

Crítica de la nueva Declaración Sociolaboral del MERCOSUR¹

Por César Arese²

Revista Derecho Laboral, Ed. Fcu, Montevideo, T. XVIII, Nro. 260

SUMARIO: I. Antecedentes. II. Naturaleza y eficacia de la DSLM. A. Declaración trato. B. Integración normativa. III. La autoejecutabilidad y aplicación judicial. IV. Principios generales. V. Derechos individuales A. Avances relativos. B. Retrocesos. VI. Derechos colectivos. A. Avances. B. Retrocesos. VII. Derechos relativos a la salud y seguridad en el trabajo. VIII. Control. IX. Conclusiones. Bibliografía.

I. Antecedentes.

El Mercado Común del Sur (MERCOSUR) surgió como una zona de libre comercio con un arancel externo común en las relaciones con otros países mediante el tratado de Asunción de 1991. Posteriormente, mediante el Protocolo de Ouro Preto de 1994, se estableció la estructura institucional. Al grupo original de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, se agregó Venezuela y en 2015 se aceptó comenzar el proceso de incorporación de Bolivia.

De origen y desarrollo fundamentalmente comercial, tuvo sin embargo, a partir de 1998 una nueva dimensión con la firma de la Declaración Social del Mercosur (DSLM), un instrumento que reconoció e incorporó un plexo importante de instrumentos de derechos humanos que han potenciado su aplicación jurisprudencial. Había allí una dirección que, no obstante la matriz original de carácter mercantil y la orientación dominante en el subcontinente en materia de política económica, se trataba de despuntar: “(...) la integración regional no puede restringirse a la esfera comercial y económica, sino debe alcanzar la temática social, tanto en lo que se refiere a la adecuación de los marcos regulatorios laborales a las nuevas realidades configuradas por esa misma integración y por el proceso de globalización de la economía, como al reconocimiento de un nivel mínimo de derechos de los trabajadores en el ámbito del MERCOSUR, correspondiente a los convenios fundamentales de la OIT”³.

Luego de un pronunciado lapso de paralización en materia de avances normativos sobre derechos laborales, el Mercado Común del Sur (Mercosur) produjo en 2015, de manera simultánea con la firma de incorporación del Estado Plurinacional de Bolivia, la modificación y enriquecimiento de la Declaración Sociolaboral del Mercosur de 1998. La adopción de la nueva declaración pasó desapercibida en el derecho interno ya que en los ámbitos especializados, ninguna noticia y por lo tanto nulos análisis sobre este paso de Derecho Internacional del Trabajo.

Esta nueva DSLM se enmarca en la aprobación por la Organización de Estados Americanos (OEA), igualmente sin debate interno alguno en Argentina, de la Carta Social de las Américas adoptada en la segunda sesión plenaria del 4 de junio de 2012; la Convención Contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de

¹ Ponencia Oficial ante las XIII Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo organizadas por la Sociedad Argentina de Derecho Laboral, Córdoba, 15, 16 y 17 de octubre de 2015.

² Doctor en Derecho y Ciencias Sociales y profesor de grado y postgrado de la Universidad Nacional de Córdoba. Presidente de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social Córdoba. Ex Juez de Cámara por concurso.

³ Fue suscripta en Rio de Janeiro, el 10/12/98, por los presidente Carlos S. Menem (Argentina); Fernando Henrique Cardoso (Brasil), Raúl Cubas Grau (Paraguay) y Julio María Sanguinetti (Uruguay).

Intolerancia y la Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia, ambas en 2013 y la Convención Interamericana de Derechos Humanos de la Personas Mayores en 2015. En total, se verifican dos declaraciones y tres convenciones que incursionan en derechos laborales, aunque restringimos el estudio a la declaración mercosureña⁴.

II. Naturaleza y eficacia de la DSLM.

A. Declaración-tratado.

Respecto de su efectividad concreta, la condición de simple declaración parece debilitar su poder normativo, aplicativo e interpretativo. En efecto, su aprobación corre por cuenta de los jefes de estado lo que se aleja del procedimiento de adopción de tratados internacionales según la Convención de Viena.

Empero, la aprobación de este instrumento, provocó el optimismo laboralista. Quien ha sido el doctrinario que más defendió su efectividad, Oscar Ermida Uriarte señaló, a poco de su aprobación, que su naturaleza declarativa no restaba fuerza vincula a los Estados parte ya que en sus considerandos incluyó los instrumentos esenciales que conforman la carta de derechos humanos de Naciones Unidas y del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Luego devino cierta depresión y tal vez olvido declamativo característico también de la cultura hispanoamericana dada a proclamas regionales integracionistas que no encuentran su operatividad concreta en normas y órganos que las hagan operativas y ejecutables. Dicho esto sin desconocer que se realizaron acciones en el orden social dentro del espacio⁵.

Mientras tanto, se debatió sobre la vigencia interna operativa de este instrumento. Existen objeciones. El primer sector sostiene que no ha sido aprobado por los órganos regulares de generación de este tipo de normas mercosureñas. Quienes militan a favor de su vigencia interna sostienen que al haberse remitido al orden público internacional (*jus cogens*), puede ser invocado por los ciudadanos de los países comprendidos en el acuerdo. Asimismo, se afirma que la interpretación propugnada de la DSLM. como tratado, es la que mejor se ajusta a la regla del *favor tractatus*, ya que sostener que el instrumento no es válido y no genera compromiso vinculatorio de ningún tipo, compromete la responsabilidad internacional del Estado Argentino⁶.

B. Integración normativa

En los considerandos de la nueva DSLM de 2015, se coincide en general con el texto de 1998, en cuanto considera que los Estados Partes apoyaron la “Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo” (1998), la que reafirma el compromiso de promoverla y respetarla. Además se indica: “Considerando

⁴ Sobre los nuevos instrumentos americanos ver: ARESE, César, Ponencia: *Incidencia de los nuevos instrumentos americanos en materia de Derechos Humanos Laborales*, XXVIII Jornada Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social "El Trabajador: ¿Un Recurso Humano?", Lima, 25 al 27 de noviembre de 2015.

⁵ Ver informe de Christian Adel Mirza, Mariano Nascone, Marcelo Mondelli y Carmen García, *La dimensión social del MERCOSUR, Marco conceptual*, Instituto Social del MERCOSUR, Asunción, 2012.

⁶ MANSUETI, Hugo, (2002), *Naturaleza jurídica y proyección institucional de la Declaración Sociolaboral del Mercosur*. Tesis doctoral, Universidad Católica Argentina, Facultad de Derecho, Argentina. Recuperado el 9/10/15. <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/naturaleza-juridica-y-proyeccion-institucional-de-la-declaracionsociolaboral-del-mercosur.pdf>.

que los Estados Partes están comprometidos con las declaraciones, pactos, protocolos y otros tratados que integran el patrimonio jurídico de la Humanidad, entre ellos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1947) y la Carta de la Organización de los Estados Americanos (1948)”.

Estas remisiones o incorporaciones adquieren particular importancia, porque es un instrumento que, si bien no deja de poseer la entidad de declaración, se fortalece y se parangona con una carta de derechos fundamentales. De tal forma, ratifica una entidad jurídica fortalecida y de poca discutible aplicabilidad política y jurisprudencial.

Sin embargo y siendo referido un plexo básico de derechos humanos, desde la primera declaración podrían haber incorporado otros instrumentos aprobados en el interín e incurrió en una notable omisión respecto de DSLM: se omitió referir a Protocolo Adicional a la CADH en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador” (se volverá sobre el tema).

En términos generales, se advierte que la idea central ha sido seguir la naturaleza complementaria, interdependiente, universalista, interrelacionada, indivisible y complementaria de las normas internacionales sobre derechos humanos. En segundo lugar, se advierte la aceptación del plexo de convenios esenciales de la Organización Internacional del Trabajo como mínimos aplicable en la región, junto con la aceptación del concepto de trabajo decente adoptado por este organismo internacional.

III. La autoejecutabilidad y aplicación judicial.

El marco indicado que se suma a las características de las normas internacionales sobre derechos humanos en el sentido de que se consideran autoejecutables, generan para los cinco países miembros, la obligatoriedad directa y son aplicables por los tribunales ordinarios⁷. Existen precedentes de tribunales inferiores que aplicaron la DSLM en mayor medida en Argentina, pero también en Paraguay, Uruguay y Brasil⁸. En el primer caso, la verificación se suele realizar sobre la base de los pronunciamientos de tribunales que han remitido copias al organismo, una práctica sostenida por muy pocos tribunales.

En realidad, los repertorios jurisprudenciales de la compleja generación jurisprudencial de Argentina con 25 jurisdicciones (23 provincias, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la justicia nacional) hacen difícil la recopilación, pero es detectable una creciente utilización es este y otros instrumentos internacionales por parte de los jueces. No es tan intensa como la reforma de la Constitución Nacional de 1994 con su artículo 75 inc. 22 indica pero se potenciará con la sanción del Código Civil y Comercial al hacer explícito la fuente de los tratados de derechos humanos en su aplicación al derecho privado (arts. 1 y 2).

⁷ ERMIDA URIARTE, Oscar, *La dimensión social del MERCOSUR*, FCU, Montevideo, 2004, p. 34 y 54; *La declaración sociolaboral del Mercosur y su aplicabilidad judicial*, Rev. Judicatura, Montevideo, 2000, Nro. 41 y *La ciudadanía laboral en el MERCOSUR*, inédito, 4/5/00. Sobre la exigibilidad de estos derechos ante los tribunales ver Christian COURTIS y Víctor ABRAMOVICH, *Hacia la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales*, Contextos, Bs. As. 1997.

⁸ Ver los II y III Informe sobre aplicación del derecho del MERCOSUR por los tribunales nacionales, elaborados por Secretaría del MERCOSUR y la Fundación Conrad Adenauer, Montevideo, 2006 y 2007 y ARESE, César, *Derechos Humanos Laborales*, Capítulos II, “Principiología Laboral de la Corte Suprema” y XXII, “Aplicación judicial de los derechos humanos laborales y el Derecho Internacional del Trabajo”, Ed. Rubinzal Culzoni, Bs. As. 2014.

Ahora bien, la invocación de la Corte Suprema de Justicia de Argentina en el fallo “Aquino” de 2004, referido al acceso de los trabajadores a reparaciones del derecho común en accidentes de trabajo, dejó zanjada la cuestión. En este precedente, se dijo en el considerando 12 del voto de la mayoría: "No es casual, además, que en el proceso de integración del MERCOSUR, los estados partícipes se hayan atendido, en la Declaración Sociolaboral, al "desarrollo económico con justicia social".

Esa referencia normativa fue reiterada por el mismo cuerpo en “Madorrán” de 2007 relativo a la estabilidad de los empleados públicos y “Pérez” de 2009 sobre remuneraciones, han confirmado la vigencia interna⁹. Es de remarcar que numerosos fallos y en particular en “Aerolíneas Argentinas S.A. c/Ministerio de Trabajo”, 24/02/09 y "Ascuá, Luis Ricardo c/SOMISA", 10/08/10, la CSJN aplicó la Carta Internacional de Americana de Garantías Sociales, un instrumento jurídico internacional de eficacia similar a la declaración mercosureña.

De tal forma, no parece que, al menos en el caso argentino, se discuta la operatividad interna de este instrumento internacional.

IV. Principios generales.

La nueva DSLM incorpora un capítulo de “Principios Generales” con definiciones terminológicas (art. 1), la aceptación del trabajo decente según ideas centrales de OI (art. 2) y promoción y de las empresas sostenibles según la Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles de OIT, adoptada en 2007 (art. 3).

La recepción de las ideas de trabajo decente, como fuente de principios y valores en las relaciones de trabajo es esencial, para plantar derechos y establecer marcos interpretativo aun cuando la generalidad o si se quiere, la vaguedad de algunas de sus pautas requieren de la aplicación positiva, normativa, de los instrumentos supralegales, constitucionales y legales concretos.

Es de recordar que, conforme OIT, el trabajo decente significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres. La puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente se logra a través de la aplicación de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que tienen como objetivo transversal la igualdad de género: 1. Crear trabajo; 2. Garantizar los derechos de los trabajadores; 3. Extender la protección social y 4. Promover el diálogo social. Estos elementos se encuentran, en términos generales referidos en la DSLM.

V. Derechos individuales

A. Avances relativos.

La DSLM retoma la sistemática de la redacción original en el capítulo II sobre Derechos Individuales ampliando los conceptos y tipificación de la no discriminación

⁹ PEROTTI, Alejandro Daniel, 2006, *El fallo "Aquino" de la Corte Suprema: una introducción a la aplicación judicial de la declaración sociolaboral del Mercosur*, Revista de Derecho Privado y Comunitario, N° 3, 2005, págs. 607 a 633. Id Infojus: DACF060037 y RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge, “Derecho Internacional y Derecho del Trabajo Argentino”, *Revista Derecho Laboral, Normas Internacionales y derecho interno*, 2010, 2, Ed. Rubinzal Culzoni p. 39.

(art. 4), igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres y para trabajadores con discapacidad (arts. 5 y 6). En particular se acepta la idea de igualdad salarial, un añejo y tradicional tema en el mundo del trabajo pero que están en pleno desarrollo. En el art. 4, se indica: “*Todo trabajador percibirá igual salario por trabajo de igual valor, de conformidad con las disposiciones legales vigentes en cada Estado Parte*”. No sólo se trata de la igualdad salarial entre sexos, sino de mensurar el igual valor del trabajo para equipar aun cuando se trate de tareas diversas en materia de categorías o funciones. Es un rol de la negociación colectiva, pero la legislación bien podría influir en esta igualdad de trato en una cuestión tan sensible y esencial. Se trata de un tema abierto en pleno desarrollo.

En lo relativo a “*Trabajadores migrantes y fronterizos*” (art. 7) se reitera su texto ya incorporado en el texto original, pero ampliado ahora con disposiciones relativas a Bolivia y Chile aparte de los Estados que ya forman parte de MERCOSUR y se proyecta ampliar el derecho a circulación con garantías laborales en el espacio, tal como se direcciona la Opinión Consultiva Nro. 18 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 2003 solicitada por Méjico y referida a “*Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*”, un instrumento de suma importancia en el tema.

Se ratifica también el texto relativo a la *Eliminación del trabajo forzoso u Obligatorio* (art. 8) y se amplían las normas de *Prevención y erradicación del trabajo infantil y protección al trabajador adolescente* (art. 9).

Luego de reiterar los *Derechos de los empleadores* (art. 10) se insertan nuevos derechos relativos a la *Jornada* (art. 11) que, si bien remiten a la legislación de cada país, indica un límite diario de 8 horas lo que permitiría comenzar a discutir la redistribución semanal de hasta 48 hs. y diaria de nueve horas sin pago de complemento indicada en las normas internas de Argentina según ley 11.544 y su reglamentación¹⁰.

Sin embargo, en lo relativo al *descanso, licencia y días feriados* (art. 12) sólo se indica un “un día de reposo semanal remunerado, preferentemente los domingos”, lo que está superado en favor de los trabajadores argentinos que tiene reconocidas las 36 horas semanales desde antaño. Se referencian los derechos a licencia (art. 13) y remuneración (art. 14), de un modo genérico y anodino que nada agrega a la legislación interna.

B. Retrocesos.

En el art. 15, la DSLM incorpora la Protección ante el despido: “*1. Todo trabajador tiene derecho a una protección adecuada en caso de despido, de conformidad con la legislación vigente en cada Estado Parte. 2. Los Estados Partes asegurarán disposiciones en sus legislaciones que contemplen este derecho*”. Es de recordar que en Brasil, la atención del del despido incausado se realiza mediante el sistema del Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio (FGTS) que se conforma con aportes del empleador con una suma equivalente a la remuneración del trabajador y si se concreta sin justa causa, debe depositar en la cuenta vinculada del trabajador en el FGTS, un importe igual a 50% (cincuenta por ciento) del monto de todos los depósitos realizados en la cuenta vinculada durante la vigencia del contrato de trabajo, actualizados monetariamente y sumados los respectivos intereses.

¹⁰ “Todo trabajador tiene derecho a la jornada no superior a ocho horas diarias, en conformidad con las legislaciones nacionales vigentes en los Estados Partes y lo dispuesto en el convenio o acuerdo colectivo de trabajo, sin perjuicio de las disposiciones específicas para la protección de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos”.

En Paraguay, el Código de Trabajo establece que: “En caso de despido sin justa causa dispuesto por el empleador, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 15 salarios diarios por cada año de servicio o fracción de seis meses (...)” (art. 91). En Argentina, el sistema es forfatorio y libre según el art. 245 de la LCT mediante el pago de un mes de sueldo por cada año de servicio, con recargos en caso de registración deficiente (Ley Nacional de Empleo y art. 1 Ley 25323) y del 50 % si se omite el pago y se obliga a litigar (art. 2 ley 25.323)

Se decía que la DSLM dejó de lado el Protocolo Adicional a la CADH en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”. Recuérdese que el art. 6 de esta norma incorpora el “Derecho al trabajo” y el art. 7, obliga a la garantizar “Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo”, expresado de la siguiente forma: “Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: (...) d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional (...)”.

Se puede observar: a) El inciso adopta el término “estabilidad” de los trabajadores en sus empleos. Es una enunciación que, descartando otras menos duras o más ambiguas (protección, permanencia, seguridad, duración, etc.), eligió también el art. 14 bis de la CN para representantes sindicales y empleados públicos. En estos casos, ya se sabe, trata de la acepción estricta o absoluta de la garantía (Conf. CS; “Madorrán” y “Ruiz”, ambos de 2007). b) Somete la estabilidad a las características de las industrias y profesiones, lo que indica que se pueden contemplar excepciones como las de carácter temporal o eventual donde la estabilidad puede ser reparable, relativa o inexistente. c) La estabilidad cede ante la causalidad del despido, pero en todo caso, debe existir motivo para la “separación”. d) El despido de carácter injustificado o, lo que es equivalente, el “sin justa causa” del art. 245 LCT merece la especial atención de la norma.

En este punto, conforme el texto del art. 7 del Protocolo, pueden realizarse varias interpretaciones. A saber: a) Se atribuye al trabajador la elección del modo de reparación; es decir, se le otorga el derecho a la triple vía optativa (readmisión-reparación-otra prestación); b) Se obliga a la legislación interna a prever las tres alternativas y luego admite indicar una de ellas según el caso. La legislación interna puede establecer el reintegro para algunas hipótesis (despido discriminatorio o sindical) y derivar, como ocurre con el 245 LCT, a una reparación los otros casos; c) Los estados debe otorgar cualquiera de las tres posibilidades cumpliendo con el Protocolo. Por caso, podría establecerse el otorgamiento de prestaciones por desempleo y descartar la reparación resarcitoria o la readmisión.

En “Álvarez” de 2010, la Corte Suprema revisó completamente el sistema tradicional de protección contra el despido discriminatorio ordenando la reinstalación del trabajador despedido. Allí dijo en el considerando 7 de la mayoría: “No huelga observar que el citado Protocolo de San Salvador contempla a la “readmisión en el empleo” como una de las consecuencias admisibles para la legislación interna en casos de despido injustificado (Artículo 7°.d)”. Luego de un largo recorrido sobre los antecedentes jurisprudenciales del máximo tribunal, indica: “Y, ciertamente, son el mencionado “ritmo universal de la justicia”, la “ponderada estimación” de las “exigencias éticas” y “condiciones sociales”, cuando no la “libertad contra la opresión” que ejerce la

discriminación, los elementos que acreditan, desde hace ya tiempo, que el repudio a todas las formas de aquélla, y el emplazamiento de su prohibición en el elevado campo del jus cogens, resulta, lisa y llanamente, una reacción de la conciencia jurídica universal (*opinio juris communis*), lo cual, así como trasciende las fuentes formales del derecho de gentes, anima los procesos de elaboración de éste y condiciona su interpretación y aplicación”.

En este punto, la DSLM se viene a colocar detrás del Protocolo de San Salvador y de la Observación General Nro. 18 del PIDESC.

VI. Derechos colectivos.

A. Avances.

Dos observaciones sobre los derechos colectivos comparando la redacción original y la nueva DSLM. En materia de Negociación Colectiva, el art. 17, amplía considerablemente el derecho al incorporar al sector estatal que hasta ahora no estaba mencionado: “Los empleadores o sus organizaciones representativas, incluso los del sector público, las organizaciones representativas de trabajadores, incluso las del sector público, tienen derecho a negociar y celebrar convenios y acuerdos colectivos para regular las condiciones de trabajo, de acuerdo a las legislaciones y prácticas nacionales de los Estados Partes”.

Es sabido que la negociación colectiva en el sector estatal no posee igual intensidad en los países mercosureños. La indicación de la DSLM significa un franco avance en un derecho fundamental no siempre pacífico a la hora de su reivindicación por parte de empleados estatales y que ha tenido en Argentina un muy importante desarrollo a partir de la década del noventa y en particular durante este siglo.

B. Retroceso.

La libertad sindical constitutiva de organizaciones está garantizada para “todos los empleadores y trabajadores” (arts. 8 texto original y 16 de la nueva redacción), pero respecto del derecho de huelga, se advierte cierto giro restrictivo. En efecto, el art. 11 del texto original de la DSLM indicaba: “Todos los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen garantizado el ejercicio del derecho de huelga, conforme a las disposiciones nacionales vigentes”. Ahora, el art. 18 adopta una redacción más escueta y con un radio más acotado: “Los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen garantizado el ejercicio del derecho de huelga, atendiendo a las disposiciones nacionales vigentes en cada Estado Parte”. En ambas redacciones se advierte un reconocimiento de este derecho como individual aunque se ejerza colectivamente y a través de las organizaciones.

Sin embargo, la eliminación del “*todos*” viene a indicar, que “*no todos*” los trabajadores pueden gozar del derecho de huelga si las disposiciones legales así lo dispone. Es cierto que, conforme el art. 9 del Convenio 87 de OIT, “la legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio”, referido a libertad sindical y ello comprende el ejercicio de la huelga. Pero, por otro lado, la posibilidad de que no todos los trabajadores puedan ejercer la huelga podría significar que las disposiciones nacionales, acoten el radio del derecho excluyendo a determinados contingentes como

en los casos de servicios esenciales o de expresiones inorgánicas de la huelga que tienen reconocimiento en otros instrumentos regionales y de Naciones Unidas¹¹.

VII. Derechos relativos a la salud y seguridad en el trabajo.

El art. 25 de la DSLM sobre Salud y Seguridad en el Trabajo recepta disposiciones de los Convenios OIT 155, sobre Seguridad y Salud de Trabajadores, 161 sobre servicios de salud y 187 sobre Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el trabajo además de sus recomendaciones 164, 171 y 197. En particular, se destacan:

a. Participación.

Se establece la obligación de crear mecanismos y canales de participación y notificación sobre accidentes y enfermedades, incluyéndose “la participación de trabajadores y empleadores en el ámbito de las empresas con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades originadas en el trabajo, de forma de hacer compatible, permanentemente, el trabajo con la preservación de la vida y la promoción de la salud de los trabajadores”.

b. Derecho de resistencia o abstención.

La disposición del art. la posibilidad de ejercer el derecho de resistencia o de abstención de trabajar en condiciones de riesgo grave e inminente: “La legislación y las prácticas nacionales deberán garantizar que los trabajadores puedan negarse a desarrollar sus actividades laborales siempre que existan condiciones de riesgo grave e inminente, sin perjuicio para ellos, de acuerdo a la legislación y usos nacionales”.

c. Derecho de información.

Se dispone que los Estados Partes “reconocerán el derecho a la información de los trabajadores sobre los riesgos permanentes en los diversos procesos de trabajo y las medidas adoptadas para su control o eliminación”.

VIII. Control.

El sistema de aplicación y seguimiento de la DSLM establecido en el Capítulo V avanza en su control ya que se amplía las facultades de la Comisión Socioaboral MERCOSUR, órgano tripartito, auxiliar del Grupo Mercado Común, dotado de instancias nacionales y regionales, con el objetivo de fomentar y acompañar la aplicación de este instrumento.

En concreto el art. 28 indica que “se manifestará por consenso de los tres sectores, y tendrá las siguientes atribuciones y responsabilidades, entre otras, examinar, comentar y canalizar los informes periódicos, cuyos temas deben ser previamente definidos en el ámbito regional de la Comisión, preparados por los Estados Partes; analizar los informes presentados periódicamente por los Estados Partes sobre el cumplimiento de los derechos y compromisos contenidos en la Declaración y “examinar observaciones, consultas, dudas, dificultades e incorrecciones presentadas por organizaciones representativas de trabajadores, empleadores y gobiernos, concernientes a la aplicación y cumplimiento de la Declaración y proporcionar las aclaraciones y orientaciones necesarias”. Esta última competencia, puede resultar una instancia útil de crecimiento del instrumento.

Es de recordar que los Estados Partes deben ser elaborados por intermedio de sus Ministerios de Trabajo y en consulta con las organizaciones más representativas de

¹¹ Sobre el tema ver in extenso: ARESE, Cesar, *Derecho de los Conflictos Colectivos*, Ed. Rubinzal Culzoni, Bs. As. 2011.

empleadores y de trabajadores, deben elaborar memorias anuales relativas al cumplimiento de la DSLM (art. 29).

IX. Conclusiones.

A. La DSMS ha crecido en reconocimiento interno en los países comprendidos dentro del espacio regional y, a la vez, parte de la jurisprudencia la ha utilizado como fuente de resolución de casos. A esta altura de su vigencia, no resulta discutible su operatividad interna en los países miembros. Se destaca en ese sentido, la eficacia que le ha otorgado la Corte Suprema de Argentina.

B. Un primer examen de la nueva DSMS arroja una ampliación conceptual y cuantitativa de derechos fundamentales, aunque no resulte superadora de los estándares alcanzados por los instrumentos relativos a derechos laborales de carácter regional, de Naciones Unidas y de OIT.

C. En materia de derechos individuales se destacan algunos avances como en las condiciones de trabajadores inmigrantes, disposiciones neutras o colocadas por detrás de la legislación interna y una regresión muy importante en lo relativo a la protección contra el despido.

D. En cuanto a los derechos colectivos, se progresa en negociación colectiva respecto del sector público, pero se advierte la habilitación de limitaciones del derecho fundamental de huelga para determinados contingentes de trabajadores.

E. En lo relativo a salud y seguridad en el trabajo, hay pasos firmes hacia la eliminación de condiciones siniestras y el mejoramiento de las condiciones de labor.

F. Se advierte un crecimiento de la participación de control, sin que, claro está se haya ampliado sustancialmente la competencia de la Comisión Socio laboral del Mercosur.

En síntesis, el balance general es que el espacio regional regido por la DSLM ampliado importantemente con la incorporación de Venezuela y Bolivia podría dar mucho más en materia de Derechos Humanos Laborales. Es evidente que no se decide a dar el gran salto de mercado común a una completa integración social y laboral estableciendo definitivamente la “Ciudadanía laboral del MERCOSUR”. Habrá que esperar otros seis años para su revisión, según lo promete el art. 32 de la DSLM.

BIBLIOGRAFÍA

AAVV, *El derecho laboral del MERCOSUR ampliado*, Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho de la Universidad de la República, FCU y OIT-CINTERFOR, Montevideo, 2000.

ARESE, César, Ponencia: *Incidencia de los nuevos instrumentos americanos en materia de Derechos Humanos Laborales*, XXVIII Jornada Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social "El Trabajador: ¿Un Recurso Humano?", Lima, 25 al 27 de noviembre de 2015; *Derecho de los Conflictos Colectivos*, Rubinzal Culzoni, Bs. As.-Sta. Fe, 2011 y *Derechos Humanos Laborales*, Ed. Rubinzal Culzoni, Bs. As. 2014.

COURTIS, Christian y ABRAMOVICH, Víctor, *Hacia la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales*, Contextos, Bs. As. 1997.

ERMIDA URIARTE, Oscar, *La construcción de una red normativa laboral del MERCOSUR*, DT 2005, A, p. 114; *La declaración sociolaboral del Mercosur y su aplicabilidad judicial*, Rev. Judicatura, Montevideo, 2000, Nro. 41; *La dimensión social del MERCOSUR*, FCU, Montevideo, 2004 e *Instituciones y relaciones laborales del MERCOSUR*, Universidad de Valdivia, Chile, 20/10/97, mimeo y *La ciudadanía laboral del MERCOSUR*, 14/5/01, mimeo.

MANSUETI, Hugo, (2002), *Naturaleza jurídica y proyección institucional de la Declaración Sociolaboral del Mercosur*. Tesis doctoral, Universidad Católica Argentina, Facultad de Derecho, Argentina.

MANTERO DE SAN VICENTE, Osvaldo, *Derecho del trabajo de los países del MERCOSUR*, FCU. Montevideo, 1996.

PLA RODRIGUEZ, Jorge, *El Derecho del Trabajo en el MERCOSUR*, XXVII Jornadas de Derecho Laboral, Asociación de Abogados Laboralistas, Bs. As. 25, 26 y 27 de octubre de 2001.

RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge, “Derecho Internacional y Derecho del Trabajo Argentino”, *Revista Derecho Laboral, Normas Internacionales y derecho interno*, 2010, 2, Ed. Rubinzal Culzoni.

SIMÓN, Julio, *Eficacia jurídica de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR*, AADTSS, Bs. As., 2001.