

LA CUESTIÓN LABORAL EN EL MERCOSUR

OSCAR ERMIDA URIARTE*

Sumario. Introducción: dimensión social de la integración y ciudadanía laboral. I. El reconocimiento de la dimensión social del Mercosur. II. Los órganos laborales del Mercosur. III. La creación de normas laborales internacionales del Mercosur. IV. Estructura y acción sindicales en el Mercosur. Conclusiones.

Introducción: dimensión social de la integración y ciudadanía laboral

Como se sabe, el Mercosur tiene origen en el Tratado de Asunción, celebrado el 26 de marzo de 1991 entre Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, que reguló un período de transición o de construcción de una zona de libre comercio entre los cuatro países y de un arancel externo común en las relaciones del bloque con el resto del mundo.

A la vez, el Protocolo de Ouro Preto, de 17 de diciembre de 1994, estableció la estructura institucional definitiva del Mercosur, que actualmente constituye una zona de libre comercio a su interior (con un arancel intrarregional del 0% con excepciones) y una unión aduanera hacia terceros países (con un arancel externo común diferencial que oscila entre el 0 y el 20%, con excepciones).

Así, actualmente el Mercosur constituye, junto con la Unión Europea, *una de las únicas dos uniones aduaneras regionales vigentes en el mundo*. Esta circunstancia que podría calificarse como formal, se llena de contenido cuando se observa que, entre 1990 y 1995, el comercio intra-Mercosur aumentó un 200%, mientras que el comercio exterior del bloque lo hizo un 80%. Sin duda, por el momento el Mercosur es *el primer bloque comercial exitoso del subdesarrollo*, que comienza, a su

* Funcionario de Cinterfor/OIT. Profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad de la República (Uruguay).

vez, a celebrar o negociar acuerdos de preferencias arancelarias o de libre comercio con otros grupos o países (Unión Europea, Chile, Bolivia).

Sin embargo, este adelanto comercial alcanzado por el Mercosur en tan corto lapso no se ve acompañado de un desarrollo social proporcional. En efecto, los derechos sociales y de ciudadanía no aparecen en los tratados constitutivos del Mercosur, ni han sido desarrollados en normas “derivadas”, salvo, escasamente, en el plano laboral, a pesar de que se reconoce la existencia de una importante dimensión social de la integración.

En efecto, toda experiencia de integración económica regional, más o menos avanzada, acarrea múltiples efectos sociales y, dentro de éstos, los específicamente laborales. Así mientras se esperan efectos laborales positivos a largo plazo, por reflejo del crecimiento económico y político del bloque, en el corto plazo es casi inevitable sufrir algunos efectos sociales negativos, como la desocupación sectorial y el riesgo de “*dumping social*” entre los propios países miembros del grupo, en su competencia por el mercado interior o ante terceros países. Paralelamente, en el mediano plazo, pueden verificarse influencias recíprocas entre los sistemas de relaciones laborales de los países que se integran, amén del obvio surgimiento de un nuevo nivel -internacional/regional- de relaciones de trabajo.

En ese marco, las áreas temáticas en las cuales el advenimiento de efectos laborales de la integración es más evidente o previsible, son entre otras, las relacionadas con la desocupación sectorial, la reconversión industrial, la formación profesional con especial hincapié en la capacitación profesional, la recolocación, la seguridad e higiene en el trabajo, la seguridad social, la estructura y acción sindicales, la negociación y los conflictos colectivos internacionales, así como la participación del trabajador en la empresa y en el mismo proceso de integración.

Pues bien, es precisamente en la consideración de esta dimensión social de la integración, que el Mercosur no ha alcanzado -al menos por ahora- los logros que sí ostenta en el terreno comercial.

Pero paralelamente, ese *subdesarrollo social* del Mercosur tiene otra connotación: el desconocimiento de la ciudadanía laboral en el nivel regional.

En efecto, el concepto de *ciudadanía* no se agota en la tradicional noción jurídica constitucional, de pertenencia a un Estado, con derechos y obligaciones políticas. Ya en este plano, la ciudadanía supone un proceso de participación de la cual ella es el resultado y a la cual ella retroalimenta y en esa medida constituye un componente básico de una democracia fuerte. Esto se debe, entre otras razones, a que, siendo un “*status*” reconocido a quienes participan, supone reconocer la igualdad de tales participantes y su *inclusión* en el sistema político de la comunidad.

En este punto, se percibe el nexo con una segunda noción de ciudadanía: la de *ciudadanía laboral* o *sindical*, que supone la efectiva participación de los trabajadores en tanto tales -ya no *solo* en cuanto individuos abstractos-. Esta forma de la ciudadanía supone, para cada trabajador individual, la posibilidad de participación intrasindical y en la empresa, así como, para el sindicato, el derecho de participación en sentido amplio: negociación colectiva, participación institucional y concertación social. Parece claro que en el terreno de las relaciones laborales, el ejercicio de la ciudadanía pasa por la participación en sus diversas manifestaciones.

Hasta aquí, las dos acepciones de ciudadanía reseñadas se circunscriben al Estado nacional y a un sistema nacional de relaciones laborales. Pero cuando un grupo de Estados nacionales constituyen o inician un proceso de constitución de una comunidad regional y los sistemas nacionales de relaciones laborales comienzan a convivir con un nuevo sistema regional de relaciones laborales, surge claramente una tercera dimensión de la ciudadanía reformulada a aquel nivel regional. Así es que en la Unión Europea, se conceptualiza una nueva *ciudadanía europea*, además de la tradicional y la laboral -estas ambas nacionales-. Esta ciudadanía europea, *comunitaria* o *regional*, reproduce y reformula las anteriores a nivel internacional. Así, se dice que la ciudadanía europea se manifiesta políticamente en el Parlamento Europeo, y socialmente en instrumentos tales como la Carta social europea y la Carta de derechos fundamentales de los trabajadores de la Comunidad Europea, el diálogo social europeo, la negociación colectiva europea y la participación en las empresas de dimensión comunitaria. La importancia de esta dimensión “comunitaria” de la ciudadanía se realza ante el fenómeno de la denominada “*globalización*”, uno de cuyos efectos es el de alejar cada vez más a las fuentes de poder económico de la esfera de acción de los gobiernos nacionales, razón por la cual la preserva-

ción real de la democracia requiere su extensión a nivel internacional, y la de la ciudadanía social requiere una *re-regulación internacional*.

Por todo lo que se viene de expresar, los procesos de integración avanzados -como lo es la Unión Europea y como quiere serlo el Mercosur-, requieren el desarrollo de su dimensión social, no solamente para prevenir y “gobernar” los efectos sociales de la integración, sino también para realzar efectivamente los derechos de ciudadanía en sus principales manifestaciones.

A partir de estas premisas, el presente trabajo estudia sucesivamente, el dificultoso y aún inconcluso proceso de *reconocimiento de la existencia de una dimensión social de la integración*, cuáles son los *órganos laborales del Mercosur*, la adopción de *normas internacionales laborales del Mercosur*, y *la estructura y acción sindicales* en el marco de la integración. Finalmente, intentaremos esbozar algunas *conclusiones*. En todo caso, no nos referimos a las instituciones laborales y a las relaciones de trabajo en los países del Mercosur (instituciones y relaciones *nacionales*), sino a las instituciones laborales *del* Mercosur y a las nacientes relaciones de trabajo *del* Mercosur. Instituciones de nivel inter o supranacional, regionales, generadas por y para la dinámica del Mercosur como bloque económico social que engloba a cuatro países y que va generando sus propias instituciones y vínculos, que se agregan a las nacionales preexistentes.

I. El reconocimiento de la dimensión social del Mercosur

El Tratado de Asunción, de 26 de marzo de 1991 -instrumento fundador del proceso de creación del Mercosur-, ignoraba casi totalmente la faceta laboral y social que inevitablemente tiene toda experiencia de integración regional. Redactado por diplomáticos y economistas (según expresión de Américo Plá Rodríguez), el Tratado de Asunción solo previó normas comerciales y orgánicas, sin incluir en los órganos por éstas diseñados, más que representantes de los Poderes Ejecutivos de los Estados Partes, y más específicamente, solo de los Ministerios de Economía y de Relaciones Exteriores.

Lo social no aparece -al menos a simple vista- en el Tratado de Asunción. Tampoco los ciudadanos y sus organizaciones (partidos, sindicatos, asociaciones).

Sin embargo, casi inmediatamente comenzó a gestarse el reconocimiento de la existencia de una dimensión social del Mercosur y consecuentemente, la construcción de su espacio social.

Muy rápidamente, el 9 de mayo de 1991 -o sea, apenas un mes y medio después de la firma del Tratado de Asunción-, los Ministros de Trabajo de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, provocaron un hecho político: emitieron la Declaración de Montevideo, en la cual señalaban: (1º) la necesidad de atender los aspectos laborales del Mercosur, para que éste se acompañara efectivamente del mejoramiento de las condiciones de trabajo; (2º) la propuesta de creación de un Subgrupo de trabajo sobre asuntos laborales, dentro de la estructura orgánica del Mercosur; y (3º) la iniciativa de estudiar la posibilidad de adoptar una Carta Social del Mercosur.

Sin decirlo, la Declaración dejaba en evidencia que el Tratado de Asunción no solo había desplazado a la ciudadanía y a las organizaciones sindicales, sino que incluso había desplazado a los mismos órganos gubernamentales específicamente competentes en materia laboral.

Paralelamente, la doctrina del Derecho laboral elaboró la fundamentación técnico jurídica de la edificación de un espacio social del Mercosur, al poner de manifiesto la existencia, en el propio texto del Tratado de Asunción, del germen jurídicamente legitimante de la construcción del espacio social del Mercosur. Esa simiente fue encontrada en el Prefacio del Tratado, que incluía entre sus objetivos, el “desarrollo económico *con justicia social*” y la mejora “de las condiciones de vida” de la población. Estas referencias dieron pie a la difusión de diversas opiniones que fundamentaban jurídicamente la necesidad de que el Mercosur dispusiera de órganos con competencia laboral, adoptara normas laborales, y diera lugar a la participación de trabajadores y empleadores.

La “ofensiva” sociolaboral obtuvo su primer fruto en ese mismo año, cuando el Grupo Mercado Común creó, por resolución 11/91, el Subgrupo de trabajo 11, sobre “Asuntos laborales”, que más tarde se denominaría de “Relaciones laborales, empleo y seguridad social”. Dicho Subgrupo de trabajo fue la primera institución laboral del Mercosur, aunque, por cierto, contingente y subordinada al Grupo Mercado Común, órgano integrado por los Ministerios de Relaciones Exteriores y de Economía. Aún así, durante un par de años a partir de su primera sesión, que tuviera lugar el 27 de mayo de 1992, este Subgrupo tuvo una acción pujante y un destacado funcionamiento tripartito.

El 17 de diciembre de 1994 se suscribe el Protocolo de Ouro Preto, que establece la estructura orgánica definitiva del Mercosur. Ella privilegia -nuevamente y ahora definitivamente-, lo diplomático y económico, de conformidad con el esquema que se adjunta como anexo al final de este trabajo: los órganos decisorios se integran con los Poderes Ejecutivos, y dentro de éstos con los Ministerios de Economía y de Relaciones Exteriores, o sus representantes. Pero la novedad verdaderamente trascendente que introduce el Protocolo de Ouro Preto es la previsión, en la estructura orgánica definitiva del Mercosur, de dos órganos que podrían ser considerados de representación ciudadana: la Comisión Parlamentaria Conjunta y el Foro Consultivo Económico-Social.

Este último es el único órgano laboral permanente de la estructura definitiva del Mercosur. Su constitución y puesta en funcionamiento supusieron la consagración formal de la participación de los sectores sociales en la integración regional.

El reconocimiento de la dimensión social del Mercosur y de la consecuente necesidad de construir su espacio social quedó plasmado en el "Programa de Acción del Mercosur hasta el año 2000", aprobado por Decisión N° 9/95 del Consejo Mercado Común, el que por una parte, reconoce que "la profundización del proceso de integración requiere una participación creciente del conjunto de la sociedad", atribuyendo a la Comisión Parlamentaria Conjunta y al Foro Consultivo Económico-Social, la función de garantizar "la adecuada participación de los sectores involucrados". Por otra parte, el referido programa señala la necesidad de elaborar propuestas de desarrollo de la dimensión social del Mercosur (párrafos 3.2 de los capítulos I y II).

Es necesario agregar que, en este proceso -inconcluso e insuficiente- de definición y construcción del espacio social del Mercosur, las organizaciones sindicales desempeñaron un papel muy importante, especialmente a través de la Comisión Sindical del Mercosur de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur.

II. Los órganos laborales del Mercosur

El Protocolo de Ouro Preto establece la estructura orgánica definitiva del Mercosur, manteniendo los dos órganos principales que ya habían sido constituidos por el Tratado de Asunción y que habían funcionado durante el período de transición, y previendo la constitución de otros nuevos.

Estos órganos originales y provisionales que devinieron definitivos o permanentes, son el Consejo Mercado Común y el Grupo Mercado Común. El Consejo Mercado Común es el órgano superior del Mercosur, al que corresponde la conducción política y que está integrado por los Ministros de Relaciones Exteriores y de Economía de los Estados partes, sin perjuicio de que, por lo menos cada seis meses, sesiona con la participación de los presidentes. El Consejo Mercado Común adopta, por unanimidad, *decisiones* obligatorias para los Estados parte.

El Grupo Mercado Común es el órgano ejecutivo del Mercosur, integrado por representantes de los gobiernos nacionales y coordinado por los Ministerios de Relaciones Exteriores. Sus *resoluciones*, adoptadas por unanimidad, son obligatorias para los Estados parte.

Además, el Protocolo de Ouro Preto previó la creación de otros órganos, como la Comisión de Comercio, la Comisión Parlamentaria Conjunta y el Foro Consultivo Económico-Social, así como la Secretaría Administrativa.

Luego, a fines de 1998, la Declaración Sociolaboral del Mercosur previó la instalación de una Comisión Sociolaboral del Mercosur con el cometido de promover la aplicación de los principios contenidos en aquella.

Como ya se dijo, la representación gráfica de la estructura orgánica del Mercosur, de conformidad con las previsiones del Protocolo de Ouro Preto, se incluye como anexo al final de este trabajo.

A su vez, durante el período de transición se habían ido constituyendo, en el marco del Grupo Mercado Común, *comisiones ad hoc* y *subgrupos de trabajo* especializados en diversos temas, entre los cuales se destacó la gestión del Subgrupo de trabajo 11 sobre Relaciones laborales, empleo y seguridad social, que tuviera una valiosa actuación hasta 1994 y que fuera luego reconstituido por la resolución N° 20/95 del Grupo Mercado Común, como Subgrupo de trabajo 10 sobre Asuntos laborales, empleo y seguridad social.

El Grupo Mercado Común también previó el funcionamiento de reuniones de Ministros, entre las cuales, los Ministros de Trabajo. En consecuencia, los órganos laborales del Mercosur son, por el momento: *el ex Subgrupo de trabajo N° 11 (actualmente N° 10)* que actúa dentro de la estructura del Grupo Mercado Común, *el Foro Consultivo Económico-Social*, órgano permanente, de representación de los sectores econó-

micos y sociales, previsto en el propio Protocolo de Ouro Preto, y la *Comisión Sociolaboral del Mercosur*, prevista en la Declaración del mismo nombre. A ellos se suman -si es que se les puede calificar de órganos-, las *reuniones de Ministros de Trabajo*.

II.1 El Subgrupo 10 sobre Asuntos laborales, empleo y seguridad social

El Subgrupo de trabajo 10 sobre Asuntos laborales, empleo y seguridad social no es más que la reconstitución, por resolución N° 20/95 del Grupo Mercado Común, de lo que fue el Subgrupo 11, de Relaciones laborales, empleo y seguridad social, de muy importante actuación hasta 1994.

En efecto, el funcionamiento de este Subgrupo 11, mientras actuó, fue fundamental. En su seno se constituyeron *ocho comisiones* que trataron los siguientes asuntos: (1) relaciones individuales de trabajo; (2) relaciones colectivas de trabajo; (3) empleo; (4) formación profesional; (5) salud y seguridad en el trabajo; (6) seguridad social; (7) sectores específicos; y (8) principios.

Uno de los aspectos más destacados del Subgrupo de trabajo N° 11 fue su *funcionamiento tripartito*. Tanto el Subgrupo como cada una de sus comisiones sesionaban no solo con delegados gubernamentales -provenientes de los Ministerios de Trabajo-, sino también con nutridas representaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, llegando, generalmente, a adoptar sus recomendaciones por consenso. La representación sectorial era asumida por las principales centrales sindicales y empresariales de cada país.

Los avances y logros de las diversas comisiones del Subgrupo de trabajo N° 11 fueron desparejos, aunque promedialmente, en nuestra opinión, importantes y alentadores. Destacan la recomendación de ratificación de un elenco mínimo común de convenios internacionales del trabajo por parte de los cuatro países, y los debates sobre la adopción de una Carta Social del Mercosur, aspectos a los que se hará alusión más adelante. Sin perjuicio de ello, parece claro que el Subgrupo y sus comisiones fueron, durante varios años, la única instancia de participación tripartita en la consideración de los aspectos laborales del Mercosur; esa circunstancia, por sí sola, lo hacía muy valioso, tal como se pudo percibir cuando dejó de sesionar en el último trimestre de 1994.

Como va dicho, la resolución N° 20/95 del Grupo Mercado Común reconstituyó el Subgrupo 11, con leves (¿e innecesarios?) cambios de número y nombre. El nuevo Subgrupo tuvo su primera sesión en octubre de 1995, y experimentó dificultades para reeditar la dinámica anterior, aunque sí ha mantenido el funcionamiento tripartito. En todo caso, las concreciones más importantes del Subgrupo 10 hasta el momento, fueron la aprobación del anteproyecto de Convenio multilateral de seguridad social del Mercosur (Recomendación N° 3/95), -cuya vigencia efectiva dependerá, todavía, de la ratificación por los parlamentos nacionales-, y de la Declaración sociolaboral del Mercosur.

II.2 El Foro Consultivo Económico-Social

El Foro Consultivo Económico-Social, previsto en los artículos 28 a 30 del Protocolo de Ouro Preto, es el único órgano, de competencia laboral, de entre los previstos como permanentes en los tratados constitutivos del Mercosur, ya que, como surge de lo antes expuesto, el actual Subgrupo de trabajo N° 10 ha sido creado por resolución del Grupo Mercado Común (“Derecho derivado” en la terminología europea) y forma parte de la estructura interna de éste. Lo mismo sucede con las reuniones de Ministros de Trabajo. Por su parte, la Comisión sociolaboral del Mercosur fue prevista en una Declaración de Presidentes, como órgano auxiliar del Grupo Mercado Común.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 del Protocolo, el FCES es un “*órgano de representación de los sectores económicos y sociales*”.

La misma disposición establece que el FCES “*estará integrado por igual número de integrantes de cada Estado parte*”, con lo cual se aparta del modelo del Comité de la Unión Europea.

El artículo 29 aclara que tendrá “*función consultiva*”, lo cual viene dado desde su propio nombre: si bien lo normal, en Derecho comparado, es que los Comités o Consejos económicos y sociales sean consultivos y no ejecutivos o decisorios, no lo es que este carácter se incluya en la denominación del órgano.

En esa misma disposición se establece que el FCES “*se manifestará mediante recomendaciones al Grupo Mercado Común*”, órgano ejecutivo del Mercosur. O sea que lo que en otros C.E.S. son dictámenes, en este caso se denominarán recomendaciones, de conformidad con el carácter consultivo de las funciones del órgano emisor.

Finalmente, el artículo 30 dispone que *“el Foro Consultivo Económico-Social someterá su Reglamento Interno al Grupo Mercado Común, para su homologación”*. De tal forma, el FCES redactará su propio reglamento interno, el que no requeriría de aprobación ni autorización en otra instancia, salvo la *mera homologación* por el Grupo Mercado Común.

A partir de esta disposición y en ejercicio de su autonomía colectiva, las organizaciones sindicales y cámaras de empleadores de los cuatro países del Mercosur, negociaron un Reglamento interno y constituyeron el Foro Consultivo Económico-Social. Así, comenzaron por formar “Secciones nacionales del FCES”, cada una con su propia conformación, no necesariamente igual a las otras. Definieron que cada Sección nacional designaría nueve representantes al FCES del Mercosur, el que, de tal forma, suma un total de 36 miembros. En cada representación nacional se observa el principio de paridad numérica entre representantes de empleadores y trabajadores. Observado este principio, cada Sección nacional determina si incluye a otros sectores (consumidores, ambientalistas, estudiantes, etc.), así como -en caso afirmativo- el peso de éstos en la respectiva delegación.

Posteriormente, el Foro fue adoptando recomendaciones sobre el ALCA (Nº 1), sobre Barreras no tarifarias y trabas burocráticas en el Mercosur, sobre “Negociaciones del Mercosur con los demás países de ALADI”, “Medidas unilaterales de los gobiernos que puedan afectar el comercio intrazona”, y sobre “Políticas de promoción del empleo” (Nos. 3, 4 y 5 respectivamente), entre otras.

En su sexta reunión plenaria, efectuada en Buenos Aires, a comienzos de mayo de 1998, el Foro decidió constituir un grupo que iniciara el análisis de su eventual reformulación. Es que el FCES es un órgano meramente consultivo y sin poder de decisión, pero además, carente -hasta ahora- de presupuesto y de un soporte administrativo. Esta circunstancia determina que le sea muy difícil dar seguimiento a sus acuerdos, entre una y otra reunión plenaria. Por otra parte -también hasta ahora-, los órganos ejecutivos del Mercosur no parecen haber prestado demasiada atención al Foro. Hasta ahora, en un solo caso los órganos ejecutivos del Mercosur consultaron al FCES. Con esa única excepción, sus recomendaciones han sido dictadas de oficio.

Cabe agregar, asimismo, que en parte por las referidas dificultades de funcionamiento y en parte por la inercia de las estructuras, hasta ahora

ha predominado una “*lógica nacional*”: el FCES ha sido, en los hechos, más una conjunción de secciones nacionales que un órgano inter o supranacional.

Como surge de lo expuesto si bien el FCES tiene relativamente poco tiempo de funcionamiento, su carácter meramente consultivo y los antecedentes prácticos europeos hacen temer que por sí solo, este órgano sea insuficiente para garantizar la construcción de un sólido espacio social del Mercosur, y para asegurar una efectiva participación social en la integración. En otras palabras, el reconocimiento de la *ciudadanía laboral* en el Mercosur no está asegurada con la sola existencia del FCES.

Pero hay algo más importante. El déficit democrático no se presenta solo en relación con el FCES, que emite recomendaciones al Grupo Mercado Común, órgano de composición no-social. Más grave es la circunstancia de que, según el artículo 26 del Protocolo de Ouro Preto, “la Comisión Parlamentaria Conjunta remitirá recomendaciones al Consejo Mercado Común, por intermedio del Grupo Mercado Común”; esta cuasi dependencia del órgano parlamentario del Mercosur respecto de órganos de composición ministerial, no solo es de muy dudosa constitucionalidad en todos y cada uno de los Estados parte, sino que además pone de relieve la subordinación de la participación ciudadana a las fuentes de poder decisorio, monopolizadas por las áreas económica y diplomática de los Poderes Ejecutivos nacionales.

Esta situación puede observarse (hasta) gráficamente en el diagrama sobre la estructura orgánica del Mercosur, publicado al final de este trabajo (pág. 158). Los órganos de representación ciudadana, ubicados en la columna de la derecha, no tienen potestad decisoria. Esta se concentra exclusivamente en los órganos ejecutivos ubicados en la columna de la izquierda, donde solo están representados los Poderes Ejecutivos.

II.3 La Comisión sociolaboral del Mercosur

El más reciente órgano laboral del Mercosur, es la Comisión sociolaboral del Mercosur, cuya constitución fue prevista en la Declaración del mismo nombre, comentada más adelante. Allí se le define como “órgano tripartito auxiliar del Grupo Mercado Común”, “dotado de instancias nacionales y regionales”. Es decir, que existirá una Comisión sociolaboral regional y sendas comisiones nacionales, todas de composición tripartita.

La Comisión sociolaboral regional deberá sesionar por lo menos una vez al año para analizar las memorias presentadas por los Estados y preparar un informe al Grupo Mercado Común, y se manifestará por consenso de los tres sectores.

El principal cometido de la Comisión es el de promover la aplicación de los derechos fundamentales previstos en la Declaración. A tales efectos, analizará las memorias anuales que al respecto deberán elaborar los Estados parte y las observaciones y consultas que se le formulen sobre dificultades e incorrecciones en la aplicación y cumplimiento de las disposiciones de la Declaración. También examinará las dudas sobre su aplicación y propondrá aclaraciones. En este marco, elaborará análisis e informes sobre la aplicación y el cumplimiento de la Declaración y formulará planes, programas de acción y recomendaciones. También puede proponer reformas del texto de la Declaración y debe redactar, por consenso, su reglamento interno, que deberá ser aprobado por el Grupo Mercado Común.

Demás está decir que la labor que desempeñe esta Comisión, que recién comienza a constituirse, influirá en la eficacia real que pueda tener la Declaración.

II.4 Las reuniones de Ministros de Trabajo

Las decisiones 5/91 y 1/95 del Grupo Mercado Común, previeron la celebración de Reuniones de los Ministerios de Economía (y Presidentes de los Bancos Centrales), Educación, Justicia, Agricultura y Trabajo, "para el tratamiento de los asuntos vinculados al Tratado de Asunción, en las respectivas áreas de competencia".

En ese marco se han celebrado diversas reuniones de Ministros de Trabajo del Mercosur, cuya utilidad se visualizó en el lapso que medió entre el cese del Subgrupo N° 11 y la puesta en funcionamiento de su sucesor, el Subgrupo N° 10.

Su carácter flexible -si no inorgánico-, su aperiodicidad, y la existencia de contactos frecuentes y fluidos entre los Ministerios de Trabajo de los Estados parte del Mercosur, confluyen para que la importancia de estas reuniones de Ministros dependa, fundamentalmente, de factores coyunturales.

III. La creación de normas laborales internacionales del Mercosur

La plenitud de la ciudadanía laboral requiere la vigencia y eficacia de los derechos de los trabajadores. Para que ello sea así, en la dimensión social de un espacio regional integrado deben existir normas regionales (inter o supranacionales) y mecanismos de control de su aplicación. Ello también puede ser útil para evitar el “*dumping social*” entre los países miembros en su comercio intrarregional, y puede llegar a ser utilizado por el bloque para exigir el cumplimiento de estos mínimos a los terceros países que pretenden negociar con él.

El ya citado “Programa de Acción del Mercosur hasta el año 2000” establece que “la evolución del proceso de integración demanda el examen de acuerdos sobre derechos laborales y sociales”. El tema ha estado presente, muy protagónicamente, en los trabajos de la Comisión N° 8 (Principios) del ex-Subgrupo de trabajo N° 11. La Comisión de Principios del ex-Subgrupo 11 llegó a recomendar la ratificación en común, por los cuatro países del Mercosur, de un elenco de convenios de la OIT que constituirían así, una normativa laboral internacional mínima común, y a debatir la probabilidad de adopción de una Carta Social del Mercosur. Ambas iniciativas habían sido propuestas por el profesor Héctor-Hugo Barbagelata, en un informe que le encargara la OIT.

Luego, el Subgrupo 10 dio lugar a la aprobación de las -hasta ahora- únicas normas laborales específicas y exclusivas del Mercosur: la Declaración sociolaboral del Mercosur, dada el 10 de diciembre de 1998 por los Jefes de Estado de los cuatro países miembros, y el Convenio multilateral de seguridad social del Mercosur, aprobado por los órganos del Mercosur y a la espera de la ratificación por los respectivos Congresos nacionales.

III.1 La ratificación de un elenco mínimo común de convenios de la OIT

La ya mencionada Comisión N° 8 (*Principios*), del ex-Subgrupo de trabajo N° 11 del Mercosur recomendó la ratificación, por los cuatro Estados miembros, de un mismo elenco mínimo de convenios internacionales del trabajo. Esta nómina, negociada tripartitamente, incluye 34 convenios de la OIT y contiene muchos verdaderamente relevantes, como los Nos. 11, 98, 135, 151 y 154 sobre libertad sindical y negociación colectiva, el N° 144 sobre consulta tripartita en asuntos relacionados

con la OIT, los Nos. 105, 110 y 111 sobre igualdad, trabajo forzoso y no discriminación, los Nos. 1 y 30 sobre limitación de la jornada, el N° 14 sobre descanso semanal, los Nos. 26 y 95 sobre salarios, y otros sobre seguridad e higiene, inspección del trabajo y readaptación profesional. Se trata de un elenco no cerrado, que puede ser ampliado con nuevas recomendaciones.

La finalidad es la de crear un piso mínimo de protección de los derechos de los trabajadores de la región, válido en toda la dimensión geográfica de ésta. Es obvio que no se apunta a crear un Derecho supranacional, sino a establecer, a través de la coincidencia de los convenios internacionales ratificados por cada país, un Derecho internacional del trabajo común o *uniforme por coincidencia*.

Sin embargo, aquí se detecta otro ejemplo del bloqueo de lo social en los órganos ejecutivos del Mercosur: la recomendación del Subgrupo de trabajo N° 11 nunca mereció una resolución del Grupo Mercado Común.

Tal como se adelantó, de la lista consensuada de 34 convenios a ratificar en común, solo doce están ratificados por los cuatro países del Mercosur.

Ellos son los siguientes:

- N° 11, sobre sindicalización en la agricultura,
- N° 14, sobre descanso semanal,
- N° 26, sobre salario mínimo,
- N° 29, sobre trabajo forzoso,
- N° 81, sobre inspección del trabajo,
- N° 95, sobre protección del salario,
- N° 98, sobre libertad sindical y negociación colectiva,
- N° 100, sobre igualdad de remuneración,
- N° 105, sobre abolición del trabajo forzoso,
- N° 111, sobre igualdad y no discriminación,
- N° 115, sobre protección contra radiaciones, y
- N° 159, sobre readaptación profesional.

Su importancia radica en que forman parte del *Derecho internacional del trabajo sustancial del Mercosur*.

III.2 La Declaración sociolaboral del Mercosur

Ya la Declaración de los Ministros de Trabajo de los países miembros del Mercosur dada en Montevideo el 9 de mayo de 1991 -que subrayara

en ese entonces la necesidad de “atender los aspectos laborales del Mercosur” y constituyera el antecedente inmediato de la creación del ex -Subgrupo de trabajo N° 11-, aludía a la conveniencia de estudiar la viabilidad de adoptar una Carta Social del Mercosur.

De conformidad con las ya referidas recomendaciones del profesor Barbagelata, sumada a la ratificación en común de ciertos convenios de la OIT, la Carta Social vendría a complementar la red de protección internacional de los derechos de los trabajadores del Mercosur.

La comisión N° 8 (*Principios*) del ex-Subgrupo de trabajo N° 11 del Mercosur acordó estudiar la viabilidad de proyectar una Carta Social o Carta de Derechos Fundamentales en materia laboral del Mercosur, la que, en principio, podría constar en un Protocolo adicional al Tratado de Asunción, que debería ser ratificado por cada Estado parte, y constituyó una subcomisión tripartita con ese cometido. Tanto ésta como la doctrina iniciaron y elaboraron estudios sobre los eventuales caracteres, contenido y eficacia de una tal Carta Social. Existe un detallado anteproyecto elaborado por la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, denominado “Carta de los Derechos Fundamentales del Mercosur: Propuesta de los trabajadores”. Los debates y estudios consideraron los derechos a incluir en la Carta, su eficacia y los mecanismos de control, incluida la posibilidad de aplicación de sanciones por incumplimiento y/o de creación de algún tipo de tribunal internacional, lo que hubiera podido llegar a introducir cierto grado de supranacionalidad.

Por lo demás, la Comisión Parlamentaria Conjunta del Mercosur se expidió en varias oportunidades, recomendando la aprobación de una Carta Social del Mercosur, tema que también figura en la agenda del Foro Consultivo Económico-Social. Del mismo modo, la cuestión figuraba en el “Programa de Acción del Mercosur hasta el año 2000”.

Sin embargo, todo esto no superó la etapa de las negociaciones, las cuales, además, quedaron suspendidas cuando dejó de actuar el ex-Subgrupo de trabajo N° 11, a fines de 1994. Desde ese momento, la iniciativa de la Carta Social perdió parte del impulso político de que había gozado hasta entonces, aunque parecía claro que, inevitablemente, tarde o temprano el Mercosur debería dotarse de una Carta o Declaración del tipo de las europeas.

En 1997, el Subgrupo de trabajo N° 10 (sucesor del ex-11), incorporó el tema en su agenda, constituyendo un grupo *ad hoc* de integración

tripartita, que debería “analizar las diversas propuestas tendientes a la aprobación de un instrumento que contenga un núcleo duro de derechos fundamentales y un mecanismo de supervisión con participación de los sectores sociales” (acta N° 2/97, de la V Reunión del SGT 10). Dicho grupo se abocó a la discusión de un “Protocolo sociolaboral del Mercosur” que, como su nombre lo indicaba, debería ser sancionado por un protocolo adicional al Tratado de Asunción. En el curso de los debates y negociaciones, se dejó de lado dicha idea y se optó por una Declaración de los Presidentes de los Estados parte del Mercosur, la que luego de aprobada por los diversos órganos del Mercosur, fue signada por los Jefes de Estado el 10 de diciembre de 1998, en Rio de Janeiro, Brasil.

Según sus propios términos, la Declaración sociolaboral del Mercosur consolida los progresos ya logrados en la dimensión social del proceso de integración y sirve de sostén o soporte a los avances futuros y constantes en el campo social, “sobre todo mediante la ratificación y cumplimiento de los principales convenios de la OIT”. Así, proclama una serie de principios y derechos en el área laboral, “sin perjuicio de otros que la práctica nacional o internacional de los Estados partes haya instaurado o vaya a instaurar”. Y es del caso destacar que en los *considerandos*, la Declaración establece que los Estados partes del Mercosur “están comprometidos con las declaraciones, pactos, protocolos y otros tratados que integran el patrimonio jurídico de la humanidad”, refiriendo expresamente a las grandes Declaraciones y Pactos de Derechos humanos, tanto de ámbito universal como de ámbito americano.

Esta conceptualización es muy importante, por dos motivos. Por una parte, se vincula con el *carácter progresivo y abierto* de la Declaración, que tiende a extenderse a otros derechos y principios, además de los expresamente previstos en su articulado. Por otra parte, permite plantear una duda sobre *su eficacia*. En efecto, la Declaración puede ser vista, en una primera lectura -literal y tal vez superficial- como una mera proclamación de propósitos políticos, no vinculantes, sin ninguna eficacia jurídica o -en el mejor de los casos- con la eficacia propia de las normas programáticas. Sin embargo, si se atiende a su recepción de los grandes Pactos y Declaraciones de Derechos humanos “que integran el patrimonio jurídico de la humanidad”, con los cuales “los Estados partes están comprometidos” y con los cuales la Declaración se alinea, podría llegar a sostenerse que los derechos y principios contenidos en la Declaración -junto con aquéllos- forman parte del *jus cogens*, esto es, del cuerpo de derechos humanos básicos que forman parte del

orden público internacional, más allá de todo acto de reconocimiento, ratificación o recepción por los ordenamientos jurídicos nacionales.

Esta posibilidad interpretativa de asignar la máxima eficacia jurídica a la Declaración, se vería facilitada por la redacción de algunos de sus preceptos que admiten una aplicación directa e inmediata por los operadores jurídicos nacionales. En efecto, sus cláusulas no son solamente programáticas, sino que las hay de ambas clases.

En primer lugar hay disposiciones susceptibles de aplicación directa e inmediata, como las que reconocen o garantizan un derecho efectivo o proscriben una actitud (tal es el caso, por ejemplo, del primer párrafo del artículo 1, que establece que “todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, trato y oportunidades...”, del primer párrafo del art. 2, según el cual las personas “con discapacidades físicas o mentales serán tratadas en forma digna y no discriminatoria...”, o del primer párrafo del art. 8 sobre el derecho de trabajadores y empleadores a constituir o afiliarse a las organizaciones que estimen pertinentes.

Estas disposiciones contienen preceptos completos susceptibles de aplicación directa, aunque a menudo están limitadas -en su extensión- por la expresión “de conformidad con las legislaciones nacionales vigentes” o “de conformidad con la legislación y la práctica nacional”. Pero esta remisión, si bien puede limitar el contenido del derecho reconocido, no empece su eficacia en tanto posibilidad de aplicación inmediata.

En segundo lugar, hay también cláusulas programáticas, la mayor parte de ellas con asunción de compromisos gubernamentales específicos. Este tipo de cláusulas no serían de aplicación directa o inmediata, pero en la medida en que supongan obligaciones concretas de los Estados, abren la posibilidad de accionar por responsabilidad de éstos en caso de omisión. Ello, claro está, si se admitiera la tesis de que esta Declaración, así como los tratados, pactos y declaraciones de derechos humanos con los que ella se funde, forman parte del Derecho internacional imperativo o jus cogens, y no se la interpretara como una mera enunciación de propósitos, jurídicamente no vinculante, y de repercusiones solo éticas o políticas.

En cuanto al contenido de la Declaración, hay que distinguir su contenido específico de su contenido genérico o ampliado.

Su contenido genérico o ampliado es mucho mayor que su contenido específico, ya que es el de todos los tratados, pactos o declaraciones

sobre Derechos humanos, a la cual esta Declaración se remite y enumera en su quinto *considerando*.

Su contenido específico, es decir, el de los derechos y principios expresamente consagrados en el articulado de la Declaración sociolaboral del Mercosur, incluye:

- no discriminación,
- derechos de trabajadores migrantes y fronterizos,
- eliminación del trabajo forzoso,
- edad mínima de ingreso al trabajo,
- derechos de los empleadores de organización y dirección técnica de la empresa,
- libertad de asociación y protección de la actividad sindical,
- negociación colectiva,
- derecho de huelga,
- promoción de formas preventivas y alternativas de autocomposición de conflictos,
- fomento del diálogo social e internacional,
- fomento del empleo y protección de los desempleados,
- derecho a la formación profesional,
- derecho a la seguridad y salud en el trabajo,
- derecho del trabajador a la protección en las condiciones y el ambiente de trabajo, y compromiso de instituir y mantener los servicios de inspección del trabajo, y
- derecho de los trabajadores a la seguridad social

Interesa destacar aquí, en relación con la *formación profesional*, el artículo 16 de la Declaración, que consagra el derecho a la formación profesional como uno de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Con una doble estructura que puede observarse en la mayor parte de las disposiciones de la Declaración, este artículo 16 comienza consagrando o reconociendo el derecho, primero, para luego establecer compromisos, obligaciones o programas que el Estado se compromete a asumir.

Así, el primer párrafo establece que “todo trabajador tiene derecho a la orientación, a la formación y a la capacitación profesional”, ratificando el rango de derecho humano fundamental que la formación profesional tenía reconocido ya, en el Preámbulo de la Constitución de la OIT -probablemente la primera declaración internacional de los derechos

del trabajador-, en la Declaración de Filadelfia, en el convenio internacional del trabajo N° 142 y en la recomendación 150, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en la Declaración Americana de los Derechos Humanos de 1948, en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales del mismo año, y en el Protocolo de San Salvador de 1988.

Los restantes párrafos del art. 16 establecen la obligación estatal de: a) instituir servicios y programas de formación y orientación profesional continua y permanente; b) promover la articulación de los programas y servicios de orientación y formación profesional con los servicios públicos de empleo y de protección de los desocupados, con el objetivo de mejorar las condiciones de inserción laboral; y c) garantizar la efectiva información nacional y regional sobre las necesidades o excesos de disponibilidad de mano de obra.

III.3 El Convenio multilateral de Seguridad Social del Mercosur

El Subgrupo de trabajo N° 10, el Grupo Mercado Común y el Consejo han dado aprobación a un proyecto de Convenio multilateral de Seguridad Social del Mercosur, y a un proyecto de Acuerdo Administrativo para su aplicación.

El convenio dispone que los derechos de seguridad social previstos en este documento “se reconocerán a los trabajadores que presten o hayan prestado servicios en cualquiera de los Estados Contratantes reconociéndoles, así como a sus familiares y asimilados, los mismos derechos, estando sujetos a las mismas obligaciones que los nacionales de dichos Estados” (art. 2).

En general, este documento recoge los principios materiales básicos del Derecho internacional de la seguridad social, a saber: aplicación de la ley del lugar de ejecución, igualdad, conservación de derechos adquiridos, totalización y prorrateo.

En efecto, los artículos 4 y 5 del convenio disponen que la *legislación aplicable* será, de conformidad con los referidos principios, la del *lugar donde el trabajador realice su actividad*, con las excepciones habituales del profesional, técnico, directivo o similar trasladado por lapsos limitados, los trabajadores de determinadas empresas de transporte y los miembros de las representaciones diplomáticas y consulares.

El principio de igualdad o no discriminación entre nacionales y extranjeros están plasmados en el ya citado artículo 2 del convenio, que reconoce a trabajadores, familiares y asimilados que presten o hayan prestado servicios en cualquiera de los Estados contratantes, los mismos derechos y obligaciones que a los nacionales.

El principio de conservación de los derechos adquiridos no está consagrado a texto expreso, pero su recepción dimana de la proclamación, ésta sí expresa, de los principios de aplicación de aquél, cual son el de totalización y el de prorrata.

La totalización de períodos de seguro o cotización supone que “los períodos de seguro o cotización cumplidos en los territorios de (cualquiera) los Estados contratantes serán considerados para la concesión de las prestaciones”, a cuyos efectos también se prevé el criterio de la distribución “a prorrata” de los costos de las prestaciones (art. 17), que consiste en dividir el costo total del beneficio entre los países en los cuales él fue generado en proporción al tiempo trabajado (y cotizado) por el beneficiario o causante en cada uno de ellos.

El convenio también contiene normas especiales sobre las prestaciones de salud para los trabajadores trasladados temporalmente, y sobre los regímenes de pensiones de capitalización individual, entre otros aspectos.

Corresponde destacar la previsión de que los documentos a utilizarse para la aplicación del convenio no requerirán traducción oficial, visado o legalización consular, siempre que se hayan tramitado con la intervención de una Entidad gestora u organismo de enlace nacional (art. 13), así como la norma que prevé la constitución de una Comisión multilateral permanente, de aplicación e interpretación del convenio (art. 16).

Como adelantáramos *supra*, párrafo 2.1 in fine, este convenio, que ya ha sido aprobado por los órganos competentes del Mercosur, requiere aún, para entrar en vigencia, la ratificación parlamentaria de los cuatro Estados del Mercosur.

IV. Estructura y acción sindicales en el Mercosur

Ya se ha dicho (*supra*, N° 1 in fine), que la acción sindical ha sido uno de los incentivos fundamentales al incipiente desarrollo de la dimen-

sión social del Mercosur. Aquella será, asimismo, indispensable para una eventual maduración del reconocimiento pleno de esta dimensión, y como va dicho, para el desarrollo de la ciudadanía laboral.

Pero la eficacia de una acción sindical encaminada a la construcción del espacio social del Mercosur requiere de un *redimensionamiento* del sindicato y de su actividad.

En efecto, la puesta en marcha del Mercosur como zona de libre comercio y unión aduanera, así como su tendencia a constituirse en una nueva entidad política más o menos unitaria, provocan la *internacionalización del contexto geográfico, político y económico* de las relaciones laborales. En otras palabras, se internacionaliza el escenario de las relaciones laborales, y *ese nuevo escenario internacionalizado* requiere de *actores sociales también internacionalizados*.

El contexto internacional (la región integrada) requiere de una acción sindical internacional (regional), y ésta no es posible sin actores internacionalizados (regionales).

Los sindicatos de los países del Mercosur lo comprendieron rápidamente y recurrieron a un instrumento preexistente al Tratado de Asunción: la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, que cubría no solo a los países del Mercosur, sino también a Bolivia y Chile. Dentro de esa instancia de coordinación ya existente, se conformó la Comisión Sindical del Mercosur, lo que coadyuvó al relanzamiento y revitalización de la Coordinadora, que centró eficazmente su accionar en el Mercosur.

La Coordinadora tuvo una muy intensa y eficaz acción en el ex Subgrupo de trabajo N° 11 del Mercosur, así como en la autoconstitución del Foro-Consultivo Económico-Social. Hoy mantiene una presencia permanente, tanto en el Foro como en el Subgrupo N° 10.

La Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur y su Comisión Sindical del Mercosur siguen siendo, todavía, instancias de coordinación, sin llegar a constituir una verdadera organización internacional con estructura y autoridades propias. Este es un paso pendiente y necesario.

Las organizaciones de empleadores, por su parte, reaccionaron más tardíamente al redimensionamiento del escenario. Recién en 1994 se creó el Consejo Industrial del Mercosur, y en 1995 el Consejo de Cáma-

ras de Comercio del Mercosur, órganos coordinadores, no solo de creación más reciente, sino también de presencia menos activa que la sindical.

Parece muy claro que el fortalecimiento de estas estructuras es una *conditio sine qua non* para la efectiva participación de los trabajadores y empleadores en la integración regional. El reconocimiento de la ciudadanía laboral en el Mercosur depende, en buena medida, de que existan estructura y acción sindicales apropiadas.

Y ello por dos razones. *En primer lugar*, porque la acción sindical eficaz y del nivel adecuado es uno de los factores indispensables para que la dimensión social de la integración no sea definitivamente desplazada por la faceta puramente comercial. *Y en segundo término*, porque la estructura sindical regionalizada y con objetivos regionales es fundamental para generar otros institutos de participación laboral, en especial, la negociación colectiva regional.

En efecto, la regionalización de la economía y la política, por un lado, y la de las estructuras y la acción sindical por el otro, deben llevar a que se verifiquen casos de negociación colectiva regional y de conflictos colectivos del mismo nivel.

De hecho, la dinámica de negociación cupular entre centrales sindicales y cámaras empresariales en el Foro Consultivo Económico-Social, facilita los contactos y el relacionamiento personal e institucional entre los actores sociales de la región.

La comentada Declaración sociolaboral del Mercosur, viene a dar carta de ciudadanía jurídica a las diversas formas posibles de negociación colectiva regional, al consagrar, en su art. 13, el compromiso de los Estados de "fomentar el diálogo social en los ámbitos nacional y regional".

Poco después, en 1999, se verificó -aunque sin el referido fomento estatal- *el primer convenio colectivo regional del Mercosur*.

Se trata del celebrado por las empresas Volkswagen de Argentina y Brasil con los sindicatos metalúrgicos de Brasil y de mecánicos de la Argentina. El Convenio se fundamenta en la necesidad de extender los entendimientos de las relaciones entre capital y trabajo a todo el ámbito del Mercosur, estableciendo el intercambio de informaciones y mecanis-

mos de prevención y solución de conflictos, así como el reconocimiento de la representatividad sindical y de las comisiones internas de fábrica.

Pero interesa destacar aquí las previsiones del convenio en materia de formación profesional. Por una parte, se dispone que los programas de capacitación serán "homogeneizados" entre las diversas unidades de las empresas. Por otra, se prevé la cooperación de los sindicatos y las comisiones internas en la elaboración de los programas de capacitación. Y finalmente, se establece el reconocimiento automático de los cursos, seminarios y entrenamientos realizados en cualquiera de las unidades empresarias. Todo esto se establece bajo el título "sistema de capacitación profesional", que denuncia el propósito de apuntar a la definición de una política de formación profesional pensada para el conjunto del ámbito del Mercosur.

No deja de ser significativo que en el primer convenio colectivo de ámbito "mercosureño", que es de extensión y contenido reducidos -como no podía ser de otra manera en una primera experiencia precursora-, se incluya el tema de la formación profesional y que se lo haga estableciendo algunas pautas no meramente declarativas y bien sintonizadas con el redimensionamiento de las relaciones laborales en el nivel regional.

La celebración de este convenio colectivo confirma la previsión de que el horizonte de las relaciones laborales del Mercosur muestra, necesariamente, una negociación colectiva "mercosureña", que en lo sucesivo podrá seguir el carril de una negociación colectiva de empresa multinacional, tanto como el de una negociación colectiva de actividad o aún el de un acuerdo marco o pacto social de cúpula, como los "dictámenes comunes" que en la Unión Europea acuerdan la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la Unión Industrial de la Comunidad Europea (UNICE).

En todo caso, parece indudable que, junto a los sistemas nacionales de relaciones laborales de Argentina, de Brasil, de Paraguay y de Uruguay, se está desarrollando un sistema de relaciones laborales *del* Mercosur: se trata de un escenario superpuesto a aquellos cuatro, que funciona simultáneamente y que interactúa con ellos, pero que tiene sus propios actores y su propia dinámica.

Conclusiones

1. El Mercosur ha tenido un rápido desarrollo en tanto zona de libre comercio y unión aduanera. En cuanto bloque comercial internacional

no puede ser calificado sino como muy exitoso, hasta el momento. Lanzado en 1991, ya constituye, en efecto, una de las dos únicas uniones aduaneras regionales existentes en el mundo. En pocos años, el comercio intrarregional creció espectacularmente y el conjunto comienza a cobrar prestancia en el exterior como entidad unitaria: la negociación -actualmente en curso- de un acuerdo de libre comercio con la Unión Europea, es un ejemplo de ello.

Sin embargo, el Mercosur no ha desarrollado su dimensión social, ni promovido la ciudadanía laboral de manera análoga.

El Tratado de Asunción, de 1991, ignoró por completo el aspecto socio-laboral, no obstante lo cual, casi de inmediato comenzó a construirse un espacio social del Mercosur. Fueron hitos fundamentales en ese proceso, la acción sindical, a través de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, la de los Ministerios de Trabajo, y la de la doctrina laboral, así como la creación del Subgrupo de trabajo N° 11 del Mercosur (hoy Subgrupo N° 10) y del Foro Consultivo Económico-Social.

Bastante después, se aprobaron el Convenio multilateral de seguridad social y la Declaración sociolaboral del Mercosur. Pero el Convenio aguarda aún la ratificación de los Parlamentos nacionales y la Declaración, muy reciente, no ha comenzado a ser aplicada.

Los órganos de competencia laboral del Mercosur que han tenido cierto tiempo de actuación, no se han revelado como suficientes para el desarrollo de un vigoroso espacio social del Mercosur.

Mucho dependerá de la entrada en vigencia efectiva del Convenio multilateral de seguridad social y del grado de aplicación que se dé a la Declaración sociolaboral.

Pero de todos modos, los órganos sociolaborales del Mercosur siguen estando subordinados a los órganos no participativos.

Y por lo demás, tal como se subrayó oportunamente, el déficit participativo del Mercosur no se limita a los actores del sistema de relaciones laborales, sino que se extiende a la ciudadanía en su conjunto. La posición relativamente subordinada en que el Protocolo de Ouro Preto coloca a la Comisión Parlamentaria Conjunta y al Foro Consultivo Económico-Social, es una clara demostración al respecto. Los órganos de participación ciudadana del Mercosur no tienen ninguna primacía -más bien todo lo contrario- sobre los órganos técnicos -económicos y diplomáticos- de ejecución.

2. Llegados a ese punto, se percibe una interesante aunque relativa coincidencia con la Unión Europea. En efecto, luego de un largo proceso de construcción del mercado único y de su dimensión política y social, hoy Europa se enfrenta a la preocupación de constatar que esa construcción no tiene un funcionamiento lo suficientemente democrático. Se cree percibir una cierta contradicción entre el objetivo (una unión cada vez más estrecha entre los pueblos europeos) y los medios utilizados: diplomacia y comercio; y se reflexiona sobre la necesidad de que los ciudadanos participen más de la Europa institucional, la que así recuperaría su plena legitimidad democrática. Se sostiene que para ello, sería necesario implicar a los Parlamentos de los Estados miembros en todos los mecanismos de elaboración y control de decisiones y profundizar la presencia de los partidos, sindicatos y asociaciones, en pos de una “refundación” democrática de la Unión.

Pues bien. Parecería que el Mercosur se está constituyendo con ese mismo déficit democrático *ab initio*: dificultoso reconocimiento de su dimensión social, escasos espacios institucionales para la participación ciudadana, relegamiento de estos a un papel secundario.

3. La forma en que se aplique la Declaración sociolaboral del Mercosur podrá significar una importante confirmación o rectificación de este pronóstico.

4. Se está desarrollando -y tarde o temprano madurará- un sistema de relaciones laborales del Mercosur, de dimensión o nivel regional-internacional.

La constitución de entidades sindicales internacionales o de instancias de coordinación entre las organizaciones nacionales son el primer paso -insuficiente pero indispensable- hacia la creación de actores internacionales, esto es, sujetos sindicales de estructura y dimensión adecuada al nuevo escenario regional.

Los pasos posteriores serán, tarde o temprano, la consolidación de esas estructuras sindicales “mercosureñas”, y la aparición de convenios colectivos plurinacionales y de conflictos colectivos del mismo nivel. El convenio colectivo de Volkswagen en Argentina y Brasil es una importante confirmación inicial de esta previsión.

De conformidad con las particularidades latinoamericanas, y a diferencia de lo acontecido en la Unión Europea, es probable que la participación de los trabajadores en las empresas tarde mucho más en aparecer en el escenario del Mercosur. Pero en cambio, la *“macro-participa-*

ción” está ya institucionalizada en el Foro Consultivo, que a pesar de sus debilidades, genera efectos “de demostración” y “de entrenamiento” no despreciables.

5. En función de lo expuesto en la *Introducción*, el desarrollo de la dimensión social del Mercosur no es solamente una exigencia impuesta por la necesidad de garantizar la vigencia de los derechos laborales en el nuevo marco y la nueva dinámica regionales, así como por el redimensionamiento de las relaciones laborales. Es además, un imperativo democrático, ya que a través suyo pueden abrirse cauces adecuados al ejercicio de los derechos de ciudadanía en el bloque regional.

ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL MERCOSUR

