturalizar las conquistas sociales al aplicarse a contextos mutables, y que exigen por lo tanto, reformular su regulación en función de los intereses de los trabajadores.

- La noción de participación: En este marco de mutabilidad y de particularidad de situaciones, la presencia de los trabajadores y de sus representantes legítimos, los sindicatos, constituyen la única garantía posible de controlar la eficiencia protectora del derecho laboral, más allá de sus objetivos. La creación de representaciones de sus intereses en las empresas organizadas a nivel del cono sur, condición decisiva para el desarrollo de las relaciones sociales.
- La noción de costo: Las previsiones empresarias, al igual que la planificación de sus estrategias ya no revisten más, como lo señaláramos más arriba, del solo costo salarial.<sup>18</sup> La complejidad de las mismas, comprendido el efecto económico que conlleva la incorporación de nuevas formas de organización del trabajo<sup>19</sup> exige analizar su incidencia a partir de las nuevas exigencias y configuración del mercado mundial, de cada realidad (tanto nacional, regional o local) y de cada rama de actividad, y hasta de cada empresa. Sin embargo, en una primera etapa, en aquellos sectores de actividad o empresas que compiten con iguales limitaciones: baja eficiencia, altos costos de transporte, cargas financieras, el costo salarial deviene un elemento capaz de estimular las condiciones de la competitividad interempresaria.<sup>20</sup> De la misma manera, este factor continuará siendo un factor esencial en aquellos sectores de utilización importante de mano de obra.

Todas estas nociones, a su vez, conllevan la necesidad de reformular:

<sup>18</sup> “Los industriales ya no se quejan de la baja de los aranceles a la importación. Ni siquiera de la caída de los precios internacionales, pero ponen el acento en la necesidad de reducir los costos laborales e impositivos para ahuyentar los fantasmas que entraña la integración con Brasil, país que produce casi diez veces más acero que la Argentina y emplea mano de obra 60 por ciento más barata”, diario *Clarín*, Buenos Aires, 15 diciembre de 91 p. 22.

<sup>19</sup> Delors, Jacques, “L’Europe et le monde” en *CFDT Aujourd’hui*, p. 40 y ss. Delors sostiene la necesidad de implementar una democracia industrial que asegure el derecho a una participación amplia en la vida en la empresa, permitiendo formas diversas a elección, según cada país y cada experiencia nacional. En este sentido, reivindicado por la CES, la directiva Vredeeling sobre “la información y la consulta de los trabajadores en las empresas complejas y en particular transnacionales”, nunca consiguió ser adoptada.

<sup>20</sup> Giugni, Gino, en “Introducción” a “Para una teoría de la acción sindical”, (1955).- en *Debate Laboral*, Costa Rica, 1991, núm. 7, p. 8.

- las formas concretas y reales de participación sindical, tanto en lo referente a su relación respecto de la empresa en su accionar supranacional, hasta su participación a nivel de la formulación del nuevo orden y su readaptación, a partir de las nuevas contradicciones que el genere.
- un zócalo mínimo de conquistas sociales que eviten una “dislocación de la inversión hacia aquellas zonas que por sus costos aparezcan como más atractivas para las ganancias”, en particular, la protección social del asalariado.
- algunos principios tales como el de *indubio pro operarium*, y el del lugar de ejecución del contrato, este último, que desliga a la empresa de su responsabilidad más allá de la frontera donde formalizó la relación laboral.
- la creación de instancias jurídicas supranacionales adecuadas, y la implementación de entes administrativos dotados de facultades concretas de contralor (problemas de CYMAT, etcétera).
- la posibilidad de aplicación de normas similares a extranjeros o asalariados afectados en un país limítrofe en el caso de empresas que operan en esas zonas o en más de un país firmante del acuerdo “Mercosur”.
- la instrumentación de formas eficaces y válidas de negociación colectiva de alcance supranacional.
- la implementación de formas amplias y concretas de participación y seguimiento de las actividades empresariales supranacionales, por parte de las asociaciones representativas de los asalariados, al igual que un derecho efectivo a la información,<sup>21</sup> tanto económica como social de las empresas.
- la necesidad de una iniciativa sobre la formación profesional de todos los trabajadores del Mercosur.

<sup>21</sup> Cheisson, Claude, en *CFDT-Aujourd'hui*, núm. 88.

- reforzar políticas comunes en materia de ayuda a las regiones atrasadas o en crisis, y en lo que concierne el mercado de trabajo, implementar acciones prioritarias de inserción profesionales de los jóvenes y de lucha contra el desempleo de larga duración o crónico.

Sin embargo, es necesario precisar que todas las posibles técnicas jurídicas que se pudieran pensar o emplear para encauzar la práctica laboral desde una perspectiva o lógica de los trabajadores en un proceso de integración regional, resultan insuficientes por sí mismas, si paralelamente no se considera:

- a) Los nuevos mecanismos económicos capaces de distorsionar el mercado de trabajo y el precio de la mano de obra, tales como: circulación de capital, ley de quiebras, nuevas tecnologías protección de la industria nacional, papel del Estado, etcétera.
- b) Las formas concretas y precisas en que habrá de concentrarse el proceso normativo, en particular el de su adaptación y modificación, esto es, el grado también concreto y preciso de participación de los trabajadores y sus instancias representativas en dicho proceso.

“Mercosur” constituye, en nuestra opinión, una instancia “integradora”, pero incluso esta noción de integrar implica una vez más una ambigüedad: no define *per se*, el lugar de cada uno de los protagonistas de la relación laboral. La acción sindical exige, precisamente, en primer término, redefinir cuál será el papel que les cabe a los trabajadores en dicho proceso, y en segundo lugar, definir los mecanismos jurídicos capaces de garantizar la efectividad de ese papel. Pero dicho papel, necesariamente, ya no será más el producto de logros y conquistas consolidadas a través del tiempo en forma acumulativa, sino de mecanismos y procesos, pues el derecho, como la vida, constituye una dinámica que exige ser revisada a partir de una sucesión interminable de nuevas realidades, generadoras ellas mismas de nuevas contradicciones.