

# Caminos para incluir la dimensión socio-laboral en acuerdos de asociación: el ejemplo UE – MERCOSUR

OSCAR ERMIDA URIARTE  
HUGO BARRETO GHIONE  
OCTAVIO C. RACCIATTI

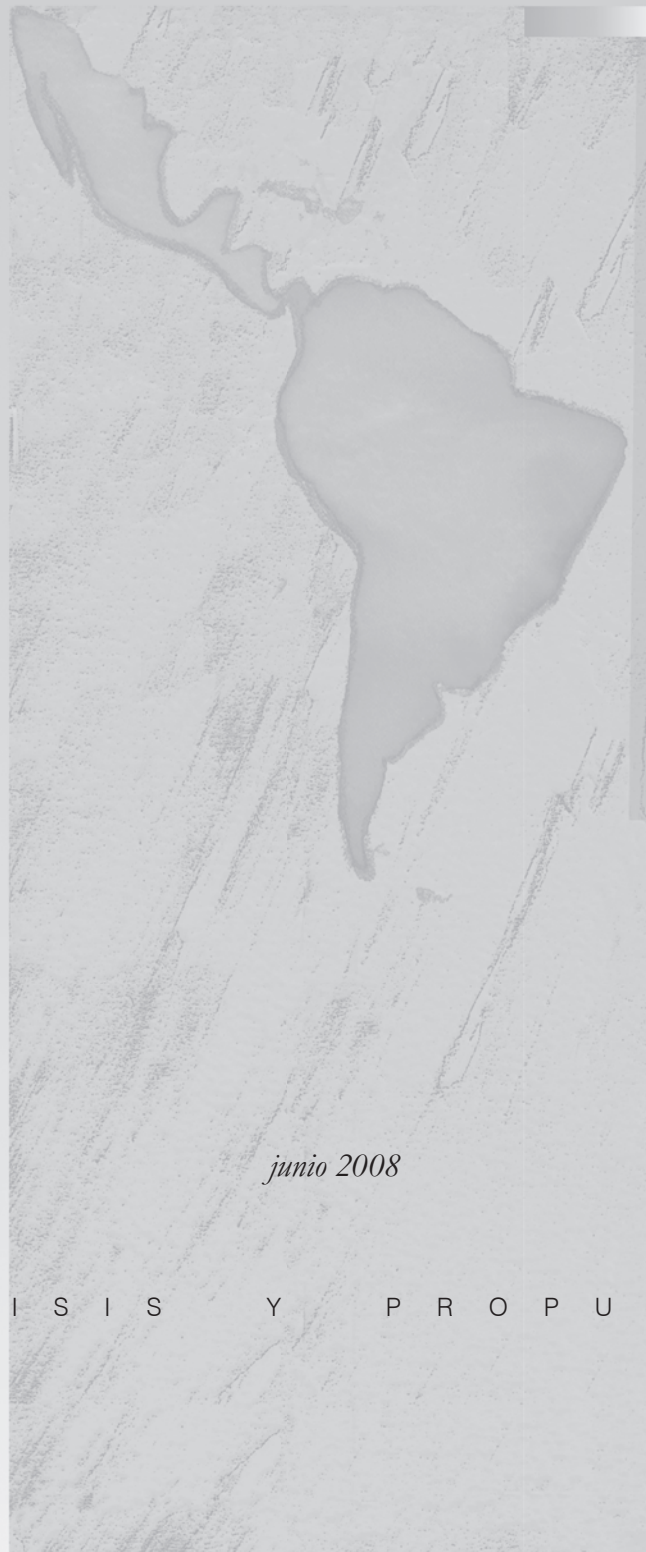


Evaluación y Perspectivas de la Acción Sindical en el Mercosur	ÁLVARO CORONEL
Seguridad Social en América Latina y Conosur: mitos, desafíos, estrategias y propuestas desde una visión sindical	ERNESTO MURRO
Tendencias actuales de las relaciones laborales en Europa	FLAVIO BENITES
Las normas sociales de los acuerdos comerciales y de inversión bilaterales y regionales	THOMAS GREVEN
Los comités de empresa: ¿una estrategia para la acción del sindicalismo transnacional en América Latina?	FLAVIO BENITES
O monitoramento de empresas multinacionais	KJELD JAKOBSEN
El monitoreo de las empresas multinacionales desde una perspectiva sindical	KJELD JAKOBSEN
Panorama Sindical de Venezuela	ROLANDO DÍAZ
El movimiento sindical internacional: fusiones y contradicciones	RUDOLF TRAUB-MERZ JÜRGEN ECKL
Os bancários brasileiros em face da finança mundial desregulada	NISE JINKINGS
Da promessa integradora à insegurança sócio-econômica	ADALBERTO MOREIRA CARDOSO
¿Hacia una nueva arquitectura sindical en América Latina?	ACHIM WACHENDORFER
La política laboral de los gobiernos progresistas	OSCAR ERMIDA URIARTE
El sindicalismo frente al MERCOSUR	MARIA SILVIA PORTELA DE CASTRO
Los acuerdos de asociación entre América Latina y la Unión Europea: el papel del movimiento sindical	ÁLVARO PADRÓN CARRAU
La importancia estratégica de la Plataforma Laboral de las Américas	JULIO GODIO
El sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición	SVENJA BLANKE
El sindicalismo bajo el gobierno de Lula	REINER RADERMACHER / WALDELI MELLEIRO
Cómo puede enfrentar el sindicalismo a las empresas multinacionales	KJELD JAKOBSEN
Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de Trabajadores de Brasil	DIDICE GODINHO DELGADO
América Latina y Caribe: los acuerdos marco en la estrategia de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) ante las empresas multinacionales	ÁLVARO ORSATTI
La Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur. Un actor con mirada regional en el MERCOSUR	NATALIA CARRAU

Los trabajos que publicamos son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert.  
Se admite la reproducción total o parcial, a condición de mencionar la fuente y se haga llegar un ejemplar.

# Caminos para incluir la dimensión socio-laboral en acuerdos de asociación: el ejemplo UE – MERCOSUR

OSCAR ERMIDA URIARTE  
HUGO BARRETO GHIONE  
OCTAVIO C. RACCIATTI



*junio 2008*

A N Á L I S I S Y P R O P U E S T A S

---

Friedrich Ebert Stiftung  
Fesur – Representación en Uruguay  
Plaza Cagancha 1145, piso 8  
Casilla 10578, Suc. Pluna  
e-mail: [fesur@fesur.org.uy](mailto:fesur@fesur.org.uy)  
<http://www.fesur.org.uy>  
<http://www.fes-sindical.org>

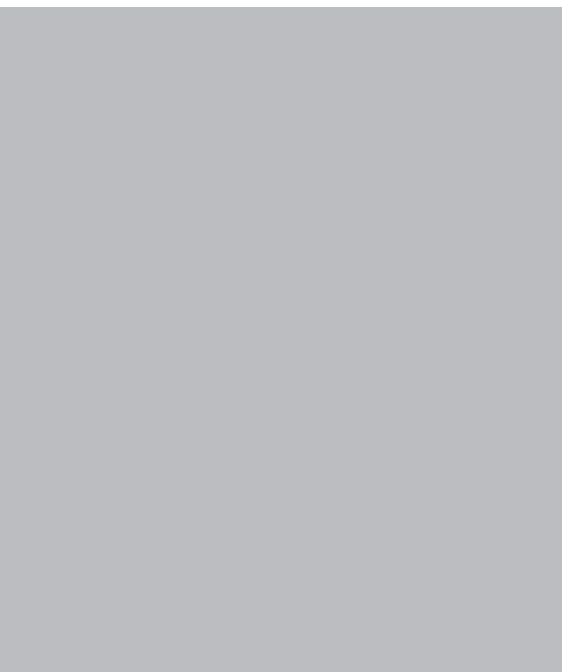
Tels.: [++598 2] 902 2938 / 39 / 40  
Fax: [++598 2] 902 2941

---

Realización gráfica integral: [www.glyphosxp.com](http://www.glyphosxp.com)

# Índice

CAMINOS PARA INCLUIR LA DIMENSIÓN SOCIO-LABORAL EN ACUERDOS DE ASOCIACIÓN	5
Modelos de reconocimiento de los derechos sociales	5
Declaraciones o cartas de derechos sociales	7
Cláusula social o equivalentes	8
Propuesta de Pautas	8
ANEXO PROYECTO DE CAPÍTULO SOCIO-LABORAL DEL ACUERDO UE - MERCOSUR	13



# Caminos para incluir la dimensión socio-laboral en acuerdos de asociación

Los diversos bloques regionales latinoamericanos vienen negociando acuerdos comerciales con la Unión Europea (UE). Es por esto que resulta fundamental que los sindicatos de nuestra región analicen las alternativas tendientes a dotar a tales acuerdos de una adecuada dimensión social.

A tales efectos, sería necesario considerar dos grandes aspectos: 1. en primer término los modelos de reconocimiento de los derechos sociales; 2. en segundo lugar, las posibles pautas para la elaboración de una propuesta sindical al respecto.

## Modelos de reconocimiento de los derechos sociales

Además de la experiencia de la regulación normativa internacional de fuente OIT, deben

subrayarse las surgidas en el seno de los procesos de integración regional.

Así, existen niveles o espacios de regulación socio-laboral tanto en la Unión Europea como en el MERCOSUR, la Comunidad Andina y Centro América y el Caribe, con grados de desarrollo bien diverso que atienden a la maduración de esos procesos y a la profundización de la integración política y económica.

Lo peculiar del caso en estudio es que se trata de la inclusión de un capítulo sobre derechos laborales y sociales en los eventuales acuerdos entre la Unión Europa y bloques de países latinoamericanos, lo que significa el surgimiento de una inédita vía normativa, que se agrega e interpone en medio de las ya existentes de nivel internacional (tratados universales, convenios y recomendaciones de la OIT) y regional (Cartas o Declaraciones de Derechos en

los procesos de integración) o bilateral (acuerdos binacionales), completando el escenario de un ordenamiento jurídico internacional con pluralidad de fuentes jurídicas que se preordenan.

Más en general, debe decirse que es frecuente que los procesos de integración económica, comercial o política, sean acompañados de instrumentos en los que las partes reafirman el reconocimiento de los derechos sociales, y fijan mecanismos de diversa naturaleza tendientes a asegurar el cumplimiento de los mismos.

Las soluciones son diversas, y dependen, entre otros factores, de la naturaleza del acuerdo en cuestión (zona de libre comercio, unión aduanera, mercado común).

En el análisis de las experiencias existentes, pueden distinguirse tres grandes temas que resultan de extraordinario interés:

- a. Los derechos reconocidos o protegidos.
- b. Los organismos de supervisión, control o seguimiento.
- c. Los procedimientos de supervisión, control, seguimiento o de solución de controversias.

Por su parte, los instrumentos pueden clasificarse en dos grandes modelos:

- i. Declaraciones o cartas de derechos sociales; y
- ii. cláusulas sociales de los tratados de comercio.

*Notas sobre la relación  
entre comercio  
internacional y derechos laborales*

No se puede identificar la mundialización solo con la creación de una economía global, si bien ésta es el eje del proceso y su aspecto más evidente.

La eliminación de los obstáculos técnicos es lo que constituye su eje fundamental. En concreto, se trata de la abolición de las distancias y del tiempo: por primera vez en la historia de la humanidad la evolución de los transportes permite que se pueda organizar la producción –y no sólo el comercio– de forma transnacional.

La producción puede hacerse en cualquier parte del mundo, siendo natural que se localice donde las facilidades sean mayores y los costes laborales menores, lo cual lleva a una carrera desatada y loca en pos de «atraer inversiones» como motor del progreso y el empleo, al extremo que se ha dicho que «la única esperanza que tienen los gobiernos de que los capitales se queden radica en lograr convencerlos, mas allá de toda duda, de que tienen la libertad de irse cuando quieran y sin previo aviso». La desatada movilidad del capital ha permitido decir a algunos autores que la verdadera problemática de la mundialización es la disparidad cada vez mayor entre el grado de

movilidad del capital y el de la mano de obra, muy anclada todavía a los espacios nacionales.

En este contexto, la primera erosión del conjunto de los derechos laborales se produce mediante esta competencia «hacia abajo» entre los sistemas normativos nacionales, generando un empobrecimiento societal, particularmente entre los trabajadores menos calificados. Las empresas, gracias al libre establecimiento, pueden practicar la deslocalización de la producción haciendo «shopping» entre varias legislaciones, o sea, optando en cada caso y en cada tramo de la producción por aquellas mas permisivas y flexibles.

La relación del comercio internacional con el derecho del trabajo, con todo, no es nueva.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se creó, justamente, para mejorar las condiciones de trabajo y evitar que la competencia internacional afectara los derechos de las personas. El primer motivo de su existencia fue el afán de justicia social y la preocupación humanitaria ante la miseria y privaciones de gran número de personas; el segundo motivo tenía carácter prudencial: evitar el descontento que podría poner en peligro la paz y la armonía universal; y por último, la idea de que era necesario evitar los efectos transfronterizos negativos generados por los países donde no se observaban unas condiciones de trabajo humanas.



## Declaraciones o cartas de derechos sociales

En los casos de la Unión Europea, el Consejo de Europa, el CARICOM, la Comunidad Andina de Naciones y el MERCOSUR, los derechos son proclamados en un instrumento internacional de diversa naturaleza jurídica. Puede tratarse de una declaración (como la Declaración socio-laboral del MERCOSUR de 10 de diciembre de 1998), o puede ser un tratado sujeto a ratificación por los estados parte (como la Carta Social Europea, Turín, 18 de octubre de 1961, que entró en vigor el 26 de febrero del 1965 y fue objeto de posteriores reformas.

Muchas veces, la enumeración de derechos se complementa por «mecanismos de seguimiento» o «de control» (más rigurosos o efi-

caces). Los procedimientos de seguimiento, supervisión o control pueden consistir en:

- (a) presentación y examen periódicos de informes de los estados parte;
- (b) examen de las denuncias presentadas por los sujetos legitimados para ello (los estados miembros, los particulares –individuos o personas jurídicas– o las organizaciones representativas de trabajadores o de empleadores);
- (c) eventualmente, formulación de recomendaciones.

A su vez, los órganos de seguimiento o de control pueden ser:

- (d) comisiones de expertos independientes;
- (e) comisiones tripartitas.

### *Los casos del MERCOSUR y la UE*

Como ejemplos analizaremos brevemente los casos de la Unión Europea, el Consejo de Europa y el MERCOSUR.

En el caso de la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** (Niza, 7 de diciembre de 2000), no encontramos disposiciones sobre el control, pues la protección de los derechos humanos y la solución de controversias ya han sido institucionalizadas con carácter general e incluyen la actuación de órganos jurisdiccionales.

La Carta supera la distinción tradicional entre derechos civiles y derechos sociales, e incluye todos ellos en el nivel constitucional europeo. En lo que tiene que ver con nuestro tema, los derechos reconocidos en la Carta comprenden:

- Los relativos a la dignidad humana;
- Las libertades, incluyendo la libertad de reunión y de asociación, la libertad profesional y el derecho a trabajar;
- La igualdad;
- la solidaridad;
- información y consulta de los trabajadores en la empresa;
- negociación y acción colectiva;

- acceso a los servicios de colocación;
- protección en caso de despido injustificado;
- condiciones de trabajo justas y equitativas;
- prohibición del trabajo infantil y protección de los jóvenes en el trabajo;
- seguridad social y ayuda social.
- el instrumento social más relevante del MERCOSUR es sin duda la Declaración Socio-laboral.

Comprende dos partes bien diferenciadas, a saber:

- a. una declaración de derechos fundamentales;
- b. el establecimiento de un mecanismo de promoción y seguimiento del cumplimiento de esos derechos.

Importa asimismo subrayar el preámbulo de la declaración, donde se dice que los Estados Parte están comprometidos con las declaraciones, pactos, protocolos y otros tratados que integran el patrimonio jurídico de la Humanidad y enumera una serie de instrumentos de máximo valor jurídico en materia de derechos humanos fundamentales, tanto en el plano civil y político como en el económico y social.

En relación con el mecanismo de seguimiento, dice la Declaración que «Los Estados Parte se comprometen a respetar los derechos fundamen-

tales inscritos en esta Declaración y a promover su aplicación de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales y las convenciones y acuerdos colectivos».

Para ello, instituyen una **Comisión Socio-laboral**, órgano tripartito «que tendrá carácter promocional y no sancionatorio, dotado de instancias nacionales y regional, con el objetivo de fomentar y acompañar la aplicación del instrumento. La comisión socio-laboral se manifestará por consenso de los tres sectores».

En referencia a sus atribuciones, corresponde a este organismo examinar, comentar y canalizar las memorias preparadas por los Estados Parte, formular planes, programas de acción y recomen-

daciones tendientes a fomentar la aplicación y el cumplimiento de la Declaración, examinar observaciones y consultas sobre dificultades e incorrecciones en la aplicación y cumplimiento, examinar dudas sobre la aplicación, elaborar análisis e informes sobre la aplicación y cumplimiento, examinar e instruir las propuestas de modificación del texto de la Declaración y darles el curso pertinente.

Los estados parte deberán elaborar por intermedio de sus Ministerios de Trabajo, las memorias anuales, conteniendo tanto los informes de los cambios ocurridos en la legislación o la práctica nacional como los avances realizados en la promoción de la Declaración y de las dificultades enfrentadas en su aplicación.

## Cláusula social o equivalentes

En sentido estricto, este es un sistema anexo a los tratados de comercio, en el cual las partes se obligan a respetar las normas laborales y sociales, estableciendo que, en caso de violación de dicho compromiso por un estado parte, se impondrán sanciones de carácter económico, incluyendo la suspensión de los beneficios comerciales emergentes del tratado. Puede figurar en el mismo tratado o en un acuerdo complementario, aunque en los acuerdos de «última generación» lo laboral es una parte del tratado y no ya un anexo ni un acuerdo complementario.

A este modelo corresponden, entre otros, el Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá, Estados Unidos de América y México, el Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y Chile, el Tratado de Libre Comercio entre Chile y Estados Unidos, el Acuerdo de Libre Comercio entre países de América Central y los Estados Unidos.

## Propuesta de Pautas

Se entiende que deberán adoptarse algunas decisiones en torno a grandes alternativas

para dirimir la naturaleza del capítulo socio-laboral de los eventuales acuerdos comerciales entre la Unión Europea y grupos de países latinoamericanos.

Lo primero a definir es el modelo a implementar: ¿carta de derechos sociales o cláusula social?

Parece necesario inclinarse por el primero, porque:

- a. Los acuerdos que están siendo negociados con la UE no son meros tratados de comercio. En este sentido, basta remitirse al Acuerdo Marco de Cooperación UE-MERCOSUR, al Acuerdo por el que se establece una asociación entre la Comunidad Europea y Chile, y a la declaración adoptada en la Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno de América Latina y del Caribe y de la Unión Europea en Río de Janeiro el 28 de junio de 1999 (donde se propone una «asociación estratégica entre las dos regiones»).
- b. En el MERCOSUR, los sindicatos ya han demandado que «el futuro acuerdo de asociación birregional debe contener un capítulo socio-laboral específico, no como parte de otros capítulos ni como anexo del acuerdo» (declaración final de la CCSCS, el CTCS y

la CES, en Seminario «Las Negociaciones Unión Europea – MERCOSUR, y la Participación Sindical», Buenos Aires, 9 y 10 de abril de 2002); y en especial, han formulado «una propuesta conjunta de inclusión de un capítulo específico sobre la defensa y respeto de los derechos laborales, que tenga como piso mínimo las Convenciones Fundamentales de la OIT y los instrumentos ya existentes en el interior de los bloques, la Carta de Derechos Fundamentales Europea y la Declaración Socio-laboral del MERCOSUR para presentar a los negociadores, tan pronto sea posible, su inclusión en el cuerpo y estructura del texto que se esta negociando» (Comunicado conjunto de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur– CCSCS, Consejo de Trabajadores del Cono Sur– CTCS y la Confederación Europea de Sindicatos – CES, Montevideo, 6 de setiembre del 2001).

En segundo lugar corresponde definir si debe tratarse de un instrumento internacional autónomo o un capítulo específico del nuevo Acuerdo.

En el citado Comunicado conjunto del 6 de setiembre del 2001, las organizaciones sindicales se pronuncian por la «inclusión de un capítulo específico». Esto puede tener sus ventajas, pues obliga a una negociación única, simultánea, de este capítulo con los restantes que componen el proyecto de Acuerdo. Pero también una desventaja: si es un capítulo, debe guardar una cierta (relativa) proporción con el resto de los capítulos.

La base de la propuesta es un piso mínimo compuesto por «las Convenciones Fundamentales de la OIT y los instrumentos ya existentes en el interior de los bloques, la Carta de Derechos Fundamentales Europea y las de las respectivas regiones latinoamericanas. También debería incluirse una referencia a los instrumentos de derechos humanos comunes a las dos regiones, que constituyen el cimiento del capítulo social en estudio.

Con estos insumos provenientes de los distintos documentos reseñados, la propuesta a

implementar puede plantearse sobre la base de esta alternativa:

- a. por un lado, es posible efectuar simplemente una enumeración de los instrumentos jurídicos internacionales a que la Carta o capítulo de derechos fundamentales se remite, reenviando así su contenido a estos documentos; o
- b. es también admisible formular una nueva carta de derechos sociales interregional, reconociendo los derechos en forma explícita en el propio documento.

Una propuesta de enumeración de derechos como la presente –ya sea mediante remisiones a otros instrumentos, o en forma específica– supone la identificación de valores comunes a ambos bloques regionales.

**En ambos casos es vital incluir un preámbulo que enmarque y fundamente la jerarquía del documento con vistas a su aplicabilidad futura.**

**La primer alternativa:** la simple enumeración de los instrumentos jurídicos internacionales a que el capítulo de derechos se remite.

En esta posibilidad, la propuesta consiste en que el capítulo de derechos fundamentales del acuerdo UE – Latinoamérica reconozca como contenido normativo el ya existente en la cultura jurídica universal, que resulta de los Tratados, Pactos y Convenios Internacionales más importantes en materia de derechos humanos laborales.

Esta opción tiene la ventaja de evitar el debate en torno a cada uno de los derechos, empleando una técnica que permite incorporar los derechos fundamentales de los trabajadores a partir de la simple mención de los instrumentos jurídicos fundamentales y admitidos universalmente como derechos humanos a ejercer en el mundo del trabajo.

En esta dirección, una enumeración mínima de los instrumentos internacionales a incluir

en el capítulo laboral del acuerdo no debería soslayar:

- a. la Declaración Universal de los derechos humanos (10 de diciembre de 1948); el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, y el Pacto Internacional de derechos civiles y políticos (Naciones Unidas, Asamblea General, resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966); la Carta internacional Americana de Garantías Sociales (resolución XXIX, IX Conferencia Interamericana, Bogotá, 1948), y la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores (Estrasburgo, 9 de diciembre de 1989, integrada en el art. 136 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y en los considerandos del tratado de la UE);
- b. OIT: Los convenios «fundamentales»; Declaración de Filadelfia; Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998); Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles (Conferencia Internacional del Trabajo, 54ª reunión, 1970); Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Consejo de Administración, 204.ª reunión, Ginebra, noviembre de 1977, en la forma enmendada en su 279.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2000).
- c. «los instrumentos ya existentes en el interior de los bloques».

**La segunda alternativa** refiere a la formulación de una nueva carta de derechos sociales interregional, reconociendo los derechos en forma explícita en el propio documento.

La segunda alternativa consiste en la tradicional enumeración y reconocimiento de derechos fundamentales en forma expresa.

Desde el punto de vista jurídico, el criterio de la enumeración que proponemos ha sido el de apoyarse en las fuentes comunes y en las fuentes propias de cada región. En consecuencia, se ha acudido a la Declaración Universal de Derechos Humanos, al Pacto Internacional de

Derechos Económicos, Sociales y Culturales y a los instrumentos fundamentales de la OIT (por tratarse de los documentos comunes a ambas regiones), a la Declaración Socio-laboral del MERCOSUR y a la Carta de Derechos Fundamentales, y demás documentos referidos en el literal anterior.

De conformidad con tales criterios, se propone incluir los siguientes:

1. Igualdad de trato y no discriminación en el empleo y la ocupación.
2. Derecho al trabajo.
3. Orientación y formación profesional.
4. Derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias:
  - Derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria para el trabajador y su familia;
  - salud, seguridad e higiene en el trabajo;
  - derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.
5. Protección del trabajador en su empleo en casos de despido injustificado.
6. Prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado.
7. Prohibición del trabajo infantil y protección de los jóvenes en el trabajo.
8. Protección de la maternidad y de los trabajadores con responsabilidades familiares.
9. Igualdad y no discriminación de los trabajadores migrantes en condiciones legales.
10. Protección de las personas de edad avanzada.
11. Integración social, jurídica y profesional de las personas discapacitadas y su participación en la vida de la comunidad.
12. Diálogo social en el nivel nacional y en el regional
13. Libertad de reunión pacífica y libertad de asociación.

14. Libertad sindical y protección de la actividad sindical.
15. Derecho de negociación colectiva.
16. Derecho de huelga.
17. Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa.
18. Derecho a la seguridad social, incluida la asistencia social con el fin de combatir la exclusión social y la pobreza.

Un aspecto de técnica jurídica muy importante es que en todo caso, el capítulo de derechos laborales del acuerdo no debería dejar de tener una cláusula de tipo genérico, que complementa la enumeración, como por ejemplo:

*«La enunciación de los derechos y garantías no debe entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la personalidad humana y a la forma democrática de gobierno, no figuren expresamente en ella. La falta de ley reglamentaria no podrá ser invocada para negar ni para menoscabar algún derecho o garantía.»*

*El respeto de los referidos derechos sociales supone el pleno goce de los derechos civiles y políticos».*

Ahora bien: un capítulo que reafirme lo existente, lo ya vigente, poco agrega a lo que se quiere construir.

Adquieren importante relevancia los aspectos institucionales y procedimentales.

Ya se ha descartado un procedimiento tipo «cláusula social», en el cual las partes se obligan a respetar las normas laborales y sociales, estableciendo que, en caso de violación de dicho compromiso por un estado parte, se impondrán contribuciones de carácter económico, e incluso la suspensión de los beneficios comerciales emergentes del tratado.

Queda, pues, el otro modelo, reconociendo los principios y derechos ya reconocidos, ya sea mediante la técnica del reenvío a los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, opción señalada en el literal a), o mediante el reconocimiento expreso de

cada uno de los derechos laborales presentes en esos instrumentos, opción señalada en el literal b).

En cualquiera de las alternativas indicadas, es indispensable el establecimiento de algunos procedimientos de control, una estructura orgánica a esos efectos, y ámbitos de participación social y civil.

En esta línea, se destacan tres temas, que pueden constituir ámbitos diversos de relacionamiento interbloques:

- a. Los procedimientos de control de los derechos reconocidos en el Acuerdo Unión Europea – Latinoamérica.

En ese sentido, podría pensarse en:

- i. Procedimientos de presentación de informes o memorias sobre los derechos sociales que las partes se comprometen a cumplir, incluyendo observaciones o comentarios de los respectivos interlocutores sociales.
- ii. Procedimientos de recepción de denuncias en las que se alegue el incumplimiento de alguno de los derechos reconocidos. Este ámbito debería tener la mayor amplitud, y admitir la presentación de denuncias por individuos, personas jurídicas y organizaciones de trabajadores o de empleadores.

Estos dos primeros procedimientos (que, como vimos, no tienen carácter sancionatorio económico) deberían finalizar con la formulación de informes y dictámenes o recomendaciones por parte de una comisión interregional de expertos independientes.

En segundo término, el dictamen o recomendación debería ser analizado y resuelto por una comisión tripartita interregional.

- b. Procedimientos de cooperación técnica, intercambio de información, bases de datos, observatorios, etc., que podrían ser organizados en el nivel intergubernamental (ministerios de trabajo, por ejemplo) y con participación de los interlocutores sociales nacionales y regionales.

c. Finalmente, se considera oportuno la institucionalización de ámbitos de diálogo social, o de organismos representativos de la sociedad civil o de los interlocutores sociales. Ambas regiones ya tienen organismos de ese tipo, con las naturales di-

ferencias que pueden esperarse en estos casos. Sería posible, entonces, crear un nuevo organismo interregional con esas características; o simplemente establecer mecanismos de coordinación orgánica entre los existentes en cada región.

# Anexo

## Proyecto de Capítulo Socio-laboral del Acuerdo UE – MERCOSUR

### Exposición de motivos

1. El proyecto que se adjunta se basa en los lineamientos contenidos en el Comunicado conjunto de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur- CCSCS, Consejo de Trabajadores del Cono Sur- CTCS y la Confederación Europea de Sindicatos – CES (Montevideo, 6 de setiembre de 2001) y en la Declaración final de la CCSCS, el CTCS y la CES, en el Seminario «Las Negociaciones Unión Europea – MERCOSUR, y la Participación Sindical» (Buenos Aires, 9 y 10 de abril de 2002), y en la Declaración de la CCSCS, el CTCS y la CES (México, 13 de abril de 2004) en el marco del encuentro entre Sociedades Civiles de Europa y América Latina y el Caribe. En consecuencia, se propone que el futuro acuerdo de asociación birregional contenga un capítulo socio-laboral específico (no como parte de otros capítulos ni como anexo del acuerdo) sobre la defensa y respeto de los derechos laborales, que tenga como piso mínimo los convenios internacionales fundamentales de la OIT y los instrumentos ya existentes en el interior de los bloques, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Declaración Socio-laboral del MERCOSUR.
2. Teniendo en cuenta las declaraciones aludidas, presentamos el texto en el formato de capítulo o sección de un acuerdo más amplio, sin perjuicio de considerar que el proyecto también puede ser presentado bajo la forma de un protocolo (término que usualmente designa a los instrumentos adicionales de un tratado o acuerdo internacional), en virtud de ofrecer una singularidad propia.

3. El capítulo propuesto consta de tres partes, precedidas por un *preámbulo*:

I. **Enunciación de derechos fundamentales.**

II. **Órganos y procedimientos de seguimiento o de control.**

III. **Coordinación de los respectivos órganos representativos de la sociedad civil.**

4. **Preámbulo**

Además de las disposiciones articuladas del instrumento, se propone incluir en el preámbulo del Acuerdo tres numerales sobre los fundamentos y propósitos de las partes en relación con esta dimensión socio-laboral. Ello es relevante, pues el preámbulo forma parte del tratado, contribuye a explicitar sus fundamentos y sus alcances, y es un elemento esencial para la interpretación del texto.

5. **Enunciación de derechos fundamentales**

Esta declaración reafirma los compromisos internacionales ya asumidos por las partes. No es, por tanto, una innovación: no agrega nuevos derechos. Se trata de la reafirmación o reiteración de compromisos ya asumidos en diversos instrumentos internacionales. No es excluyente de otros derechos inherentes a la personalidad humana, y no limita ni menoscaba los derechos reconocidos en los países comprendidos en el Acuerdo. No los limita ni en su enumeración ni en su forma de aplicación efectiva (la cual, por supuesto, no se reduce al mecanismo de seguimiento establecido en el proyecto).

Esta sección supera la enumeración de la Declaración Socio-laboral del MERCOSUR. En primer lugar, porque ésta tampoco es

limitativa (se remite a los instrumentos internacionales y americanos vigentes, y expresamente deja a salvo «otros [derechos] que la práctica nacional o internacional de los Estados partes haya instaurado o vaya a instaurar»). En segundo lugar, porque las Constituciones de los países del MERCOSUR contienen un amplio reconocimiento de los derechos sociales, que no se reduce a lo establecido en la Declaración Socio-laboral.

6. **Órganos y procedimientos de seguimiento o control**

Se trata de un mecanismo de promoción y de cooperación, que tiene por objeto guiar a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las empresas en la adopción de medidas y acciones sociales y laborales, a fin de promover el progreso y la cohesión sociales de conformidad con el orden jurídico internacional y regional vigente en ambos bloques. En consecuencia, estos mecanismos no agotan la eficacia o aplicabilidad de estos derechos, y en nada afectan otros procedimientos internacionales o nacionales de control o de solución de controversias.

7. **Coordinación de los respectivos órganos representativos de la sociedad civil**

Este aspecto excede lo estrictamente laboral, pues procura institucionalizar ámbitos de coordinación de organismos representativos de la sociedad civil. Ambas regiones ya tienen organismos de ese tipo, con las naturales diferencias que pueden esperarse en estos casos. En el MERCOSUR, el Foro Consultivo Económico y Social (FCES). En la Unión Europea, el Comité Económico y Social (CESE). Ambos, de carácter consultivo, y constituidos por representantes de los diferentes componentes de carácter económico y social de la sociedad civil organizada.



# Acuerdo Unión Europea – MERCOSUR

Los Estados signatarios del Acuerdo Unión Europea – MERCOSUR

## Considerando:

[...]

a. Que, en materia social, ambos bloques regionales ya han asumido el compromiso de observar, como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los principios y valores expresados en la Constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la OIT (1944), los convenios internacionales fundamentales, la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977, enmendada en 2000), y la resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles (1970). Asimismo, comparten la adhesión a los instrumentos universales de derechos humanos: la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas, 1966). Por lo tanto, las partes no sólo se encuentran identificadas con los principios y derechos reconocidos en dichos instrumentos, sino que también participan de los procedimientos de control o de seguimiento establecidos en la OIT y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

b. Que, en el interior de cada bloque, ya existen instrumentos que reconocen los derechos sociales y laborales. En el MERCOSUR: la Declaración Socio-laboral de 1998, y la Carta de Buenos Aires sobre compromiso social en el MERCOSUR, Bolivia y Chile (2000). En la

Unión Europea: la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores (9 de diciembre de 1989), y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).

La Unión Europea se propone la misión de profundizar la cohesión económica y social y la solidaridad; ha confirmado su adhesión a los principios de libertad, democracia y respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y del Estado de Derecho, y su adhesión a los derechos sociales fundamentales tal como se definen en la Carta Social Europea y en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores. Afirma que el consenso social contribuye a reforzar la competitividad de las empresas y de toda la economía, así como a crear empleo; que, por esta razón, es condición esencial para garantizar un desarrollo económico sostenido (Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y Tratado de la Unión Europea, en sus respectivas versiones consolidadas).

El MERCOSUR considera que la ampliación de las actuales dimensiones de los mercados nacionales de los países miembros, a través de la integración, constituye condición fundamental para acelerar sus procesos de desarrollo económico con justicia social (Tratado de Asunción de 26 de marzo de 1991; Declaración socio-laboral del MERCOSUR de 10 de diciembre de 1998). Los Estados partes, además de miembros de la Organización Internacional del Trabajo, ratificaron los principales convenios que garantizan los derechos esenciales de los trabajadores, adoptan en gran medida las recomendaciones orientadas para la promoción del empleo de calidad, de las condiciones saludables de trabajo, del diálogo social y del bienestar de los trabajadores; y 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 los Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Declaración

Americana de Derechos y Obligaciones del Hombre (1948), la Carta Interamericana de Garantías Sociales (1948), la Carta de la Organización de los Estados Americanos – OEA (1948), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, 1969) y su Protocolo adicional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (San Salvador, 1988).

c. Que, en consecuencia, el Acuerdo entre ambas regiones ha de incluir una dimensión socio-laboral, en la que las partes reafirman la vigencia de los valores democráticos que animan a ambos bloques, ratifican la vigencia de los derechos fundamentales en materia socio-laboral, establecen mecanismos de promoción de los mismos y manifiestan su determinación de perseguir el desarrollo económico con justicia y cohesión sociales. Asimismo, propenderán a la profundización del diálogo social birregional, mediante la coordinación de las actividades del Comité Económico y Social (CESE) y del Foro Consultivo Económico y Social (FCES).

[...]

Han convenido en lo siguiente:

[...]

## Capítulo Derechos socio-laborales

### *I. Principios y derechos en el trabajo*

#### **Art. 1 (Principios y derechos en el trabajo)<sup>1</sup>**

El MERCOSUR y la Unión Europea reafirman su compromiso con los siguientes principios y derechos en el área del trabajo, sin perjuicio de otros que la legislación o la práctica nacio-

nal, regional o internacional de los Estados partes haya instaurado o vaya a instaurar.

#### **Art. 2 (Derecho al trabajo)**

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la formación profesional, a la libre elección de su trabajo, a acceder a un servicio gratuito de colocación y a la protección contra el desempleo.
2. Los Estados Partes se comprometen a promover el crecimiento económico con justicia y cohesión sociales, y la ampliación de los mercados internos y regionales. Reconocen como uno de sus principales objetivos y responsabilidades la obtención y el mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible del empleo, con el fin de lograr el pleno empleo.

#### **Art. 3 (Prohibición de la esclavitud y del trabajo forzoso)**

1. Nadie podrá ser sometido a esclavitud o servidumbre.
2. Las partes se comprometen a eliminar el trabajo forzoso, en los términos de la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 4), del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 8) y de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

#### **Art. 4 (Prohibición del trabajo infantil y protección de los jóvenes en el trabajo)**

1. Se prohíbe el trabajo infantil.
2. La edad mínima de admisión al trabajo no podrá ser inferior a la edad en que concluye la escolaridad obligatoria.
3. El trabajo de los menores será objeto de protección especial por los Estados partes.

<sup>1</sup> La numeración de los artículos deberá ser ajustada a la ubicación definitiva de este capítulo en el Acuerdo. En este proyecto, se los numera para facilitar las referencias y la consulta del texto.

4. Los jóvenes admitidos a trabajar deben disponer de condiciones de trabajo adaptadas a su edad y estar protegidos contra la explotación económica o contra cualquier trabajo que pueda ser perjudicial para su seguridad, su salud, su desarrollo físico, psíquico, moral o social, o que pueda poner en peligro su educación.
5. La jornada de trabajo para esos menores, limitada conforme a la legislación internacional y nacional, no admitirá su extensión mediante la realización de horas extras ni en horarios nocturnos.

#### **Art. 5 (Educación, orientación y formación profesional)**

1. Toda persona tiene derecho a la educación y a la orientación y formación profesional.
2. Los Estados partes se comprometen a instituir, con las entidades involucradas que voluntariamente así lo deseen, servicios y programas de orientación y formación profesional continua y permanente, de manera de permitir a los trabajadores obtener las calificaciones exigidas para el desempeño de una actividad productiva, perfeccionar y actualizar los conocimientos y habilidades, considerando fundamentalmente las modificaciones resultantes del progreso técnico.
3. Los Estados partes se obligan además a adoptar medidas destinadas a promover la articulación entre los programas y servicios de orientación y formación profesional, por un lado, y los servicios públicos de empleo y de protección de los desempleados, por otro, con el objetivo de mejorar las condiciones de inserción laboral de los trabajadores.

#### **Art. 6 (Igualdad y no discriminación)**

1. Todas las personas son iguales ante la ley.
2. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos, sociales o nacionales, características genéticas, lengua,

religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

3. Se ha de respetar la diversidad cultural, religiosa y lingüística.
4. La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

#### **Art. 7 (Condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias)**

1. Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su dignidad, salud y seguridad.
2. El derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias incluye:
  - ▶ Derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social;
  - ▶ salud, seguridad e higiene en el trabajo: derecho a ejercer sus actividades en un ambiente de trabajo sano y seguro, que preserve su dignidad, su salud física y mental y estimule su desarrollo y desempeño profesional;
  - ▶ derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas;
  - ▶ estabilidad en el empleo y protección contra el despido injustificado, salvo las justas causas de separación.

#### **Art. 8 (Inspección del trabajo)**

Los Estados partes se comprometen a instituir y a mantener servicios de inspección del trabajo, con el cometido de controlar en su respectivo territorio el cumplimiento de las disposiciones normativas que se refieren a la protección de los trabajadores y a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

### **Art. 9 (Protección de la maternidad y de los trabajadores con responsabilidades familiares)**

1. La familia tiene derecho a una adecuada protección social, jurídica y económica, para lograr su pleno desarrollo.
2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad.

### **Art. 10 (Trabajadores migrantes)**

Todo trabajador migrante, independientemente de su nacionalidad, tiene derecho a ayuda, información, protección e igualdad de derechos y condiciones de trabajo reconocidos a los nacionales del país en el que estuviere ejerciendo sus actividades, de conformidad con las reglamentaciones de cada país.

### **Art. 11 (Integración social, jurídica y profesional de las personas discapacitadas y su participación en la vida de la comunidad)**

Todo minusválido, cualesquiera que sean el origen y la naturaleza de su minusvalía, tiene derecho a beneficiarse de medidas adicionales concretas encaminadas a favorecer su integración profesional y social.

### **Art. 12 (Empresas multinacionales)**

Las empresas o grupos de empresas multinacionales que actúen en el territorio de los países de ambas regiones han de ajustar su actividad a la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* (Consejo de Administración, 204.ª reunión, noviembre de 1977, en la forma enmendada en su 279.ª reunión, noviembre de 2000), y a las *Líneas directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para las empresas multinacionales* (Texto revisado, 27 de junio de 2000).

### **Art. 13 (Diálogo social)**

Los Estados Partes se comprometen a fomentar el diálogo social en los ámbitos nacional y regional, instituyendo mecanismos efectivos de consulta permanente entre representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, a fin de garantizar, mediante el consenso social, condiciones favorables al crecimiento económico sostenible y con justicia social y la mejora de las condiciones de vida de sus pueblos.

### **Art. 14 (Libertad de expresión, de reunión y de asociación)**

Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión, de reunión y de asociación pacíficas.

### **Art. 15 (Libertad sindical y protección de la actividad sindical)**

1. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.
2. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
3. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.
4. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, así como respecto de la autoridad pública, en su

constitución, funcionamiento o administración.

5. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical con relación a su empleo.
6. Se deberá:
  - a. garantizar la libertad de afiliación, sin que ello comprometa el ingreso a un empleo o su continuidad en el mismo; y
  - b. evitar despidos o perjuicios que tengan como causa la afiliación del trabajador a un sindicato o su participación en actividades sindicales.

#### **Art. 16 (Derecho de negociación colectiva)**

1. Los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos para regular:
  - a. las condiciones de trabajo y empleo, o
  - b. las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
  - c. las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.
2. Se promoverá el diálogo entre interlocutores sociales a escala regional y birregional, el que podrá conducir a la conclusión de acuerdos en los niveles empresarial, interprofesional y sectorial.

#### **Art. 17 (Derecho de huelga)**

1. Todos los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen garantizado el ejercicio del derecho de huelga, conforme a las disposiciones nacionales vigentes. Los mecanismos de prevención o solución de conflictos o la regulación de este derecho no podrán impedir su ejercicio o desvirtuar su finalidad.
2. El ejercicio de este derecho comprende la acción colectiva internacional o regional.

#### **Art. 18 (Participación de los trabajadores: información y consulta)**

1. Los representantes de los trabajadores recibirán de parte de los empleadores la información que necesiten para entablar negociaciones sobre las condiciones de trabajo.
2. Los empleadores comunicarán a los trabajadores y a sus representantes la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de los resultados de la empresa o, en caso de grupos de empresas, del conjunto de la empresa.
3. Los Estados promoverán las consultas y la cooperación entre empleadores y los trabajadores y sus representantes en materias de mutuo interés.

#### **Art. 19 (Seguridad social)**

1. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.
2. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
3. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.
4. Las partes reafirman su compromiso de hacer efectivo el derecho a la seguridad

social, incluida la asistencia social, con el fin de combatir la exclusión social y la pobreza.

5. Las partes declaran su voluntad de estudiar la coordinación de sus respectivos regímenes de seguridad social, desarrollando la experiencia de los convenios bilaterales y regionales vigentes entre países de ambas regiones.

#### **Art. 20 (Interpretación e integración)**

1. (Aplicación inmediata) Los preceptos del presente Capítulo que reconocen derechos, así como los que atribuyen facultades e imponen deberes a las autoridades públicas, no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva, sino que ésta será suplida recurriendo a los fundamentos de normas internacionales análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas.
2. (Principio protector)
  - 2.1 (Interpretación más favorable) En caso de duda sobre la interpretación de estas disposiciones, prevalecerá la que asegure más adecuadamente el cumplimiento efectivo de los derechos y garantías reconocidos en el presente Capítulo.
  - 2.2 (Aplicación de la norma más favorable) En caso de concurrencia de normas relativas al mismo derecho, prevalecerá aquélla que sea más favorable a la realización del derecho protegido.
  - 2.3 (Progresividad e irreversibilidad) Ninguna de las disposiciones de este Capítulo podrá interpretarse en el sentido de limitar o excluir los derechos reconocidos en cada uno de los Estados miembros de ambos bloques ni en el de menoscabar los procedimientos de control o de solución de controversias vigentes.
3. (Interdependencia de los tratados sobre derechos humanos) La enumeración de derechos, deberes y garantías no excluye los otros que son inherentes a la perso-

nalidad humana o se derivan de la forma democrática de gobierno. El ejercicio de los derechos sociales reconocidos en el presente Capítulo supone el pleno goce de los derechos civiles y políticos de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles (OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 54ª reunión, 1970), y los instrumentos regionales vigentes.

#### **Art. 21 (Irrenunciabilidad)**

Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables.

#### *II. Seguimiento y control*

#### **Art. 22 (Naturaleza promocional)**

Las partes acuerdan establecer procedimientos y órganos de seguimiento y control del cumplimiento de los derechos reconocidos en este Capítulo, los que tendrán una finalidad promocional mediante la cooperación entre ambas regiones y la participación de las organizaciones nacionales, regionales e internacionales representativas de trabajadores y de empleadores.

#### **Art. 23 (Comité MERCOSUR – Unión Europea de Derechos Sociales)**

1. Créase el Comité MERCOSUR – Unión Europea de Derechos Sociales. Estará integrado por seis expertos independientes que serán designados por consenso, por el Consejo Europeo y por el Consejo del Mercado Común del Sur, de entre una lista de personas de máxima integridad y de competencia reconocida en cuestiones sociales internacionales, designados en acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores de ambos bloques.
2. El Comité tendrá igual número de miembros nacionales de la Unión Europea y del MERCOSUR, quienes gozarán de una abso-

luta independencia técnica en el ejercicio de sus funciones. No podrá tener más de un nacional de cada uno de los Estados miembros de cada bloque.

3. Se invitará a la Organización Internacional de Trabajo a que designe un representante para que participe a título consultivo en las deliberaciones del Comité de expertos.
4. El Comité MERCOSUR – Unión Europea de Derechos Sociales tendrá una secretaría permanente.

#### **Art. 24 (Informes periódicos)**

1. Las partes contratantes remitirán a la secretaría permanente del Comité MERCOSUR – Unión Europea un informe bienal relativo al respeto, promoción y efectivo cumplimiento de los derechos y garantías reconocidos en este Capítulo.
2. Asimismo, la secretaría permanente recibirá los informes alternativos que presenten las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores de los países integrantes de cada bloque. Los informes alternativos podrán ser presentados por organizaciones representativas nacionales, regionales o internacionales.
3. El Comité MERCOSUR – Unión Europea de Derechos Sociales emitirá un informe bienal general, pudiendo determinar periódicamente el análisis especial de alguno o algunos de los derechos enumerados en la sección I. Además, podrá formular observaciones específicas acerca del efectivo cumplimiento de dichos derechos, y proponer las recomendaciones que estime pertinentes.

#### **Art. 25 (Comisión tripartita)**

1. Todos los informes (nacionales y alternativos), observaciones y propuestas de recomendaciones del Comité MERCOSUR – Unión Europea de Derechos Sociales serán elevados a consideración de una Comisión tripartita integrada por un representante de cada uno de los siguientes or-

ganismos u organizaciones: el Consejo del Mercado Común (MERCOSUR), el Consejo Europeo, y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores del MERCOSUR y de la Unión Europea.

2. La Comisión tripartita oirá a los gobiernos interesados y a las organizaciones representativas que hubieran presentado informes alternativos, y, en definitiva, emitirá un dictamen, incluyendo eventualmente recomendaciones, que serán comunicados al gobierno o gobiernos involucrados.
3. Los dictámenes y recomendaciones de la Comisión tripartita se emitirán por consenso. En caso de no lograrlo, se publicarán los informes del Comité MERCOSUR – Unión Europea de Derechos Sociales y las propuestas de dictamen y recomendaciones en mayoría y en minoría de la Comisión tripartita, y se comunicarán al gobierno o gobiernos involucrados.
4. Se dará la más amplia difusión a todos los informes, observaciones, propuestas, dictámenes y recomendaciones, incluyendo su publicación en los respectivos sitios web del MERCOSUR y de la Unión Europea.

#### **Art. 26 (Otros procedimientos de control o de solución de controversias)**

La aplicación de los procedimientos de seguimiento establecidos en el presente Capítulo no excluirá el derecho de los Estados ni de las respectivas organizaciones representativas de acudir a los mecanismos de control establecidos en la OIT, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, o en otros instrumentos internacionales.

### *III. Cooperación y diálogo social*

#### **Art. 27 (Cooperación técnica)**

Las partes acuerdan establecer mecanismos de cooperación técnica en materia social y laboral, incluyendo asesoramiento, intercambio de información, bases de datos y observatorios, que serán coordinados y organizados en

el nivel intergubernamental, con participación de los interlocutores sociales nacionales y regionales.

**Art. 28 (Diálogo social birregional)**

Se promoverá el diálogo social birregional, mediante la profundización de las relaciones entre el Comité Económico y Social (CESE) y el Foro Consultivo Económico y Social (FCES).



A N Ñ A L I S I S Y P R O P U E S T A S  
O T R O S T Í T U L O S

OSCAR ERMIDA URIARTE  
HUGO BARRETO GHIONE  
OCTAVIO C. RACCIATTI

Caminos para incluir la dimensión  
socio-laboral en acuerdos de  
asociación: el ejemplo UE – MERCOSUR

