
La Declaración Sociolaboral del Mercosur y su eficacia jurídica

Oscar Ermida Uriarte

Profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho
(Montevideo, Uruguay). Miembro de Número de la Academia
Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Funcionario de Cinterfor/OIT.

Introducción.

La Declaración Sociolaboral del Mercosur, adoptada por los Jefes de Estado de los países miembros del Mercosur el 10 de diciembre de 1998 en Brasil, es la proclamación solemne de los derechos sociales fundamentales reconocidos como tales en el Mercosur.

Así, esta Declaración viene a formar parte de la construcción del espacio social del Mercosur, esto es, el conjunto de normas e instituciones destinadas a atender la dimensión social del Mercado Común del Sur, es decir, el conjunto de efectos sociales que provoca la integración regional. Es que, efectivamente, todo proceso de integración económica -y más aún uno como el Mercosur, que es una unión aduanera multilateral y que aspira a constituir un mercado común- genera un lado social, desarrolla una dimensión social que debe ser considerada. Para atender esta “dimensión social” (efectos sociales permanentes e irreversibles), es necesario construir un “espacio social” (normas y órganos que reglamenten y administren tales efectos).

La Declaración Sociolaboral del Mercosur concurre a la construcción, todavía incipiente, de ese espacio social, junto con el Convenio Multilateral de Seguridad Social del Mercosur, el Foro Consultivo Económico-Social y el Subgrupo de Trabajo No. 10.

En este trabajo se realiza el análisis de la Declaración subrayando la cuestión de su **eficacia**, es decir de su aplicabilidad por los operadores jurídicos, en especial por los jueces y abogados en el ámbito judicial.

1. Antecedentes.

La Declaración Sociolaboral del Mercosur tiene antecedentes externos -de Derecho Comparado- y antecedentes propios -su proceso de gestación.

Los antecedentes externos o de Derecho Comparado son todas las declaraciones, pactos, convenciones y tratados de derechos humanos que contienen, entre éstos, derechos laborales y sociales. Cabría comenzar con la propia Constitución de la OIT de 1919, cuyo Preámbulo -actualizado por la Declaración de Filadelfia en 1944- sería la primera carta internacional de derechos de los trabajadores, y habría que continuar con las declaraciones, pactos y cartas de derechos y garantías universales y americanas, recogidas en el considerando quinto de esta Declaración “mercosureña”. Los antecedentes de Derecho Comparado incluyen, también, la Carta Social Europea de 1961 y la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989, así como el Anexo 1 del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte de 1993.

En cuanto a los **antecedentes internos o propios**, cabe recordar que ya la Declaración de los ministros de trabajo de los países miembros del Mercosur dada en Montevideo el 9 de mayo de 1991 -que subrayara en ese entonces la necesidad de “atender los aspectos laborales del Mercosur” y constituyera el antecedente inmediato de la creación del ex-Subgrupo de Trabajo No. 11-, aludía a la conveniencia de estudiar la viabilidad de adoptar una Carta Social del Mercosur.

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

La Comisión No. 8 (**Principios**) del ex-Subgrupo de Trabajo No. 11 del Mercosur acordó estudiar la viabilidad de proyectar una Carta Social o Carta de Derechos Fundamentales en materia laboral del Mercosur, la que, en principio, podría constar en un

Protocolo Adicional al Tratado de Asunción, que debería ser ratificado por cada Estado parte, y constituyó una subcomisión tripartita con ese cometido. Tanto ésta como la doctrina iniciaron y elaboraron estudios sobre los eventuales caracteres, contenido y eficacia de una tal Carta Social⁽¹⁾. Existe un detallado anteproyecto elaborado por la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, denominado “Carta de los Derechos Fundamentales del Mercosur: Propuesta de los trabajadores”⁽²⁾. Los debates y estudios consideraron los derechos a incluir en la Carta, la eficacia de la misma y los mecanismos de control, incluida la posibilidad de aplicación de sanciones por incumplimiento y/o de creación de algún tipo de tribunal internacional, lo que hubiera podido llegar a introducir cierto grado de supranacionalidad.

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

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

En 1997, el Subgrupo de Trabajo No. 10 (sucesor del ex-11), incorporó el tema en su agenda, constituyendo un grupo *ad hoc* de integración tripartita, con el cometido de “analizar las diversas propuestas tendientes a la aprobación de un instrumento que contenga un núcleo duro de derechos fundamentales y un mecanismo de supervisión con participación de los sectores sociales” (acta No. 2/97, de la V Reunión del Subgrupo de Trabajo No. 10). Dicho grupo se abocó a la discusión de un “Protocolo Sociolaboral del Mercosur” que, como su nombre indicaba, debería adoptar la forma de un protocolo adicional al Tratado de Asunción. En el curso de los debates y negociaciones, se dejó de lado dicha idea y se optó por una Declaración de los Presidentes de los

Estados parte del Mercosur, la que luego de aprobada por los diversos órganos del Mercosur, fue signada por los Jefes de Estado el 10 de diciembre de 1998, en Brasil.

2. Naturaleza y eficacia.

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

Esta conceptualización es muy importante, por dos motivos. Por una parte, se vincula con el **carácter progresivo y abierto** de la Declaración, que tiende a extenderse a otros derechos y principios, además de los expresamente previstos en su articulado. Por otra parte, permite plantear una duda sobre **su naturaleza y eficacia**. En efecto, la Declaración puede ser vista, en una primera lectura -literal y tal vez superficial-, como una mera proclamación de propósitos políticos, no vinculantes, sin ninguna eficacia jurídica o -en el mejor de los casos- con la eficacia propia de las normas programáticas. Sin embargo, en función de la previsión de los artículos 33 de la Constitución argentina, 5 apartado 2 de la brasileña, 45 de la paraguaya y 72 y 332 de la uruguaya, puede entenderse que los derechos y principios proclamados en la Declaración constituyen el “bloque de constitucionalidad” nacional en materia de derechos fundamentales. Asimismo, si se atiende a su recepción de los grandes Pactos y Declaraciones de Derechos Humanos “que integran el patrimonio jurídico de la humanidad”, con los cuales “los Estados partes están comprometidos” y con los cuales la

(1) *¿Una Carta Social del Mercosur?* Trabajos de la Jornada Técnica sobre la Carta de Derechos Fundamentales en materia laboral del Mercosur. Montevideo: RELASUR/OIT, 1994.

(2) Su texto puede ser consultado en la Revista de RELASUR. Número 3. Montevideo 1994. pp. 123 y ss.

Declaración se alinea, podría llegar a sostenerse que los derechos y principios contenidos en la Declaración -junto con aquéllos- son obligatorios, vinculantes y de eficacia jurídica plena, sea por el propio carácter de la Declaración y la superioridad de ordenamiento internacional, sea porque formen parte del *ius cogens*, esto es, del cuerpo de derechos humanos básicos que constituyen el **orden público internacional**, más allá de todo acto de reconocimiento, ratificación o recepción por los ordenamientos jurídicos nacionales.

Es cierto que en algunos de los documentos preparatorios de esta Declaración se hacía referencia a su “carácter no vinculante”. Sin embargo, el texto aprobado -especialmente en sus considerandos- difiere de tal calificativo. Y es del caso recordar que, poco antes de la aprobación de la Declaración, el Grupo *ad hoc* encargado de negociar y redactar el correspondiente proyecto, manifestó que el referido efecto no vinculante de la Declaración sólo podría referirse a la no aplicación del Protocolo de Brasilia de solución de controversias y a su desvinculación del comercio internacional, pero que no podría aludir a los derechos laborales y sociales⁽³⁾, que ya eran obligatorios en los cuatro países, según luego surgiría del propio texto expreso de los considerandos de la Declaración.

Esta posibilidad interpretativa de asignar la máxima eficacia jurídica a la Declaración, se vería facilitada por la redacción de algunos de sus preceptos, que admiten una aplicación directa e inmediata por los operadores jurídicos nacionales. En efecto, sus cláusulas no son solamente programáticas, sino que las hay de ambas clases. Entre las disposiciones susceptibles de aplicación directa e inmediata, pueden citarse las que reconocen o garantizan un derecho efectivo o proscriben una actitud (tal es el caso, por ejemplo, del primer párrafo del artículo 1, que establece que “(t)odo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, trato y oportunidades (...)”, del primer párrafo del artículo 2, según el cual “(l)as personas con discapacidades físicas o mentales serán tratadas en forma digna y no discriminatoria (...)”, o del primer párrafo del artículo 8 sobre el derecho de trabajadores y empleadores a constituir o afiliarse a las organizaciones que estimen pertinentes). Estas disposiciones contienen preceptos completos susceptibles de aplicación directa.

Dada la trascendencia de esta cuestión, analizamos brevemente, a continuación, las consideraciones que

permiten asignar a la Declaración en estudio una naturaleza tal que le asignen eficacia jurídica.

La evidencia de que no parece razonable sostener que una Declaración solemnemente proclamada por los jefes de Estado de los países partes de un bloque regional, luego de haber sido larga y minuciosamente negociada con participación de gobiernos y actores sociales durante años, termine siendo una pura manifestación de deseos **irresponsables** -en el sentido de que no genera ninguna clase de compromiso, vínculo u obligación-, legitima el esfuerzo de descubrir cuál pueda ser la naturaleza de un instrumento de este tipo, que le garantice alguna eficacia jurídica y que lo convierta en un documento de alguna utilidad judicial.

Puestos en ese plano, parece claro que el estado actual de la ciencia jurídica ofrece por lo menos tres enfoques en esa dirección, a saber: (i) el recurso a los artículos 72 y 332 de la Constitución uruguaya, 33 de la argentina, 5.2 de la brasileña y 45 de la paraguaya; (ii) la tesis de la superioridad del Derecho Internacional y de la mayor jerarquía de las declaraciones; y, (iii) el reconocimiento de que los derechos humanos forman parte del *ius cogens*.

2.1. El “bloque de constitucionalidad” o las Declaraciones internacionales como fuente de conocimiento de los derechos fundamentales (artículo 33 de la Constitución argentina, 5 apartado 2 de la brasileña, 45 de la paraguaya, y 72 y 332 de la uruguaya).

Una de las tendencias más importantes de las modernas constituciones es la de contener uno o más dispositivos de ampliación del elenco de los derechos fundamentales expresamente reconocidos en el texto, a través de una revisión expresa a instrumentos internacionales (como es el caso, por ejemplo, del apartado 22 del artículo 75 de la Constitución argentina y del artículo 23 de la Constitución venezolana) o de una remisión genérica y abierta a todos los derechos humanos o fundamentales, como es el caso de los preceptos mencionados en el título de esta sección.

En efecto, el artículo 33 de la Constitución argentina dispone que “(l)as declaraciones, derechos y garantías que enumera la Constitución no serán entendidos como negación de otros derechos y garantías no enumerados, pero que nacen del principio de la soberanía del pueblo y de la forma republicana de gobierno”.

(3) Acta No. 2/98 del Grupo *ad hoc* sobre Dimensión Social del Mercosur (SGT 10, GMC).

El apartado 2 del artículo 5 de la Carta Magna brasileña dispone, análogamente, que “(l)os derechos y garantías expresados en esta Constitución no excluyen otros documentos del régimen y de los principios por ella adoptados, o de los tratados internacionales de los que la República Federativa del Brasil sea parte”.

De manera sintética y precisa, el artículo 45 de la Constitución paraguaya establece que “(l)a enunciación de los derechos y garantías contenidos en esta Constitución no debe entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la personalidad humana, no figuren expresamente en ella. La falta de ley reglamentaria no podrá ser invocada para negar ni para menoscabar algún derecho o garantía”.

Y en forma más detallada o analítica los artículos 72 y 332 de la Constitución uruguaya establecen, el primero, que “(l)a enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno”; y el segundo, que “(l)os preceptos de la presente Constitución que reconocen derechos a los individuos, 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 las leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas”.

Como se ve, todas nuestras Constituciones, con mayor o menor extensión o intensidad, declaran incluir a los derechos humanos inherentes a la personalidad humana o al sistema democrático republicano de gobierno, aunque sólo parte de ellos estén consagrados expresamente por aquéllas.

Ahora bien, ¿cuáles pueden ser estos otros derechos humanos o fundamentales, no consagrados expresamente, sino los enumerados como tales en los grandes pactos y declaraciones de derechos humanos? De tal forma, estos pactos y declaraciones se convierten

No deja de causar sorpresa la ausencia de referencia expresa a algunos derechos laborales básicos, elementales, que sin duda integran el elenco de los derechos humanos fundamentales, tales como la limitación de la jornada, el descanso semanal, las vacaciones anuales y el salario justo

en **frente de conocimiento** del elenco de derechos humanos constitucionalizados por la vía de los artículos 33 de la Constitución argentina, 5 apartado 2 de la brasileña, 45 de la paraguaya, y 72 y 332 de la uruguaya.

Se genera así, una fuerte sinergia o retroalimentación entre la fuente constitucional y la internacional, en función de la cual, los derechos consagrados a texto expreso en una y en otra constituyen un mismo **bloque de constitucionalidad**. Dicho de otro modo, la sección constitucional sobre derechos fundamentales se amplía constituyendo, en esta materia, un bloque con estas declaraciones, pactos y tratados⁽⁴⁾.

Cabe agregar, todavía, que los derechos humanos constitucionalizados de este modo no son, en verdad, recibidos por o incorporados a la Constitución, sino que forman parte de ella *ab initio*: nacen constitucionales, como los enumerados expresamente en el texto constitucional.

Desde este punto de vista, el contenido de la Declaración Sociolaboral del Mercosur -en tanto proclamación internacional solemne de principios y derechos fundamentales- formaría parte del bloque de constitucionalidad de los ordenamientos jurídicos de los países del Mercosur.

(4) Cfr. entre otros, BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Derecho del trabajo*. 2da. edición. Tomo I. Montevideo, 1995. pp. 122-123; *Una sentencia que “debe verse”*. *Justicia del trabajo y Derechos Humanos*. En: *Derecho Laboral*. Tomo XLI. Número 191. Montevideo, 1998. pp. 849-850; *Perspectivas de una Carta de Derechos fundamentales para el Mercosur*. En: *VII Jornadas Rioplatenses de Derecho del trabajo*. (Balneario Solís, mayo 1993). Montevideo, 1993. p. 240; BARBAGELATA, Héctor-Hugo (editor). BARRETTO GHIONE, Hugo y Humberto HENDERSON. *El derecho a la formación profesional en las normas internacionales*. Montevideo, 2000. p. 28; BABACE, Héctor. *Cláusulas sociales*. En: *Derecho Laboral*. Tomo XLIII. Número 198. Montevideo, 2000. p. 329; CASTELLO, Alejandro. *La cláusula social y la Declaración Sociolaboral del Mercosur*. En: *Derecho Laboral*. pp. 362 y 363; y GARMENDIA ARIGÓN, Mario. *Orden público y Derecho del Trabajo*. Montevideo, 2001. p. 97.

2.2. La superioridad del Derecho Internacional y la mayor jerarquía de las declaraciones.

En el Derecho Internacional es valor sobreentendido el de la primacía del orden internacional sobre el interno, por lo cual es improcedente invocar normas internas como justificación del incumplimiento de las obligaciones internacionales (artículos 26 y 27 de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados). De algún modo, las normas constitucionales que en muchos países (Argentina, Chile, Paraguay, Colombia, etcétera) reconocen a texto expreso la suprallegalidad y/o constitucionalidad de los tratados, se inscriben en esta línea. Este criterio, que en principio se refiere sólo a los tratados ratificados, se acentúa en el ámbito de los derechos humanos, respecto de los cuales se llega a sostener la eficacia de los instrumentos internacionales específicos, **incluso con independencia de su ratificación**⁽⁵⁾. Hay ejemplos evidentes: la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU de 1948, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del mismo año y la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo, de 1998, que obligan a los Estados miembro más allá de cualquier ratificación o acto nacional de incorporación o reconocimiento.

En efecto, hoy en día puede admitirse que el valor jurídico de una Declaración sobrepasa el de la simple recomendación e, inclusive, que en atención a su solemnidad y significación “puede ser considerada por la costumbre como enunciando reglas obligatorias”⁽⁶⁾. En ocasiones, la forma de **declaración** se reserva, no para un instrumento puramente declamativo, sino para la proclamación solemne de aquellos derechos de más alto valor y eficacia que, por ello mismo, se consideran esenciales a la **conciencia jurídica universal** y componentes del **patrimonio jurídico de la humanidad** y, en consecuencia, previos y superiores a cualquier ordenamiento nacional. En el caso de la Declaración Universal de 1948, de la Declaración Americana del mismo año y de la Declaración de la OIT de 1998, esta naturaleza parece evidente. Respecto de la última, el Director General de la OIT ha manifestado que “las declaraciones son instrumentos a los que la OIT ha recurrido con moderación. A diferencia de los convenios internacionales del trabajo, que solamente

obligan a los miembros que los ratifican, la declaración rige automáticamente para todos los países que hayan aceptado la Constitución de la OIT, independientemente de que hayan ratificado o no los convenios fundamentales de la OIT”⁽⁷⁾. ¿Podría reconocérsele, también, este carácter a la Declaración Sociolaboral del Mercosur?

Si se atiende a sus considerandos ya referidos, según los cuales la Declaración mercosureña se integra con una serie de declaraciones, pactos y convenciones que -según esos mismos considerandos- **ya obligan a los Estados parte del Mercosur a pesar de que algunas de ellas no han sido ratificadas o no están sujetas a ratificación**⁽⁸⁾, parece casi necesario reconocer que esta Declaración plasma y reconoce la imperatividad de las grandes declaraciones de derechos, al margen de los actos nacionales de reconocimiento, ratificación o desarrollo interno.

Otro argumento podría sumarse en el mismo sentido. Relativamente poco tiempo después de la adopción de la Declaración Sociolaboral del Mercosur, el 30 de junio de 2000, los jefes de Estado aprobaron la Carta de Buenos Aires sobre Compromiso Social en el Mercosur, con un contenido meramente programático, sin cláusulas autoejecutables. El haber dado a este nuevo instrumento la denominación de “Carta”, prescindiendo ahora de la de “Declaración”, indicarían el diferente carácter de ambos documentos: exigible el de 1998, de conformidad con la naturaleza de sus disposiciones, meramente programático el de 2000, en consonancia con la de sus cláusulas.

2.3. Los derechos humanos como parte del *ius cogens*. Surgimiento de un Derecho Universal de los Derechos Humanos.

Hoy en día, el Derecho de los Derechos Humanos, punto de convergencia del Derecho Internacional y del Derecho Constitucional, admite la existencia de normas supranacionales que se imponen a la soberanía de los Estados en aquellas materias que son de orden público internacional, por constituir principios básicos de la convivencia internacional. Estos, que constituyen el denominado *ius cogens*, incluyen el respeto de los derechos fundamentales por encima de intereses y voluntad de los Estados.

(5) RACCIATTI, Octavio. *El tratado internacional como fuente del Derecho del trabajo*. En: *Treinta y seis estudios sobre las fuentes del Derecho del trabajo*. Montevideo, 1995. pp. 183-184.

(6) BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Papel de una Carta Social y de las Declaraciones*. En: *VII Jornadas Rioplatenses*. p. 251.

(7) OIT. *Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87ma. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra, 1999. pp. 16-17. Véase también: GARMENDIA ARIGÓN, Mario. Op.cit. p. 107.

(8) Cfr. se aclara infra, punto 2.3.

De la concurrencia del Derecho Internacional clásico y el Derecho Constitucional se ha constituido un **Derecho común de la humanidad**, cuyo núcleo indiscutible es el **Derecho de los Derechos Humanos**, centrado en -aunque no limitado a- la Declaración Universal de 1948 y los Pactos internacionales de 1966. Así, se produce un cambio en las fronteras del Derecho Internacional tradicional, tanto en razón de la materia, al incorporar y priorizar los derechos humanos, como en razón de sus sujetos, al incorporar y priorizar a la persona humana. Esta ampliación de contenidos, sujetos y fronteras, se corresponde perfectamente con la globalización, produciendo una racionalización de la soberanía nacional al incorporar normas supraestatales inherentes al ser humano y -sobre todo-, constatando la **universalidad** de los Derechos Humanos, en vez de su mera internacionalidad o constitucionalidad⁽⁹⁾.

La noción de *ius cogens* está consagrada en el artículo 53 de la Convención de Viena sobre Derechos de los Tratados, en tanto “norma aceptada y reconocida por la comunidad internacional de Estados en su conjunto como norma que no admite acuerdo en contrario y que solo puede ser modificada por una norma ulterior de Derecho Internacional general que tenga el mismo carácter”.

Las normas de *ius cogens* obligan a todos los Estados y a los nacionales de dichos países, tienen carácter *erga omnes* y pueden ser reclamadas por cualquier persona o Estado, aún al margen de cualquier vínculo convencional o ratificación⁽¹⁰⁾.

Las fuentes del *ius cogens* pueden ser los tratados y otros instrumentos internacionales, los “principios generales del Derecho de las naciones civilizadas” y la costumbre internacional. El reconocimiento y proclamación solemne de los derechos humanos en el conjunto de Declaraciones, Pactos y convenciones

internacionales, constituye una codificación del Derecho consuetudinario sobre la materia, que goza de validez, imperatividad y eficacia como norma internacional consuetudinaria, de orden público internacional, independientemente de su eventual ratificación. Tanto la Corte Internacional de Justicia como la Corte Interamericana de Derechos Humanos han sostenido, en diversos casos, tal solución, cuando estaba en juego el respeto de derechos humanos⁽¹¹⁾.

Como explica Barbagelata, “todas las categorías de instrumentos que tratan de derechos humanos -entre los que se cuentan los laborales-, son un tipo muy especial de instrumentos internacionales que no pertenecen solamente a la esfera de los Pactos entre los Estados, sino que han alcanzado la dimensión de *ius cogens*”⁽¹²⁾.

Así las cosas, la Declaración Sociolaboral del Mercosur -especialmente al tenor de sus considerandos-, parece recoger ese *ius cogens* y constituirse en uno de los instrumentos internacionales que lo declaran. Ello, especialmente cuando: (i) recoge y proclama la noción de que los derechos humanos fundamentales del trabajador **integran el patrimonio jurídico de la humanidad**, expresión ésta que identifica claramente al conjunto de derechos humanos que constituyen el orden público internacional⁽¹³⁾; (ii) considera que los Estados partes del Mercosur **están comprometidos con las declaraciones, pactos, protocolos y otros tratados** que componen dicho patrimonio jurídico, entre los cuales incluye a texto expreso declaraciones no sujetas a ratificación o que aún no han entrado en vigor⁽¹⁴⁾; y, (iii) consagra **principios y derechos** y no solamente principios. Así, la Declaración Sociolaboral del Mercosur estaría ratificando que los instrumentos internacionales sobre derechos humanos son codificaciones del Derecho

(9) SUSSEKIND, Arnaldo L. *Direito internacional do trabalho*. 3ra edición. São Paulo, 2000. pp. 19 y ss.; y SÁNCHEZ DE BUSTAMANTE, Teodoro. *Supremacía del Derecho progresivo y garantista*. En: *IV Encuentro Latinoamericano de Abogados Laboralistas*. Buenos Aires, 2001. pp. 51 y ss.

(10) LOPEZ GOLDARACENA, Oscar. *Derecho internacional y crímenes contra la humanidad. Servicio de Documentación en Derechos Humanos. Ficha No. 5, FCU*. Montevideo. p. 15; y URIOSTE, Fernando. *Derechos Humanos*. En: *Revista del Colegio de Abogados del Uruguay* Tomo X. Números 3 y 4. Montevideo, 1984. p. 82.

(11) CARRILLO SALCEDO, Juan A. *Soberanía de los Estados y Derechos Humanos en Derecho Internacional contemporáneo*. Madrid, 1996. pp. 103-104.

(12) BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Algunas reflexiones sobre los Derechos Humanos laborales y sus garantías*. En: *Judicatura*. Número 41. Montevideo, 2000. p. 134.

(13) Cfr. ROMAGNOLI, Umberto. *Os juristas do trabalho ante a globalização*. En: DE LIMA E SILVA, Diana y Edésio PASSOS. (coordinadores). *Impactos da globalização*. São Paulo, 2001. p. 30.

(14) BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Justicia del trabajo y Derechos Humanos*. En: *Derecho Laboral*. Tomo XLIII. Número 197. Montevideo, 2000. p. 147. Más específicamente, este mismo autor subraya que “en lo que respecta a la Declaración Sociolaboral del Mercosur, la redacción dada al quinto considerando, parecería estar admitiendo que su contenido posee la naturaleza de *ius cogens*” (Consideraciones finales, en *El Derecho laboral del Mercosur ampliado*. Montevideo, 2000. p. 639).

Internacional consuetudinario y consagraciones del *ius cogens*, aún cuando no hayan sido ratificados o perfeccionados en el Derecho interno⁽¹⁵⁾.

La existencia de un Derecho Internacional de los Derechos Humanos independiente de los tratados y convenciones viene tácitamente reconocida en la nueva Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, dada en Niza, en 2000, cuyo artículo 51 dispone que “ninguna de las disposiciones de la presente Carta podrá interpretarse como limitativa o lesiva de los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos, en su respectivo ámbito de aplicación, **por el Derecho internacional y los convenios internacionales de los que son parte la Unión, la Comunidad o los Estados miembros (...)**”, etcétera⁽¹⁶⁾. La mención separada del Derecho Internacional, por una parte, y de los convenios internacionales de que son parte la Unión o los Estados miembros, por otra, indica que en materia de derechos humanos hay fuentes de Derecho Internacional no convencionales.

Por otro lado, los artículos 20 y 25 de la Declaración Sociolaboral del Mercosur proporcionan argumentos de texto adicionales a la tesis de su exigibilidad⁽¹⁷⁾.

3. Contenido.

En cuanto al contenido de la Declaración, hay que distinguir su **contenido material** (esto es, las materias reguladas, los derechos y principios proclamados), y el **tipo o clase de cláusulas que los declaran** (según sean autoejecutables o programáticas).

3.1. Contenido material de la Declaración: principios y derechos proclamados.

En este aspecto es necesario advertir que la Declaración, al integrarse con múltiples instrumentos internacionales tiene, en verdad, un contenido que excede en mucho al elenco de principios y derechos expresamente nominados en su texto. Puede hablarse, por tanto, de un contenido específico y un contenido genérico o ampliado.

Su contenido genérico o ampliado es mucho mayor que su contenido específico, ya que es el de

todos los tratados, pactos o declaraciones sobre derechos humanos, a la cual esta Declaración se remite y enumera en su quinto considerando.

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

- a) No discriminación.
- b) Derechos de trabajadores migrantes y fronterizos.
- c) Eliminación del trabajo forzoso.
- d) Edad mínima de ingreso al trabajo.
- e) Derechos de los empleadores de organización y dirección técnica de la empresa.
- f) Libertad de asociación y protección de la actividad sindical.
- g) Negociación colectiva.
- h) Derecho de huelga.
- i) Promoción de formas preventivas y alternativas de autocomposición de conflictos.
- j) Fomento del diálogo social nacional e internacional.
- k) Fomento del empleo y protección de los desempleados.
- l) Derecho a la formación profesional.
- m) Derecho a la seguridad y salud en el trabajo.
- n) Derecho del trabajador a la protección en las condiciones y el ambiente de trabajo, y compromiso de instituir y mantener los servicios de inspección del trabajo.
- o) Derecho de los trabajadores a la seguridad social.

Pueden destacarse algunas particularidades de este elenco. Por una parte llama la atención que esta es la primera de las Declaraciones de este tipo de las que muestra el Derecho comparado, que incluye, entre los principios y derechos fundamentales, la facultad del empleador de “organizar y dirigir económica y técnicamente la empresa, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales” (artículo 7).

También llama la atención que el derecho de sindicación o libertad sindical se presente bajo el *nomen juris* de “libertad de asociación”, no quedando claro si se trata de un simple anglicismo o de una toma de posición doctrinal (artículo 8). Tampoco se comprende

(15) Ibid.; y PRECHT PIZARRO, José E. *Incorporación de las normas internacionales al ordenamiento interno chileno*. En: *Derecho Laboral*. Tomo XLIII. Número 197. Montevideo, 2000. p. 199. Ver también: BARBAGELATA, Héctor-Hugo (editor). BARRETTO GHIONE, Hugo y Humberto HENDERSON. Op. cit. p. 29; y GARMENDIA ARIGÓN, Mario. Op. cit. p. 108.

(16) Resaltado nuestro.

(17) Cfr. lo expuesto infra, párrafo 4 *in fine*.

bien la razón por la cual el artículo 9 titula -ahora sí- como “libertad sindical” un contenido que en verdad se circunscribe a la protección de la libertad sindical.

Asimismo, no deja de causar sorpresa la ausencia de referencia expresa a algunos derechos laborales básicos, elementales, que sin duda integran el elenco de los derechos humanos fundamentales, tales como la limitación de la jornada, el descanso semanal, las vacaciones anuales y el salario justo. Sin embargo, esta grave crítica podría morigerarse si se considerara que esta Declaración -según lo previsto en sus considerandos y con el principio de interdependencia de los tratados- conforma un todo con otras declaraciones y pactos sobre derechos humanos y/o que integra el bloque de constitucionalidad de nuestros países -constituciones todas que reconocen esos derechos (cfr. lo expuesto supra, 2).

En cambio, debe destacarse como un acierto la forma en que el artículo 11 reconoce con amplitud el derecho de huelga y advierte que su regulación y los medios de solución de conflictos “no podrán impedir su ejercicio o desvirtuar su finalidad”.

Es particularmente importante el compromiso estatal de “fomentar el diálogo social en los ámbitos nacional y regional”, lo cual legitima el redimensionamiento de las relaciones colectivas de trabajo en el ámbito supranacional.

También lo es la inclusión de derechos y objetivos relacionados con la promoción del empleo, la protección de los desempleados, con el derecho de los trabajadores a la salud y seguridad en el trabajo, incluyendo la referencia al “medio ambiente de trabajo”, a los servicios de inspección del trabajo, y al derecho a la seguridad social.

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

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

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

trabajador-, en la Declaración de Filadelfia, en el Convenio Internacional del Trabajo No. 142 y en la recomendación 150, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en la Declaración Americana de los Derechos Humanos de 1948, en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales del mismo año, y en el Protocolo de San Salvador de 1988.

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

Asimismo, el artículo 15, sobre protección contra el desempleo, incluye entre los compromisos estatales, el de facilitar a los desocupados “el acceso a servicios de reubicación y a programas de recalificación profesional que faciliten su retorno a una actividad productiva”. Y el artículo 2, sobre promoción de la igualdad, prevé el compromiso estatal de “adoptar medidas efectivas, especialmente en lo que se refiere a la educación, formación, readaptación y orientación profesional” de las personas con discapacidades físicas o mentales.

3.2. Clases de cláusulas de la Declaración.

Corresponde retomar aquí la clasificación de los diversos **tipos de cláusulas** que contiene la Declaración (supra 2).

En efecto, por una parte, la Declaración contiene algunas cláusulas completas, autoejecutables, como por ejemplo, las contenidas en los primeros párrafos de los artículos 1 y 2, en el primer y en el cuarto párrafo del artículo 5, en los párrafos cuarto y sexto del artículo 6, y en el primero del artículo 8. De aceptarse la interpretación de que la Declaración tiene plena validez y eficacia jurídicas por formar parte del orden público internacional, por constituir el bloque de constitucionalidad sobre derechos humanos ex-artículos 72 y 332 de la Constitución, o por la superioridad del Derecho Internacional, este tipo de cláusulas podrían ser aplicadas directamente por los tribunales o la Administración del trabajo. Es cierto que a menudo están limitadas -en su extensión- por la

expresión “de conformidad con las legislaciones nacionales vigentes” o “de conformidad con la legislación y la práctica nacional”. Pero esta remisión, si bien puede limitar el contenido del derecho reconocido, no empece su eficacia en tanto posibilidad de aplicación inmediata. Claro que, por otra parte, la legislación nacional en cuestión no podría contradecir el contenido de los Pactos, Declaraciones y Tratados a que se remite esta Declaración del Mercosur, haciéndolos parte de ella misma⁽¹⁸⁾.

Por otra parte, la Declaración contiene muchas cláusulas programáticas, la mayor parte de las cuales contienen, además, compromisos concretos asumidos por los gobiernos. Tal es el caso, por ejemplo, de los segundos párrafos de los artículos 1, 2, 4, 5, 6, 8, del párrafo tercero del artículo 5, de los artículos 3, 14, 15, entre muchos otros (esta enumeración no es ni remotamente exhaustiva). Estas cláusulas, además de establecer un *desideratum*, un objetivo, un propósito, un lineamiento o recomendación, establecen, **además**, compromisos efectivos de los gobiernos (“los Estados Partes se comprometen a [...]”), precisamente delimitados. Así, el gobierno que celebra una cláusula de este tipo, asume una obligación de hacer, cuya violación le hace incurrir en responsabilidad por omisión. De tal forma, la consecuencia natural de la inobservancia de estas cláusulas es que los gobiernos incumplidores pueden ser objeto de acciones por responsabilidad -política y patrimonial- por omisión; por no adoptar las medidas previstas en compromisos libre y precisamente asumidos.

Finalmente, las cláusulas meramente programáticas, que no incluyen un compromiso concreto de actuación específica por los gobiernos, tienen, por supuesto, mucho menor eficacia, pero no son totalmente ineficaces. En efecto, como ya se dijo, no es concebible que gobiernos formalmente electos y responsables, formulen por escrito y proclamen solemnemente una Declaración ardua y largamente negociada palabra por palabra, y que esta carezca de toda eficacia. No es posible admitir tal derroche de esfuerzos, recursos e imagen. Alguna eficacia tienen que tener esas cláusulas puramente programáticas. ¿Cuál? Por lo menos la de comprometer a los gobiernos que las negociaron, suscribieron y proclamaron solemnemente, a no adoptar normas ni ejecutar actos contrarios a los propósitos en ellas enunciados. En efecto, al celebrar una cláusula meramente



programática, sin compromisos de acción específicos, el gobierno asume una obligación de no hacer. Consecuentemente, si ese gobierno dicta normas o adopta actos que contradigan u obstruyan la consecución del “programa” enunciado en la norma “meramente programática”, podrá ser responsabilizado -política o patrimonialmente- por acción, esto es, por incumplimiento de una obligación de no hacer.

Si bien no encontramos este último tipo de cláusulas en la Declaración Sociolaboral del Mercosur, ya que todas serían autoejecutables o -la mayoría- programáticas con compromisos precisos de acción, toda acción (norma o acto) gubernamental contrario a estas, generarían responsabilidad por incumplimiento.

Pero esta es, en verdad, la “hipótesis de mínima” sobre la eficacia de las cláusulas programáticas de los instrumentos internacionales. En efecto, como en seguida se verá, es posible sostener o perseguir la aplicación directa aún de este tipo de normas en función del principio de su aplicación directa o de la prevención de su autoaplicación para lo cual, además, nuestros ordenamientos jurídicos proveen mecanismos apropiados.

(18) Cfr. VON POTOBOSKY, Geraldo. *La Declaración Sociolaboral del Mercosur*. En: *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, 1999. p. 777.

3.3. Principios de interpretación y aplicación.

Tratándose de un instrumento internacional sobre derechos humanos, la interpretación y aplicación de las cláusulas de la Declaración Sociolaboral del Mercosur debe ajustarse a determinados principios que han venido delineándose en la materia, tales como los de autoaplicabilidad, de interpretación más favorable a la persona humana, de interdependencia de los tratados y de la norma más favorable.

En efecto, las normas internacionales y constitucionales sobre derechos humanos gozan de una **presunción de autoaplicabilidad** dado que, en atención a su contenido y función, tienen una alta vocación de eficacia. Así, varias constituciones prevén a texto expreso su aplicación directa (como el artículo 23 de la Constitución venezolana o el artículo 5 apartado 1 de la brasileña) o establecen mecanismos o procedimientos para garantizarla o facilitarla (como los ya citados artículos 45 de la Constitución paraguaya y 332 de la uruguaya). Pero más allá de las previsiones expresas, la doctrina proclama con carácter general, “la presunción a favor del carácter autoejecutable” de estas normas, señalando que “la disposición de un tratado es autoejecutable por sí misma (*self executing*), a **menos que** contenga una estipulación expresa de ejecución por medio de una ley o que pertenezca a esa categoría excepcional de tratados a los que no se puede, por su propia naturaleza, dar efecto como derecho ‘*ex proprio vigore*’⁽¹⁹⁾, agregando incluso que, “si ha transcurrido algún tiempo desde que el tratado ha entrado en vigor y ni el Poder Ejecutivo ha pedido al Parlamento una ley de ejecución, ni este órgano ha dictado ley alguna, surge una fuerte presunción de que el tratado es ejecutable por sí mismo”⁽²⁰⁾. Asimismo, se agrega que esta tendencia a la autoejecutabilidad de las normas internacionales de derechos humanos no es exclusiva de los preceptos convencionales sino que incluye a los del Derecho consuetudinario⁽²¹⁾.

En segundo término, rige en materia de derechos humanos el principio de la **interpretación más favorable a la persona** (*in dubio pro homini*) o de la interpretación que favorezca la protección y realización del derecho y de su aplicabilidad.

En tercer lugar, se reconoce el criterio de la **integración de las fuentes para la configuración del derecho y de su aplicabilidad**, conforme al cual, se puede integrar un tratado, pacto o declaración de derechos humanos con otros, de conformidad con el **principio de interdependencia de los tratados**. Este mecanismo es particularmente útil para integrar o “completar” normas incompletas, imprecisas o programáticas. El reiteradamente citado artículo 332 de la Constitución uruguaya, apunta a la misma finalidad.

En cuarto y último lugar, rige también en esta materia, el principio de la **norma más favorable**, para el caso de concurrencia de fuentes, criterio funcional a la finalidad de las normas sobre derechos humanos y a veces previsto expresamente⁽²²⁾.

4. Promoción y seguimiento.

La Declaración prevé la constitución de la Comisión Sociolaboral del Mercosur, órgano auxiliar del Grupo Mercado Común, de composición tripartita, destinado a promover el cumplimiento de los derechos y principios previstos en aquélla. Habrá una Comisión Sociolaboral Regional y sendas comisiones nacionales.

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

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

(19) JIMENEZ DE ARÉCHAGA, Eduardo. *La convención interamericana de Derechos Humanos como Derecho interno*. En: GROS ESPIELL, Héctor y Eduardo JIMENEZ DE ARÉCHAGA. *Normas vigentes en materia de derechos humanos en el sistema interamericano*. Montevideo, 1988. p. 35. Cfr. también: DUBROWOLSKI, Samantha. *Aspectos gerais da eficácia e da aplicabilidade das normas constitucionais*. En: *Sequencia*. Número 41. Santa Catarina, 2001. p. 45; y ZAS, Oscar. En: sent. cit. supra, nota 3. pp. 855-856.

(20) JIMENEZ DE ARÉCHAGA, Eduardo. Op. cit. p. 36.

(21) Ibid., p. 38.

(22) GUIANIBELLI, Guillermo y Oscar ZAS. *Estado social en Argentina*. En: *Contextos*. Número 1. Buenos Aires, 1997. pp. 188 y ss.

que deberá ser aprobado por el Grupo Mercado Común.

Demás está decir que la labor que desempeñe esta Comisión, que recién ha analizado las primeras memorias, influirá en la eficacia real que pueda tener la Declaración.

También es necesario retener aquí las consideraciones avanzadas supra 2, sobre la naturaleza y eficacia de la Declaración, en el sentido de que -si se considera que esta Declaración se refiere a derechos que forman parte del *ius cogens* o del orden público internacional- gozaría de validez y eficacia jurídica plenas, más allá de todo acto nacional de ratificación o recepción y sin perjuicio de la función promocional de la Comisión Sociolaboral. Y que en todo caso, aún cuando no se compartiera esa posición, la Declaración constituiría el “bloque de constitucionalidad” de los derechos humanos, en el marco de lo dispuesto por los artículos 33 de la Constitución argentina, 5 apartado 2 de la brasileña, 45 de la paraguaya, y 72 y 332 de la uruguaya. Todo lo cual es absolutamente independiente de la acción de la Comisión.

En efecto, es necesario advertir que la previsión de este mecanismo de promoción no puede manejarse como argumento contrario al reconocimiento de una eficacia jurídica mayor de la Declaración. En otras palabras, el establecimiento de este mecanismo no significa que la aplicabilidad de la Declaración se circunscriba exclusivamente a lo que haga la Comisión Sociolaboral.

Por cierto, en la parte inicial del artículo 20 de la Declaración se aprecian claramente dos partes diferentes. **En la primera** se establece que “los Estados Partes se comprometen a respetar los derechos fundamentales inscritos en esta Declaración”, en referencia a derechos humanos vigentes, que están “inscritos” en la Declaración, respecto de los cuales hay un compromiso de respetarlos, lo que supone declarar su obligatoriedad, al menos para los Estados signatarios. **En la segunda parte** de esta cláusula los Estados se comprometen, además, “a promover su

aplicación”, lo que supone una obligación de hacer adicional, separada del reconocimiento anterior por la conjunción “y”. Y es para esta acción promocional que el resto del artículo 20 y los siguientes regulan la creación y el funcionamiento de la Comisión, de carácter promocional.

De tal modo, la actividad promocional de la Comisión Sociolaboral del Mercosur, en nada incide sobre la aplicabilidad y eficacia que en los tribunales pueda tener la Declaración.

Por otra parte, el artículo 24 prevé la revisión del contenido de la Declaración, transcurridos dos años de su adopción, habida cuenta de su carácter dinámico, lo cual armoniza con el carácter abierto y progresivo proclamado en los considerandos y con la referida remisión inclusiva a las declaraciones, pactos, protocolos y tratados sobre derechos humanos.

Este capítulo de la Declaración incluye la salvedad de que sus contenidos, incluidos los mecanismos de seguimiento que giran en torno a la Comisión Sociolaboral, no podrán utilizarse para otros fines que no estén en ellos previstos, vedándose, en especial, “su aplicación a cuestiones comerciales, económicas y financieras” (artículo 25), es decir, su utilización como cláusulas sociales condicionantes del comercio internacional. Esta limitación introducida a texto expreso, refuerza la argumentación recién expuesta en el sentido de que los mecanismos de promoción confiados a la Comisión Sociolaboral no significan que la Declaración carezca de eficacia jurídica. En efecto, las limitaciones a la eficacia de la Declaración son las previstas en el artículo 25, a saber: (i) su utilización para fines ajenos a ella -esto es, al respeto y cumplimiento de los derechos humanos laborales-; y, (ii) su utilización como “cláusula social”.

Conclusiones.

Varias circunstancias concurren para dificultar una valoración objetiva de la Declaración Sociolaboral del Mercosur. Por una parte, es difícil sustraerse a la

- (23) Sentencias del 20 de junio de 2000 (autos Corsi, María Costanza c/ New Viking Investment Corporation Suc. Argentina s/ Despido, Vargas, María Ricarda c/Laboratorio Jamardo SRL s/Despido, y Nuñez, Martín Ernesto c/Coto CILSA s/Despido), y del 26 de junio de 2000 (autos Contreras, Alfonso Domingo c/Román S.A. s/Despido). La fundamentación doctrinal había sido adelantada por uno de los camaristas (CAPON FILAS, Rodolfo. *Normas internacionales*. En: *Equipo Federal del Trabajo. Trabajo y conflicto*. La Plata, 1999. p. 221 y ss., especialmente pp. 224-225, 237 y 240-241; y *Mundo del trabajo y normas internacionales. Sentido de los derechos humanos*. Equipo Federal del Trabajo. Cuaderno de Trabajo No. 2/1999. pp. 3, 4 y 13), y posteriormente consignada por TOSELLI, Carlos Alberto y Alicia Graciela ULLA. *Los problemas laborales y de la seguridad social que se plantean respecto de la migración de los trabajadores fronterizos*. En: *XI Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2 y 3 de junio de 2000, Colonia del Sacramento)*. Montevideo, 2000. p. 141. De manera análoga, aunque sin referencia a la Declaración Sociolaboral del Mercosur, ver la importante sentencia T-568/99 de la Corte Constitucional de Colombia. En: *Derecho Laboral*. Tomo XLIII. Número 197. Montevideo, 2000. pp. 145 y ss., especialmente pp. 166-168 y la ya citada nota de H.H. Barbagelata.

comparación del resultado final (esta Declaración presidencial) con sus antecedentes (como la Carta de los Derechos Fundamentales del Mercosur propuesta por los trabajadores, o la idea de acordar un protocolo adicional al Tratado de Asunción), claramente más completos y avanzados. Por otra parte, parece necesario observar cómo se va aplicando la Declaración en la práctica, ya que un juicio objetivo dependerá finalmente de la interpretación que impere sobre su extensión y eficacia (supra 2) y del funcionamiento de la Comisión Sociolaboral (supra 4).

En todo caso, son elementos positivos su fundamentación, lo que hemos denominado su contenido ampliado y su carácter abierto, dinámico y progresivo. En cambio, su contenido específico o restringido es menor que el de los pactos y declaraciones que ya obligan a los Estados miembros, y es discutible el mérito o conveniencia de la

proscripción de su aplicación comercial, económica o financiera.

De cualquier forma, es -sin duda- un salto cualitativo en la dirección de la construcción del espacio social del Mercosur, a través de un ordenamiento laboral ya no nacional sino regional. Pero como va dicho, la significación de tal avance, su verdadera magnitud dependerá, entre otras cosas, de la interpretación que finalmente prevalezca sobre su naturaleza y eficacia. Su alegación forense por parte de los abogados y su utilización por los fallos de los jueces daría verdadera significación a este instrumento. De hecho, así ha comenzado a suceder en la Argentina, donde varias sentencias de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo se fundamentan en declaraciones, pactos y tratados sobre derechos humanos, entre los cuales se incluye expresamente la Declaración Sociolaboral del Mercosur⁽²³⁾. *AE*