

**Notas sobre el debate acerca de la
reestructuración/priorización temática del SGT 10 del
MERCOSUR, con especial referencia al tema “empleo y
formación profesional”**

Hugo Barretto Ghione

INDICE

- I. ANTECEDENTES
- II. EL TRIPARTISMO DEL MERCOSUR: EL SUB GRUPO DE TRABAJO N° 11 DE RELACIONES LABORALES, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
- III. EL SUB GRUPO DE RELACIONES LABORALES, FUENTE MATERIAL DE NORMAS EN EL MERCOSUR
 - III.1 Balance del período 1991 -1994
 - III.2 Primera reformulación temática del SGT. Sus resultados
- IV. ALGUNOS PROBLEMAS A CONSIDERAR SOBRE EL PRESENTE DE LA TEMÁTICA LABORAL EN EL MERCOSUR
 - IV. 1 ¿ Reestructurar el SGT 10 o priorizar temas laborales de relevancia nacional y regional?
 - IV.2 Una tarea para el SGT: la “reglamentación” de la Declaración Sociolaboral
- V. FINAL: PRIORIZACION Y SEGUIMIENTO DE EJES TEMÁTICOS CLAVES PARA LOS TRABAJADORES

Justificación

1. Las notas que siguen constituyen la continuidad de un debate que lleva ya algún tiempo, y sobre el cual en el pasado reciente hemos efectuado aportes a la reflexión de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur¹.

Como en aquel caso, se pretende ahora agregar nuevos elementos para la discusión sindical, a efectos de establecer algunas líneas estratégicas sobre la reformulación temática del Sub Grupo de Trabajo N° 10 de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social (en adelante, SGT), y su compatibilización con las acciones de la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR.

En razón también de esta continuidad, el presente documento reproduce en parte los antecedentes del SGT y la evaluación de sus logros, aspectos que estaban ya presentes en el trabajo anterior, para posteriormente ingresar al análisis de las cuestiones actuales mas urgentes.

¹ Se trata del documento “Aportes para la reformulación del SGT 10 del MERCOSUR (a diez años de su creación)”. Inédito. Montevideo. 2002

I. ANTECEDENTES

2. Como se sabe, el Tratado de Asunción, de marzo de 1991, ignoró la dimensión social del proceso que inauguraba, salvo alguna mención a la *justicia social* en sus considerandos².

A la vez, pretendía en un plazo exiguo (enero de 1995), llegar a una instancia superior como el *mercado común*.

En los anexos al Tratado, la enumeración de sub grupos de trabajo del Grupo Mercado Común (en adelante, GMC) no comprendía la temática socio/laboral como propia.

3. Ello determinó que el sector sindical de los Estados Parte peticionara la creación de un escenario de tratamiento de la cuestión laboral en el proceso de integración.

También coadyuvó a este reclamo la reunión de Ministros de Trabajo del MERCOSUR, que hizo notar la necesidad de crear un ámbito laboral en el novel proceso de integración.

Algo similar ocurrió en otros casos, como el de los Ministros de Educación que terminaron constituyendo el “MERCOSUR educativo”.

4. Un documento preparatorio de la reunión de Ministros de Trabajo realizada en el mes de mayo de 2002, califica a estos encuentros de 1991 que dieron el “puntapié inicial” como *“ámbitos pioneros de tratamiento sistemático de las cuestiones laborales y sociales en el proceso de integración”*.

5. La primera reunión de Ministros de Trabajo fue efectuada en forma casi inmediata a la suscripción del Tratado (mayo de 1991). La declaración final subraya:

- a) *“que es necesario atender los aspectos laborales y sociales del MERCOSUR y acompañar las tareas de los respectivos representantes para asegurar que el proceso de integración venga acompañada de un efectivo mejoramiento y una relativa igualdad en las condiciones de trabajo de los países que suscribieron el tratado;*
- b) *señalaron la posibilidad de “suscribir un instrumento, en el marco del Tratado de Asunción, que contemple las ineludibles cuestiones laborales y sociales que traerá consigo la puesta en marcha del Mercado Común del Sur”*
- c) *preconizaron “la creación de sub grupos de trabajo con el cometido de avanzar en el estudio de las materias vinculadas a sus carteras”*

6. La Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (en adelante, CCSCS) celebró su primera reunión con los Ministros de Trabajo de los Estados Parte en el mes de diciembre de 1991, y a posteriori el Grupo Mercado Común, por Resolución 11/91, recogió las inquietudes de los actores del mundo del trabajo creando el *“Sub Grupo de Trabajo Nro. 11 - de Asuntos Laborales – que tendrá como función el análisis de los asuntos laborales”*.

II. EL TRIPARTISMO DEL MERCOSUR: EL SUB GRUPO DE TRABAJO N° 11 DE RELACIONES LABORALES, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

² El primer considerando decía que “la ampliación de las actuales dimensiones de sus mercados nacionales, a través de la integración, constituye condición fundamental para acelerar sus procesos de desarrollo económico con justicia social”

7. El perfil *tripartito* del SGT fue la principal peculiaridad del nuevo órgano del MERCOSUR.

Si bien la participación del sector privado está prevista en el reglamento interno del GMC, en el caso del SGT la peculiaridad estuvo dada por el dinamismo que imprimieron los actores sociales y los canales de participación que generaron desde el momento mismo de su integración.

8. En concreto, en la primera reunión del SGT celebrada en marzo de 1992, *“se analizó el tema de la participación del sector privado, acordándose elevar como segunda Recomendación que el criterio del SGT N° 11 para establecer la representación del sector privado fijada en el artículo 28° del Reglamento del Grupo Mercado Común, sea el de la representación de los empleadores y trabajadores conforme a los criterios imperantes en cada país integrante del MERCOSUR para la constitución de las Delegaciones a la Conferencia Internacional del Trabajo”*

En la segunda reunión del SGT (mayo de 1992) se toma conocimiento de la resolución del GMC que acepta la representación del sector privado por tres delegados de cada una de las partes.

Hay acuerdo en flexibilizar la resolución del Ejecutivo del MERCOSUR. En concordancia, puede leerse en el acta de la reunión del SGT:

“Es criterio unánime de los integrantes del sub grupo establecer un criterio de flexibilidad en cuanto a la representación de las delegaciones teniendo en consideración la amplitud, importancia y la diversidad del temario a tratar por el mismo”.

9. El trabajo en el SGT se articularía en base a ocho comisiones, comprensiva de todo un mapa temático de cuestiones laborales que no dejaba prácticamente nada fuera de su consideración.

Así, en el acta N° 2 (mayo de 1992) que recoge los acuerdos de la segunda reunión del SGT, se establece el número y contenido de las comisiones de trabajo:

“A continuación, siguiendo las instrucciones del Grupo Mercado Común, el SGT 11 resolvió:

- a) constituir las comisiones de trabajo con un temario determinado por los integrantes del sub grupo.*
- b) establecer un calendario de actividades de las Comisiones del Sub – grupo:*
- c) constituir las siguientes comisiones, que tendrán las denominaciones que se mencionan a continuación y fijar los temas prioritarios que las mismas deberán considerar:*
 - 1. Comisión de Relaciones Individuales de Trabajo;*
 - 1.1 Análisis comparativo de los sistemas de relaciones laborales entre los países del MERCOSUR;*
 - 1.2 Costos laborales. Nivel de salarios y aportes sociales*
 - 2. Comisión de Relaciones Colectivas de Trabajo;*
 - 3. Comisión de Empleo*
 - 3.1 Empleo y sus repercusiones. Estudio sector por sector*
 - 3.2 Libre circulación de trabajadores (migraciones)*
 - 4. Comisión de Formación Profesional*
 - 4.1 Recapacitación laboral*

- 4.2 Reconocimiento de aptitudes profesionales
- 5. Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo;
- 5.1 Condiciones y medio ambiente de trabajo
- 6. Comisión de Seguridad Social
- 6.1 Seguridad Social
- 7. Comisión de Sectores Específicos
- 7.1 Legislaciones específicas de algunas categorías
- 8. Comisión de Principios
- 8.1 Ratificación de Convenios de OIT a fin de homogeneizar los mínimos de protección promoviendo la justicia social
- 8.2 Carta de Derechos Fundamentales en materia laboral”

10. El SGT en junio de 1992 - nótese la frecuencia en su secuencia temporal – se aclara en el acta la modalidad que deberán cumplirse en las reuniones.

Indica que se dividirán en dos etapas, una preparatoria y otra decisoria; en la primera de ellas participará el sector privado, presentando a los coordinadores de los ministerios las conclusiones alcanzadas relativas al informe de las comisiones técnicas y las propuestas que se acuerden.

La etapa decisoria queda a cargo, en forma exclusiva, de los delegados (coordinadores) de los Ministerios de Trabajo de los Estados Parte.

III. EL SUB GRUPO DE RELACIONES LABORALES, FUENTE MATERIAL DE NORMAS EN EL MERCOSUR

11. Como viene de verse, los temas abordados por el SGT comprendían la práctica totalidad de las cuestiones laborales existentes; no existía priorización alguna y la marcha de las comisiones comportó ritmos diversos que respondían a intereses y correlaciones también diversas de los actores.

12. Ninguna de las propuestas elaboradas que alcanzaron consenso tripartito en el SGT y fueran elevadas como recomendación al GMC, tuvo reconocimiento: de las 291 Resoluciones del ejecutivo del MERCOSUR del período 1991 – 1994 ninguna tuvo su origen en el SGT y ninguna encaró la temática laboral.

13. A pesar de que esta circunstancia puede interpretarse como un *fracaso* de las tareas del SGT y por tanto una frustración para la acción sindical, debe rescatarse como elemento de interés la capacidad de elaboración y propuesta de la CCSCS, fundamentalmente expresada en el proyecto de Carta Social de los Trabajadores y en los aportes efectuados al debate sobre la ratificación común de una serie de convenios internacionales del trabajo³ que significaran un *piso* común de armonización legislativa en el espacio comunitario.

³ Al mes de diciembre de 1993 la lista consensuada de convenios de la OIT ascendía a 34, según el siguiente detalle:

Número	Tema
1	Horas de trabajo (industria)
11	Derecho de asociación (agricultura)
13	Cerusa (pintura)
14	Descanso semanal (industria)
19	Igualdad de tratamiento (accidentes de trabajo)
22	Enrolamiento de la gente de mar
26	Método para la fijación de salarios mínimos
29	Trabajo forzoso

III.1 Balance del período 1991 - 1994

14. ¿ Que conclusiones pueden sacarse de esta primera etapa del proceso en relación a los intereses de los trabajadores?

Hay un marco general que debe tenerse en cuenta, dibujado por:

- a) En lo institucional, un Tratado de integración con metas ambiciosas y de difícil cumplimiento (crear un mercado común a partir del 1/1/95);
- b) En lo económico, un extraordinario crecimiento del comercio intraregional;

En ese escenario, en lo laboral debe anotarse:

- a) la existencia de un SGT *sobredimensionado en su temática*, como si acompañara la grandilocuencia de las metas del propio Tratado;
- b) una nula repercusión, en lo normativo, de los debates del SGT (no hay en el período recomendaciones que fueran recogidas por el GMC)
- c) no obstante, la acción sindical determinó:
 - el reconocimiento del interlocutor sindical, principalmente en aquellos países con limitaciones formales (legales) para el encuadramiento sindical, como Brasil;
 - legitimación del espacio de análisis y propuestas en materia laboral en el MERCOSUR;
 - unos horizontes auspiciosos para el futuro de los desarrollos de los trabajos del SGT, a saber, y fundamentalmente, la propuesta de Carta Social y la ratificación en común de un conjunto de convenios internacionales del trabajo y de otras normas de máximo nivel jerárquico – normativo.

30	Horas de trabajo (comercio y oficinas)
77	Examen médico de los menores (industria)
78	Examen médico de los menores (trabajos no industriales)
79	Trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales)
81	Inspección del trabajo
90	Trabajo nocturno de los menores (industria)
95	Protección del salario
97	Trabajadores migrantes
98	Derecho de sindicación y negociación colectiva
100	Igualdad de remuneración
105	Abolición del trabajo forzoso
107	Poblaciones indígenas y tribales
111	Discriminación (empleo y ocupación)
115	Protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes
119	Protección de la maquinaria
124	Examen médico de los menores (trabajo subterráneo)
135	Representantes de los trabajadores
136	Benceno
139	Cáncer profesional
144	Consulta tripartita (normas internacionales del trabajo)
151	Relaciones de trabajo en la administración pública
154	Negociación colectiva
155	Seguridad y salud de los trabajadores
159	Readaptación profesional y empleo
162	Asbesto
167	Seguridad y salud en la construcción

III. 2 Primera reformulación temática del SGT. Sus resultados

15. La etapa clausurada en diciembre de 1994 había conocido sus límites, y enero de 1995 no alumbraría el nacimiento del *mercado común*. Era sabido.

Durante este año el SGT no fue convocado, y quedó supeditada su existencia a la reformulación del conjunto de los SGT del GMC.

16. En su reunión de marzo de 1995 el GMC resolvió instruir a *“los coordinadores Nacionales de los Subgrupos de Trabajo y Reuniones Especializadas que informen a sus respectivas Secciones Nacionales sobre las tareas pendientes. Se recomendó que los Subgrupos de Trabajo y las Reuniones Especializadas se abstengan de fijarse nuevos objetivos de acción hasta tanto no reciban instrucciones específicas del GMC a la luz de la entrada en vigencia, a partir del 1º de enero de 1995, de la Unión Aduanera.*

El futuro de los Subgrupos de Trabajo y Reuniones Especializadas será examinado por el Grupo Ad – Hoc sobre Aspectos Institucionales, creados por la Resolución N° 7/93, al cual se acordó encargar el análisis de este tema”

16. En la reunión de mayo de 1995 del Grupo Ad – Hoc sobre aspectos institucionales, se consideró conveniente el mantenimiento de instancias de negociación para una serie de temas que incluía la de Asuntos laborales, empleo y seguridad social.

En julio de ese año, la Comisión resuelve recomendar al GMC la conformación de una serie de sub grupos de trabajo, entre ellos el de *“Asuntos laborales, empleo y seguridad social”*.

Finalmente, por Resolución N° 20/95, el GMC determina la estructura de los SGT, correspondiendo el N° 10 al de asuntos laborales, empleo y seguridad social.

Otros SGT pasan a ser comisiones técnicas de la Comisión de Comercio del MERCOSUR.

17. Concomitantemente, había entrado en vigencia el Protocolo de Ouro Preto, que justamente creaba la Comisión de Comercio y el Foro Consultivo Económico-social.

18. La *“recreación”* del contenido del SGT de asuntos laborales fue lenta y trabajosa.

La etapa anterior era vista por ciertos sectores oficiales y por el empresariado como improductiva, engorrosa y burocrática.

Por otra parte, se planteaban algunas dudas sobre si el Foro Consultivo Económico-social no haría las veces de órgano de debate y tratamiento de la problemática laboral.

La posición sindical en ese momento trató de mantener el máximo nivel de tratamiento del tema laboral, aunque reconociendo la necesidad de un reordenamiento. Con todo, en el espíritu triunfó la visión de conservar la (super) estructura del SGT, en tanto si bien se redujo a tres comisiones, en definitiva rescató la práctica totalidad de los temas contenidos en la etapa anterior.

Se estructuró así el SGT en las comisiones de a) relaciones laborales; b) empleo, formación profesional y migraciones; y c) salud en el trabajo y seguridad social

19. En el período 1996 – 2001 los resultados fueron ciertamente mas alentadores que en el anterior, concretándose una serie de realizaciones del mayor interés para los trabajadores:

- a) Se suscribió el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social y su reglamento administrativo (Resol. 80/97 del Grupo Mercado Común);
- b) Creación del Observatorio del Mercado de Trabajo (www.observatorio.net) también en 1997;
- c) Aprobación de la Declaración Sociolaboral (en adelante, DSL) en 1998 y comienzo de los trabajos de la Comisión Sociolaboral.

De esta manera, el SGT se convirtió en una fuente material de normas laborales del MERCOSUR, recogidas luego desde el punto de vista formal por el Grupo Mercado Común o por los propios presidentes del bloque mediante una declaración de máximo nivel.

IV. ALGUNOS PROBLEMAS A CONSIDERAR SOBRE EL PRESENTE DE LA TEMÁTICA LABORAL EN EL MERCOSUR

IV. 1 ¿ Reestructurar el SGT 10 o priorizar temas laborales de relevancia nacional y regional?

20. Es un pensamiento común la necesidad de operar algunos cambios en el SGT, que atienda mas ajustadamente lo que demande el escenario global del proceso regional.

La disyuntiva al parecer se ha planteado entre reestructurar el SGT 10, en razón de su inoperancia y de su eventual superposición con la Comisión Sociolaboral, o encarar una priorización de los temas objeto de tratamiento, evitando la tentación de tratar “todos los temas, y todos a la vez”, según la expresión que usáramos en el documento anterior a que ya se hizo referencia en el num. I de este trabajo.

Así, un documento presentado en el SGT se interroga sobre la necesidad de mantener ambos ámbitos de tratamiento de las cuestiones laborales, explicando la sobrevivencia del SGT, en parte, a una “ley de inercia”⁴

⁴ Dice, en concreto, el documento: “Há razão para a existência de dois organismos sociolaborais?”

O mais superficial contato com os foros sociolaborais é bastante para sugerir a magnitude e a complexidade de suas pautas negociadoras ou agendas de trabalho, em contraste com a limitação de recursos humanos, materiais e financeiros, providos exclusivamente pelos setores que os integram. Mas, além da imprescindível definição dos marcos políticos, não seria possível fazer uso ótimo de poucos recursos e (re)ativar o papel imprescindível desses foros? Um começo de resposta pode estar na consideração das afinidades entre SGT 10 e CSL:

- (a) mesma subordinação ao GMC, ainda que se considere que a CSL desfrute de *status* especial, associado a sua natureza e composição singulares;
- (b) campo temático: SGT 10 e CSL atuam sobre os mesmos problemas do mundo do trabalho e da seguridade social, que em nada se distinguem quanto à essência;
- (c) convergência de objetivos, que pode ser sintetizada como a promoção de melhores condições de trabalho e de vida na região;
- (d) composição e funcionamento tripartite, mesmo que no SGT 10 esse atributo seja “colado” e não intrínseco como na CSL;
- (e) semelhanças metodológicas, na definição de agendas, na implementação de tarefas, na elaboração de documentos, na construção de consensos etc;
- (f) semelhanças na interação com o GMC, a Reunião de Ministros do Trabalho e outros foros;
- (g) simultaneidade de representações setoriais por parte de vários membros.

De otro lado, se considera que ambas instancias son necesarias e independientes, en tanto el SGT tiene una agenda abierta y flexible, que permite dar respuestas y avanzar en diversas direcciones, en tanto la Comisión Sociolaboral se encuentra "atada" y limitada al elenco de derechos que han sido consagrados en la propia Declaración Sociolaboral.

Por esta razón se entiende pertinente mantener al SGT en forma independiente de la CSL, lo cual obviamente no implica que no deba coordinarse la actividad de ambas instancias en aquellos casos en que exista coincidencia de los temas a abordar.

De todos modos, subsiste el desafío para el SGT de reflejar adecuadamente los problemas fundamentales que afectan a las sociedades nacionales desde el punto de vista normativo-laboral, a efectos de no aparecer como tratando temas que están alejados de las vivencias y urgencias del presente de los trabajadores en general.

Naturalmente, en esta hipótesis los temas del SGT deberán ser aquellos que resulten un común denominador de las urgencias nacionales.

21. Por otra parte, la CCSCS debería implementar una visión estratégica de mediano plazo, que ha estado ausente hasta el momento, o mas bien se ha configurado bajo una especie de consigna *"tratemos todos los temas, y todos a la vez"*.

Al respecto, deberá tenerse presente:

- a) el estado actual del MERCOSUR, en una compleja situación no exenta de oportunidades de reafirmación y cambio;
- b) la perspectiva del ALCA;
- c) el modelo de relaciones laborales que se trata de implementar a nivel nacional;
- d) la delimitación de los temas que deben ser objeto de tratamiento a nivel regional. Así, cabe preguntarse si todos los temas laborales deben tratarse en el SGT o si por el contrario es pertinente sostener que nada agrega a alguno de ellos su figuración en la agenda temática.

22. Una perspectiva que no debe obviarse es evitar desentenderse de los efectos que ha producido la DSL y en particular, la Comisión de seguimiento.

Ello porque se entiende que la Comisión sociolaboral es casi mas importante que la propia DSL, por la dinámica que puede generar en el campo de las relaciones

A lista poderia estender-se por mais alguns itens, mas é suficiente para demonstrar que CSL e SGT 10 só tem a distingui-los alguns traços formais.

Em suma, a manutenção de dois organismos com vocação e cultura tão similares parece obedecer antes à lei da inércia do que a princípios de racionalidade. São conhecidos, além de resistentes às soluções até agora oferecidas, os problemas advindos dessa dupla existência: desarticulação temática, paralelismo de ações, dispêndio de energias vitais, aumento de custos, financeiros, administrativos e operacionais, dispersão de objetivos, reduzida visibilidade externa etc. Os efeitos desse estado de coisas aparecem refletidos, sobretudo, num desempenho quantitativa e qualitativamente modesto e que pouco tem servido ao progresso social da região".

laborales. Es lo que he llamado en otro documento “*la DSL en movimiento, o el derecho en acción*”⁵.

Por otra parte, en una reunión de juristas y académicos de los cuatro países del MERCOSUR convocada por OIT, se ha concluido en la aplicabilidad directa de las normas de la DSL en los ordenamientos jurídicos nacionales.

En ese sentido, hay toda una tarea pendiente a realizar en los sindicatos, con los “operadores jurídicos” (abogados, jueces, etc) para crear conciencia sobre la importancia de incorporar estas normas “mercosurianas” en las respectivas realidades nacionales.

Por otra parte, la DSL no puede quedar como mojón laboral definitivo del MERCOSUR, puesto que es básicamente insuficiente en lo que hace a los derechos de los trabajadores. Debe recordarse que quedaron fuera de su cuadro normativo derechos tan fundamentales como el salario mínimo, la limitación de la jornada, los descansos, las formas de terminación de la relación de trabajo, etc.

Además, la DSL no entra en el núcleo de los derechos que rigen la relación individual de trabajo (que son los señalados mas arriba) sino que efectúa una regulación “desde fuera” de la relación de trabajo, ya que fundamentalmente reconoce derechos como el diálogo social, la negociación colectiva, la huelga, la no discriminación, etc.

IV.2 Una tarea para el SGT: la “reglamentación” de la Declaración Sociolaboral

23. Ha comenzado a ganar terreno la posibilidad de desarrollar ciertos derechos contenidos en la DSL a través de recomendaciones prácticas, documentos, etc, como en el caso de la formación profesional, la salud y seguridad en el trabajo y el trabajo fronterizo.

Esta articulación entre los ámbitos de la DSL/SGT es un instrumento del mayor interés para el progreso de las cuestiones laborales en el MERCOSUR.

En definitiva, según se ha dicho, el SGT presenta ventajas respecto de la DSL, que imponen superar la falsa oposición de su supresión por la existencia de la CSL:

- a) tiene mayor potencialidad porque está mas “abierto” a las temáticas que se entienda pertinente impulsar;
- b) los patrones se encuentran en el SGT a la defensiva, sin una capacidad de propuesta del tipo que pudieron imponer en la DSL (derecho a la dirección de los asuntos de la empresa).

V. FINAL: PRIORIZACION Y SEGUIMIENTO DE EJES TEMÁTICOS CLAVES PARA LOS TRABAJADORES

24. Es casi de Perogrullo señalar la importancia del tema empleo en el ámbito *mercosuriano*.

⁵ Del autor de estas líneas, ver “Consecuencias de la Declaración Sociolaboral en la interpretación y aplicación de las normas laborales en los ordenamientos nacionales”. Rev. Derecho Laboral T. XLVI N° 210

Quizá, dado el impulso que ha tomado en la CSL, haya de esperarse a la realización del seminario regional del próximo año para evaluar con mayor detenimiento los cauces por los cuales habrá de transitar la acción que la CCSCS ejercerá sobre el tema empleo.

No obstante, sería de gran interés que los trabajadores pudieran, en el ámbito de los órganos laborales del MERCOSUR (SGT o como parte de la revisión de la DSL), impulsar una propuesta relativa al derecho de información a los trabajadores sobre la situación del empleo en la empresa, del tipo, por ejemplo, de la Directiva del Consejo de la UE del 14 de octubre de 1991 (se agrega como anexo).

25. Quedan pendiente todavía una serie de aspectos que deberían definirse para perfilar mejor la acción de los trabajadores en los órganos laborales del MERCOSUR:

a) Es evidente la necesidad de instrumentar equipos de trabajo que estudien transversalmente los temas objeto de tratamiento en las diversas instancias del MERCOSUR.

En forma un tanto espontánea se ha trabajado en esa dirección en el tema formación profesional.

Debe observarse que hay temas que se repiten en los diversos niveles orgánicos del MERCOSUR, y la mejor forma de optimizar y economizar los esfuerzos (personales y materiales) es identificar los temas y articular estrategias comunes.

Así por ejemplo, el tema “circulación de personas por razones de trabajo” ha sido abordado:

- en la comisión II del SGT 10;
- en el área temática IV del Foro Consultivo Económico-social;
- es objeto de memoria en la DSL;
- fuera del ámbito laboral, existe una iniciativa de crear una comisión ad-hoc por parte del Grupo Mercado Común, está previsto su tratamiento en el Protocolo de Servicios de Montevideo y existe una propuesta articulada de derechos de los migrantes de la Comisión Parlamentaria Conjunta.

b) derivado en parte de lo anterior, es necesario que la CCSCS comience a estudiar y debatir internamente sobre la revisión de la DSL, a efectos de tener en claro cual será su propuesta.

Tratándose de una declaración “sociolaboral”, merecería discutirse si no cabe también la inclusión de derechos sociales no laborales.

c) existen otros escenarios en los cuales los temas laborales tienen un tratamiento común, como la Conferencia de la OIT, siendo necesario al respecto un abordaje también “transversal” que permita rescatar los trabajos que se hacen a nivel regional.

La experiencia reciente del trabajo efectuado en relación a la revisión de la Recomendación N° 150 sobre “Desarrollo de Recursos Humanos” es indicativa de las posibilidades que se abren en esta perspectiva.

ANEXO

DIRECTIVA DEL CONSEJO de 14 de octubre de 1991 relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral (91/533/CEE)

EL CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea y, en particular, su artículo 100,

Vista la propuesta de la Comisión (1),

Visto el dictamen del Parlamento Europeo (2),

Visto el dictamen del Comité Económico y Social (3),

Considerando que el desarrollo de nuevas formas de trabajo en los Estados miembros ha multiplicado los tipos de relaciones laborales;

Considerando que, ante tal desarrollo, determinados Estados miembros han estimado necesario establecer disposiciones que sometan las relaciones laborales a requisitos formales; que dichas disposiciones tienen por objeto proteger en mayor grado a los trabajadores por cuenta ajena contra una posible falta de reconocimiento de sus derechos y garantizar una mayor transparencia del mercado de trabajo;

Considerando que la legislación de los Estados miembros al respecto difiere considerablemente en puntos fundamentales como la obligación de informar por escrito a los trabajadores por cuenta ajena sobre los elementos esenciales del contrato o de la relación laboral;

Considerando que las diferencias en la legislación de los Estados miembros pueden repercutir directamente en el funcionamiento del mercado común;

Considerando que el artículo 117 del Tratado establece que los Estados miembros convienen en la necesidad de promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso;

Considerando que la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada en el Consejo Europeo de Estrasburgo, el 9 de diciembre de 1989, por los jefes de Estado y de Gobierno de once Estados miembros, declara en particular en su punto 9:

« Todo asalariado de la Comunidad Europea tiene derecho a que se definan sus condiciones de trabajo por ley, por un convenio colectivo o por un contrato de trabajo según las modalidades propias de cada país. »;

Considerando que conviene establecer en el ámbito comunitario la obligación general de que todo trabajador por cuenta ajena disponga de un documento con los elementos esenciales de su contrato o de su relación laboral;

Considerando que, habida cuenta de la oportunidad de mantener cierta flexibilidad en la relación laboral, conviene prever la posibilidad para los Estados miembros de excluir del ámbito de aplicación de la presente Directiva algunos casos limitados de relaciones laborales;

Considerando que puede darse cumplimiento a la obligación de información mediante un contrato escrito, una carta de contratación, uno o varios documentos más, o en su defecto una declaración firmada por el empresario;

Considerando que en caso de expatriación del trabajador por cuenta ajena, éste deberá cerciorarse de haber obtenido, además de los elementos esenciales de su contrato o de su relación de trabajo, las informaciones pertinentes relativas a su situación;

Considerando que, con el fin de salvaguardar los intereses de los trabajadores por cuenta ajena en obtener un documento, cualquier modificación de fondo de los elementos esenciales del contrato o de la relación laboral deberá serles comunicada por escrito;

Considerando que es necesario que los Estados miembros garanticen a los

trabajadores por cuenta ajena la posibilidad de hacer valer sus derechos derivados de la presente Directiva;

Considerando que los Estados miembros deberán adoptar las disposiciones legales reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a la presente Directiva o cerciorarse de que los interlocutores sociales establezcan por vía convencional las disposiciones necesarias, debiendo adoptar el Estado miembro todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados impuestos por la presente Directiva,

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1

Ámbito de aplicación 1. La presente Directiva se aplicará a todo trabajador por cuenta ajena que tenga un contrato de trabajo o mantenga una relación laboral definidos por el derecho vigente en un Estado miembro y/o sujetos al derecho vigente en un Estado miembro.

2. Los Estados miembros podrán disponer que la presente Directiva no se aplique a los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o mantengan una relación laboral:

a) - cuya duración total no rebase un mes, y/o

- la duración de cuyo trabajo semanal no rebase 8 horas,

o

b) de carácter ocasional y/o especial, a condición, en los casos en que existan razones objetivas que justifiquen la no aplicación.

Artículo 2

Obligación de información 1. El empresario estará obligado a poner en conocimiento del trabajador por cuenta ajena a quien se aplica la presente Directiva, denominado en lo sucesivo el « trabajador », los elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación laboral.

2. La información contemplada en el apartado 1 se referirá, al menos, a los siguientes elementos:

a) la identidad de las partes;

b) el lugar de trabajo; a falta de lugar fijo o predominante de trabajo, el principio de que el trabajador efectúe su trabajo en diferentes lugares, así como la sede o, en su caso, el domicilio del empresario;

c) i) la denominación, el grado, la calidad o la categoría del puesto de trabajo que desempeña el trabajador, o

ii) la caracterización o la descripción resumidas del trabajo;

d) la fecha de comienzo del contrato o de la relación laboral;

e) en caso de que se trate de un contrato o de una relación laboral temporal: la duración previsible del contrato o de la relación laboral;

f) la duración de las vacaciones pagadas a las que el trabajador tenga derecho, o si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones;

g) la duración de los plazos de preaviso que deban respetar el empresario y el trabajador en caso de terminación del contrato o de la relación laboral, o si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso;

h) la retribución de base inicial, los demás elementos constitutivos, así como la periodicidad de pago, a que tenga derecho el trabajador;

i) la duración de la jornada o semana laboral normal del trabajador;

j) en su caso:

i) la mención de los convenios colectivos y/o acuerdos colectivos que regulen las condiciones laborales del trabajador, o

ii) si se trata de convenios colectivos celebrados fuera de la empresa por órganos o instituciones paritarias particulares, la mención del órgano competente o de la institución paritaria competente en cuyo seno se hayan celebrado dichos convenios.

3) La información sobre los elementos a que se alude en las letras f), g), h) e i) del

apartado 2 podrá derivarse, en su caso de una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos que regulen las correspondientes materias.

Artículo 3

Medios de información 1. La información sobre los elementos a que se hace referencia en el apartado 2 del artículo 2 podrá derivarse de la entrega al trabajador, en el plazo máximo de dos meses tras el comienzo de su trabajo:

- a) de un contrato de trabajo escrito, y/o
- b) de un carta de contratación, y/o
- c) de uno o más documentos escritos siempre que alguno de dichos documentos incluya al menos el conjunto de los elementos contemplados en las letras a), b), c), d), h) e i) del apartado 2 del artículo 2.

2. Cuando no se entregue al trabajador ninguno de los documentos contemplados en el apartado 1 dentro del plazo previsto, el empresario estará obligado a entregarle, a más tardar un mes después de que haya comenzado a trabajar, una declaración escrita firmada por el propio empresario que contenga, como mínimo, los elementos mencionados en el apartado 2 del artículo 2.

En caso de que el documento o documentos a que se hace referencia en el apartado 1 sólo contenga una parte de los elementos requeridos, la declaración escrita prevista en el párrafo primero del presente apartado se referirá a los restantes elementos.

3. En caso de que el contrato o la relación laboral termine antes de la expiración del plazo de dos meses a partir del inicio de su trabajo, la información prevista en el artículo 2 y en el presente artículo deberá serle suministrada al trabajador, a más tardar a la expiración de dicho plazo.

Artículo 4

Trabajador expatriado 1. En caso de que el trabajador tenga que ejercer normalmente su trabajo en uno o varios países distintos del Estado miembro a cuya legislación o práctica estén sujetos el contrato o la relación laboral, el documento o los documentos a que se hace referencia en el artículo 3 deberán estar en posesión del trabajador antes de su partida y deberán contener, al menos, la siguiente información adicional:

- a) la duración del trabajo ejercido en el extranjero;
- b) divisa en que se pagará la retribución;
- c) en su caso, ventajas en metálico y en especie ligadas a la expatriación;
- d) en su caso, condiciones de repatriación del trabajador.

2. La información sobre los elementos a que se hace referencia en las letras b) y c) del apartado 1 podrá derivarse, en su caso, de una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos que regulen las materias correspondientes.

3. Los apartados 1 y 2 no serán de aplicación en caso de que la duración del trabajo fuera del país a cuya legislación y/o práctica estén sujetos el contrato de trabajo o la relación laboral no rebase un mes.

Artículo 5

Modificación de elementos del contrato o de la relación laboral 1. Cualquier modificación de los elementos a que se hace referencia en el apartado 2 del artículo 2 y en el apartado 1 del artículo 4 deberá ser objeto de un documento escrito que el empresario deberá entregar al trabajador a la mayor brevedad y en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de entrada en vigor de la modificación de que se trate.

2. El documento escrito a que se refiere el apartado 1 no será obligatorio en caso de modificación de las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o de los convenios colectivos a las que hacen referencia los documentos aludidos en el artículo 3, completados, en su caso, en aplicación de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 4.

Artículo 6

Disposiciones en materia de forma y de prueba del contrato o de la relación laboral y en materia de normas de procedimiento La presente Directiva no afectará a las

legislaciones y prácticas nacionales en materia de:

- forma del contrato o de la relación laboral;
- la prueba de la existencia y del contenido del contrato o de la relación laboral;
- normas de procedimiento aplicables en la materia.

Artículo 7

Disposiciones más favorables La presente Directiva no constituirá obstáculo a la facultad de los Estados miembros de aplicar o introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores, o de favorecer o permitir la aplicación de disposiciones de convenios colectivos más favorables para los trabajadores.

Artículo 8

Defensa de derechos 1. Los Estados miembros incorporarán a su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que todo trabajador que se considere perjudicado por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva pueda hacer valer sus derechos por vía judicial, en su caso, previo recurso a otras instancias competentes.

2. Los Estados miembros podrán establecer que los recursos contemplados en el apartado 1 sólo puedan ser interpuestos tras haber transcurrido quince días sin respuesta a partir del requerimiento que el trabajador deberá efectuar al empresario. No obstante, la formalidad del requerimiento previo no será requisito en los casos contemplados en el artículo 4, ni para los trabajadores con un contrato o relación laboral temporal ni para los trabajadores que no estén cubiertos por alguno de los convenios colectivos relativos a la relación laboral.

Artículo 9

Disposiciones finales 1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a la presente Directiva a más tardar el 30 de junio de 1993, o se cerciorarán a más tardar en esa misma fecha de que los interlocutores sociales establezcan las disposiciones necesarias mediante acuerdos debiendo adoptar los Estados miembros todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados impuestos por la presente Directiva.

Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

2. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para garantizar que, en los contratos o en las relaciones laborales existentes en el momento de la entrada en vigor de las disposiciones que adopten en virtud de la presente Directiva, el empresario entregue al trabajador que lo solicite, en el plazo de dos meses a partir de la recepción de la solicitud, el documento o documentos a que se hace referencia en el artículo 3, completados, en su caso, en aplicación de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 4.

3. Cuando los Estados miembros adopten las disposiciones contempladas en el apartado 1, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

4. Los Estados miembros informarán inmediatamente a la Comisión de las medidas adoptadas en aplicación de la presente Directiva.

Artículo 10

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros. Hecho en Luxemburgo, el 14 de octubre de 1991