



Alejandro Castello<sup>(\*)</sup>

## Modificación de la Declaración Socio-laboral del Mercosur (2015): un avance en la construcción de la dimensión social del proceso de integración<sup>(\*\*)</sup>

### *Modification of the Mercosur Social-Labor Declaration (2015): an advance in the construction of the social dimension of the integration process*

**Resumen:** En la presente contribución, se analiza el rol que cumplen las Normas Internacionales del Trabajo y en particular las cláusulas sociales en los Tratados y Acuerdos de Libre Comercio, como forma de evitar el *dumping social* y construir una dimensión social en la globalización, mundialización y regionalización de la economía. El autor expone el caso de la Declaración Social Laboral del MERCOSUR, aprobada en el 2015, que revisa la sancionada en el año 1998, estudiando su contenido, su eficacia jurídica y los mecanismos de contralor. Destaca que las Cartas sociales generalmente se limitan a reconocer derechos laborales fundamentales o básicos que ya se encuentran contemplados en los ordenamientos de los países que se integran, pero que igualmente sirven para poner un freno a los intentos de desregular o flexibilizar la normativa socio-laboral.

**Palabras Clave:** Derecho Internacional del Trabajo - Cláusulas Sociales - Cartas Sociales - Dumping Social - Comercio Internacional - Integración Económica - Tratados de Libre Comercio - Dimensión Social - Derechos Autoejecutables - Cláusulas Programáticas - Derechos Fundamentales del Trabajo - Trabajo Decente - Eficacia Jurídica de las Cartas Sociales

**Abstract:** This contribution analyzes the role fulfilled by International Labor Standards and, specifically, by social clauses in Free Trade Conventions and Agreements, as a way of preventing social dumping and building a social dimension in the globalization and regionalization of economy. The author offers the case of the MERCOSUR Labor and Social Declaration, issued in

---

(\*) Abogado por la Universidad de la República, Montevideo, Uruguay. Magíster en Derecho por la misma casa de estudios. Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de la República. Experto en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Correo electrónico: [acastello@rcj.com.uy](mailto:acastello@rcj.com.uy)

(\*\*) Nota del Editor: El artículo fue recibido el 12 de octubre de 2016 y aprobada su publicación el 17 de noviembre del mismo año.

**Modificación de la Declaración Sociolaboral del Mercosur (2015): un avance en la construcción de la dimensión social del proceso de integración**  
**Modification of the Mercosur Social-Labor Declaration (2015): an advance in the construction of the social dimension of the integration process**

2015, which amends that of the year 1998, studying its contents, legal efficacy and supervision mechanisms. He emphasizes the fact that social charters generally limit themselves to recognizing fundamental or basic labor rights already found in the legislation of the member countries, but which are nonetheless useful for hindering attempts to deregulate or relax social and labor provisions.

**Keywords:** International Labor Law - Social Clauses - Social Charters - Social Dumping - International Trade - Economic Integration - Free Trade Agreements - Social Dimension - Self-Executing Rights - Programmatic Clauses - Fundamental Labor Rights - Decent Work - Legal Efficacy of Social Charters

## 1. Introducción

La justificación y necesidad de recurrir a instrumentos internacionales (convenios, tratados, pactos, protocolos, cartas sociales, recomendaciones, declaraciones, etcétera) y supranacionales (por ejemplo, fuentes de Derecho derivado como los Reglamentos y las Directivas en la Unión Europea) para regular las condiciones de trabajo y empleo y de ese modo mejorar la calidad de vida de los trabajadores a nivel regional, continental y/o mundial, evitando así que el *dumping social* distorsione la competencia de los países en el comercio internacional y frene, reduzca o elimine las conquistas obtenidas por las organizaciones sindicales, sociales y políticas de un país, está actualmente fuera de toda discusión o polémica.

Es que existe evidencia empírica de que si no se adoptasen normas internacionales que fijen un *piso o umbral mínimo* de derechos laborales y sociales, aquellos países que poseen normas y condiciones socio-laborales más elevadas se

encontrarían en una situación desventajosa en el mercado internacional, ya que deberían producir a costos más elevados que los demás países que conceden a sus trabajadores menores condiciones de protección, lo que en definitiva redundaría en perjuicio de los propios trabajadores que se verían privados de obtener nuevos beneficios sociales y laborales o ver directamente disminuidos o eliminados los ya conseguidos (Charnovitz 1988). A su vez, los Gobiernos y empresas de los países con menores costos laborales y sociales tendrían un fuerte incentivo a no implementar nuevos y mejores beneficios económicos para los trabajadores y la población en general.

En ese sentido, no debe perderse de vista que la globalización y mundialización han generado un incremento significativo de la competencia comercial internacional, una mayor facilidad para la deslocalización de las inversiones, una notoria crisis del poder normativo<sup>(1)</sup> y de contralor por parte de los Estados (Ferrajoli 2004, 17), y un crecimiento del poder de las empresas multinacionales (en adelante, "EMN"), lo que lleva a que los Estados y los sindicatos hayan tenido que buscar nuevas herramientas para tratar de poner límites internacionales a los embates contra el Estado Social de Derecho.

Al respecto, téngase en cuenta que en los últimos 30 años la Inversión Extranjera Directa

(1) Como señalan Bauman y Bordoní, el modelo poswestfaliano de Estado territorial omnipotente salió de la Segunda Guerra Mundial no ya indemne, sino expandido, reforzado y convencido de su capacidad para cumplir con las aspiraciones integrales de un Estado Social, que asegurara a todos los ciudadanos frente a los caprichos del destino, los infortunios individuales y ese temor a la indignidad en cualquiera de sus múltiples formas (ya fuera el miedo a la pobreza, a la exclusión, a la discriminación negativa, a la mala salud, al desempleo, a la falta de vivienda o a la ignorancia). Los autores señalan que en la actualidad, sin embargo, el Estado se ha visto expropiado de una parte considerable (y creciente) de su antaño genuino y presunto poder (para hacer cosas), del que se han apropiado fuerzas supraestatales (globales) que operan en un *espacio de flujos* (Manuel Castell dixit) fuera de todo control político, mientras el alcance efectivo de las agencias y los organismos políticos existentes no ha logrado ir más allá de las fronteras estatales. Esto significa, lisa y llanamente, que las finanzas, los capitales de inversión, los mercados laborales y la circulación de mercancías están fuera de las atribuciones y del alcance de las únicas agencias políticas actualmente disponibles para encargarse de la labor de la supervisión y la regulación: Zygmunt Bauman y Carlo Bordoní, *Estado de crisis* (Buenos Aires: Paidós, 2016), 19-22.



## Alejandro Castello

(en adelante, "IED") se ha vuelto el elemento más dinámico de la balanza de pagos. Ha crecido más rápido que el comercio internacional. A vía de ejemplo, se señala que entre 1970 y mediados de la década de 1980 del siglo pasado, el flujo anual de IED (medido en términos de entrada de capital) equivalía a alrededor de 0,5% del Producto Interno Bruto (en adelante, "PIB") mundial. Para 1997 ya era el 1,5% del PIB mundial y en el año 2012 alcanzaba el 2,7%. La importancia de la IED radica en que no se trata de un simple flujo financiero. También puede afectar directamente las capacidades productivas del país receptor, modificar su entorno de competencia y transformar la cultura política, jurídica y laboral del país (Chang 2015 382-383).

Esta relevancia cada vez mayor de las corporaciones transnacionales se explica, en parte, porque su carácter internacional le brinda posibilidades de transformación y adecuación a las necesidades del mercado que no tienen los gobiernos o las empresas que actúan únicamente en los límites de determinado Estado. Como señala Sanguinetti Raymond (Sanguinetti 2008, 3), las empresas multinacionales poseen una vasta gama de alternativas que les permite achicarse, ampliarse o relocalizarse, conforme sean sus necesidades, sin importar si ello implica trasvasar límites estatales o no. Así, las leyes o convenios colectivos son susceptibles de eludirse mediante diversas estrategias de reubicación o subcontratación, en una lógica de *shopping* normativo que pone en competencia los sistemas jurídicos y sociales (De Luca y Perulli 2006, 128). De ese modo, el poder de las EMN es cada vez más grande y les permite presionar a los Estados y los organismos internacionales.

Señala Thomas Piketty que en el curso de los últimos treinta años los intercambios de bienes y servicios fueron liberalizados casi sin trabas, se desgravó la inversión extranjera, los flujos

de capital y se disminuyeron los impuestos a las ganancias y facilitó la evasión fiscal nacional e internacional, desarmándose el poder público en aras de la libertad de mercado, sin beneficios para el trabajo y la sociedad en general, incrementándose la desigualdad social y la concentración económica, aspectos que tienen mucha relación con el desenvolvimiento y accionar político de las EMN (Piketty 2015, 89-91).

Fue previendo esa situación de competencia comercial internacional y el peligro de que se desarrolle una carrera *a la baja* en materia socio-laboral que el propio preámbulo de la Constitución de la OIT haya establecido en 1919 que "si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países", lo que justifica entonces que la regulación de las condiciones de trabajo y empleo no se limite al espacio nacional de cada Estado, sino que se recurra a mecanismos internacionales de diversa índole<sup>(2)</sup> que propicien el avance y progreso de la protección laboral y social<sup>(3)</sup>.

Uno de esos mecanismos consiste en la inclusión de *cláusulas sociales* en los Tratados de Libre Comercio<sup>(4)</sup>, mientras que otro instrumento importante ha sido la elaboración de *Cartas Sociales*. En lo que concierne a los primeros, según enseña Plá Rodríguez, las

- (2) Juan Raso Delgue explica que además de los mecanismos tradicionales de regulación directa de los derechos laborales, tales como los Pactos, Tratados, normas de la OIT, etcétera, han aparecido nuevas formas de regulación indirecta, como son los códigos de conducta de las empresas multinacionales, el etiquetado social, las inversiones sociales responsables, la negociación colectiva supranacional, entre otros: Juan Raso Delgue, "La dimensión social de la globalización: entre cláusulas sociales y declaraciones", *Revista Derecho Laboral* 198, tomo XLIII (abril-junio 2000): 388 y siguientes.
- (3) Véase más ampliamente: Américo Pla Rodríguez, *Los Convenios Internacionales del Trabajo* (Montevideo: Biblioteca de publicaciones oficiales de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la República, 1965), 24.
- (4) Para profundizar sobre los argumentos a favor y en contra de incluir cláusulas sociales en los Tratados de Libre Comercio puede consultarse: Héctor Babace, "Cláusulas sociales", *Revista Derecho Laboral* 198, tomo XLIII (abril-junio 2000): 301 y siguientes.

**Modificación de la Declaración Sociolaboral del Mercosur (2015): un avance en la construcción de la dimensión social del proceso de integración**  
***Modification of the Mercosur Social-Labor Declaration (2015): an advance in the construction of the social dimension of the integration process***

cláusulas sociales son aquellas “que fijan normas mínimas o equitativas de trabajo, como condición para beneficiarse de las ventajas que surgen de esos tratados” (Pla Rodríguez 1998, 89 y siguientes).

En los últimos 20 años, la utilización de las cláusulas sociales en el marco de los Tratados de Libre Comercio se ha tornado cada más frecuente. En tal sentido, Diego López señala lo siguiente:

“Desde la entrada en vigor de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1998<sup>(5)</sup>, los acuerdos comerciales adoptados en América han incorporado expresamente el catálogo de derechos recogidos en ella, reconociendo que son imprescindibles para garantizar el comercio leal. Pero, además, han recogido otros derechos laborales, que también se consideran importantes para tutelar la lealtad del intercambio comercial” (López 2005).

Tal es el caso, a vía de ejemplo, de los Tratados de Libre Comercio celebrados por Estados Unidos con diversos países de nuestra región: México, Canadá (con estos dos países se firmó el TLC conocido por su sigla en inglés “NAFTA”), Chile, Perú, Colombia, Centroamérica, etcétera.

Una fórmula típica de esta clase de cláusulas laborales es la contenida en el *artículo 18.2 del Capítulo 18 del TLC celebrado entre Estados Unidos y Chile*, en la que se establece que “una Parte no dejará de aplicar efectivamente su legislación laboral, a través de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio entre las Partes, después de la fecha de entrada en vigor de este Tratado”. Asimismo, se señala lo siguiente:

“Las Partes reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción

de la protección contemplada en su legislación laboral interna. En consecuencia, cada Parte procurará asegurar que no dejará sin efecto o derogará, ni ofrecerá dejar sin efecto o derogar dicha legislación de una manera que debilite o reduzca su adhesión a los derechos laborales internacionalmente reconocidos señalados en el artículo 18.8, como una forma de incentivar el comercio con la otra Parte, o como un incentivo para el establecimiento, adquisición, expansión o retención de una inversión en su territorio”<sup>(6)</sup>.

Más recientemente, el 4 de octubre de 2016, los Gobiernos de Chile y Uruguay firmaron un Tratado de Libre Comercio, que ahora será sometido a la ratificación del Parlamento de cada país. Este TLC, que consta de 20 capítulos, dedica uno de ellos (capítulo 11), a efectos de regular específicamente la cuestión laboral. Siguiendo la fórmula de regulación laboral que contiene el TLC celebrado entre Chile y Estados Unidos, este acuerdo comercial con Uruguay establece el compromiso de los Gobiernos de respetar los derechos laborales y particularmente los derechos fundamentales estipulados en la Declaración de la OIT de 1998: libertad sindical, derecho a la negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil, eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación (artículos 11.3 y 11.4).

Asimismo, sin perjuicio de reconocerse la soberanía de cada Estado para establecer sus propias leyes y regulaciones, los mismos

- (5) Esta Declaración adoptada en la 86va reunión en Ginebra, en junio de 1998, establece como convenios fundamentales los siguientes: 87 y 98, sobre la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; 100 y 111, sobre la igualdad de remuneración y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; 29 y 105, sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; y 183, sobre la abolición efectiva del trabajo infantil. Todo país miembro de la OIT está obligado a respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a derechos fundamentales reconocidos por estos convenios.
- (6) La misma disposición puede verse en los restantes TLC, como por ejemplo, en el TLC celebrado con Perú (cláusula 17.3) y en el firmado con Centroamérica (cláusula 16.3).



## Alejandro Castello

adoptarán y mantendrán normas que regulen condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud en el trabajo (artículo 11.4), alentando a las empresas a que adopten voluntariamente iniciativas de responsabilidad social corporativa en cuestiones laborales (artículo 11.7).

Como señala Jean-Marc Siroen, pueden distinguirse cuatro objetivos principales que subyacen a la inclusión de cláusulas laborales en los TLC: (i) defender un *comercio leal*; (ii) evitar los posibles efectos no deseados de la apertura comercial en el empleo y el desarrollo sostenible; (iii) hacer respetar valores universales e internacionales reconocidos; y, (iv) promover el trabajo decente y el desarrollo sostenible (Siroen 2013).

El otro mecanismo muy utilizado para tratar de reafirmar la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales laborales en el marco de los procesos de regionalización del comercio es la sanción de *Cartas Sociales*. Según enseña Oscar Ermida Uriarte, se trata de una declaración solemne en la cual se proclaman ciertos derechos y/o se reconocen determinados objetivos o metas en materia social y laboral (Ermida 1996, 59 y siguientes). Héctor Babace señala que es un instrumento que tiende a crear el espacio social y a promover la dimensión social en una comunidad acotada a una región, por lo que sirve para fijar un nivel mínimo de protección y para consolidar la conciencia social de la región integrada (Babace 2015, 129). Los ejemplos más importantes y notorios de este tipo de instrumento se han registrado en Europa, con la adopción de la Carta Social Europea de 1961, luego actualizada por la Carta Comunitaria de Derechos fundamentales de los trabajadores de 1989 y su reforma del año 2000.

## 2. La Declaración Socio-laboral del MERCOSUR de 1998

### 2.1. La Declaración no funciona como una cláusula laboral típica o completa

Siguiendo esa experiencia, el 10 de diciembre de 1998, en el marco de la XV Reunión Ordinaria del Consejo Mercado Común celebrada en Rio de Janeiro, los Jefes de Estado de

los países miembros del Mercado Común del Sur (en adelante, "MERCOSUR") aprobaron la *Declaración Socio-Laboral del Mercosur*. Este instrumento, que buscó facilitar la creación de una dimensión socio-laboral en este espacio de integración, fue precedido de una larga e intensa negociación entre los Gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de empleadores (Von Potobsky 1999), los cuales luego de diversas instancias formales e informales de diálogo social, alcanzaron un acuerdo completo sobre el contenido y alcance de la Declaración<sup>(7)</sup>.

Esta Declaración recogió una serie de derechos, principios, propósitos y objetivos fundamentales, tanto laborales como de seguridad social, algunos de dimensión individual y otros de naturaleza colectiva, que en ciertos casos tienen eficacia jurídica directa o auto-ejecutable, por lo que pueden ser invocados frente a un tribunal, mientras que en otros casos consisten en normas de tipo programático (por lo que requieren de la adopción de normas legales y/o reglamentarias que las hagan operativas).

Este instrumento, que puede ser calificado de *Carta social*, no cumple la función de una cláusula social *típica*, ya que su incumplimiento no puede ser causal de pérdida o suspensión de los beneficios arancelarios previstos en el Tratado de Asunción. Esta afirmación se fundamenta en que la propia Declaración Socio-Laboral de 1998 dispone expresamente en su *artículo 25*, que el instrumento y su mecanismo de aplicación y seguimiento *no podrán invocarse ni utilizarse para otros fines que no estén previstos en el mismo y queda vedada particularmente su aplicación a cuestiones comerciales, económicas y financieras*.

(7) Sobre el proceso de elaboración de la Declaración Socio Laboral del MERCOSUR, véase Alejandro Castello, "La cláusula social y la Declaración socio-laboral del MERCOSUR", *Revista Derecho Laboral* 198, tomo XLIII (abril-junio 2000): 334 y siguientes.

**Modificación de la Declaración Sociolaboral del Mercosur (2015): un avance en la construcción de la dimensión social del proceso de integración**  
**Modification of the Mercosur Social-Labor Declaration (2015): an advance in the construction of the social dimension of the integration process**

De los antecedentes de su aprobación emerge claramente la preocupación que tuvieron los Gobiernos signatarios, de que la Declaración no pudiese ser considerada ni aplicada como una cláusula social, aventándose toda posibilidad de que se pudiesen adoptar medidas sancionatorias comerciales para los supuestos de incumplimiento (Mansueti 2002).

Sin embargo, a diferencia de otros instrumentos en los que también se asume el compromiso de respetar y garantizar normas o condiciones justas de trabajo pero sin posibilidades de aplicar sanciones si se incumple, la Declaración prevé un mecanismo de aplicación y seguimiento que si bien es de carácter promocional, voluntario y no punitivo, el cual es implementado por la *Comisión Socio Laboral del Mercosur*, que es un órgano de carácter tripartito.

## **2.2. Eficacia jurídica de la Declaración**

En cuanto a la eficacia en el ordenamiento jurídico interno de la Declaración, actualmente está superada la doctrina tradicional que predicaba que se trataba solamente de un documento programático, con repercusión en el plano ético y político, sin valor jurídico vinculante. La postura ampliamente mayoritaria sostiene que al tratarse de un instrumento que recoge principios y derechos humanos universalmente aceptados, ingresan en el Derecho Positivo de cada país como doctrina más recibida o como principios generales de derecho<sup>(8)</sup>, siendo preceptos jurídicos de cumplimiento obligatorio para los Estados, que integran el denominado *bloque de constitucionalidad*.

En tal sentido, como señala Héctor-Hugo Barbagelata:

"las disposiciones y principios que integran el bloque de constitucionalidad no son solamente los que constan o se desprenden de la parte dispositiva de la Constitución y de su Preámbulo, cuando lo tienen, sino que se suman a ellos, los que constan o se desprenden de instrumentos internacionales y aún de las doctrinas generalmente admitidas en un régimen democrático de derecho" (Barbagelata 2003, 367 y siguientes).

Asimismo, agrega lo siguiente:

(8) Por ejemplo, en nuestro país ingresarían a través de los artículos 72 y 332 de la Constitución como normas de Derecho del más alto nivel.

"todas las categorías de instrumentos que tratan de los derechos humanos, entre los que cuentan los laborales, son un tipo de instrumentos internacionales que no pertenecen solamente a la esfera de los Pactos entre Estados, sino que han alcanzado la dimensión de jus cogens, lo cual los independiza de la necesidad de que sean ratificados y estén en vigor" (Barbagelata 2003, 367 y siguientes).

De hecho, en todos los países de MERCOSUR, los tribunales laborales han invocado en sus sentencias a la Declaración Socio Laboral como fuente de derecho, lo que demuestra que la Justicia considera que tiene efecto vinculante.

Además, debe recordarse que si hubiese alguna duda sobre el contenido y alcance de una norma que reconoce un derecho humano, como es el caso de esta Declaración, rige en tal caso 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, de lo que se deriva que este instrumento tiene carácter jurídico vinculante, por lo que puede ser invocado por los habitantes ante los tribunales de los países del sistema regional de integración (Ermda 2003, 391).

## **2.3. Sobre el contenido de la Declaración y la naturaleza de sus cláusulas**

En relación al contenido de la Declaración, los derechos y principios expresamente consagrados son los siguientes:

- a) *En el plano individual*: no discriminación, derechos de trabajadores migrantes y fronterizos, eliminación de trabajo forzoso, edad mínima de ingreso al trabajo, derecho



## Alejandro Castello

de los empleadores de organización y dirección técnica de la empresa<sup>(9)</sup>.

- b) *En el plano colectivo*: libertad de asociación y protección de la libertad sindical, negociación colectiva, derecho de huelga, promoción de formas preventivas y alternativas de autocomposición de conflictos, fomento del diálogo social nacional o internacional.

La mayoría de estos derechos y libertades tienen naturaleza de derechos *autoejecutables*, es decir, no requieren de ninguna norma interna de los países que desarrolle su contenido para hacerla eficaz y vinculante.

Sin embargo, hay que puntualizar que la técnica que usa la Declaración es la de reconocer el derecho o libertad pero *reenviar* su regulación concreta a la legislación interna de cada país. En efecto, en casi todos los casos, la Declaración establece que el derecho reconocido se aplicará *de acuerdo a la legislación interna de cada Estado*, lo que en cierto modo puede terminar empobreciendo el alcance de su consagración. De todos modos, es importante destacar que la inclusión en la Declaración constituye un freno jurídico a cualquier posibilidad de eliminación o mutilación de ese derecho o libertad, ya que si así lo hiciese un Estado ello implicaría una violación de la Carta social.

A los derechos individuales y colectivos mencionados hay que agregar la estipulación en la Declaración de una serie de *cláusulas típicamente programáticas* destinadas a los Estados tendientes a favorecer la implementación de políticas laborales activas y pasivas y políticas sociales en general, como por ejemplo: fomento del empleo y protección de los desempleados, derecho a la formación profesional, derecho a la seguridad y a la salud en el trabajo, derecho a la protección en las condiciones y el ambiente de trabajo, compromiso de instituir y mantener servicios de inspección, y derecho de los trabajadores a la seguridad social.

### 2.4. Mecanismo de aplicación y seguimiento

Finalmente, en lo que concierne a la promoción y al seguimiento de este instrumento, como se adelantó la Declaración en

su artículo 20, se prevé la creación de la Comisión Socio Laboral regional, órgano de composición tripartita que actúa como auxiliar del Grupo Mercado Común.

Para vigilar el cumplimiento de los derechos sociales, los países suscriptores de la Declaración deben elaborar y remitir a la Comisión memorias o informes sobre determinado punto fijado por este órgano. Los informes deben ser elaborados en consulta con las organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores.

A la Comisión también le compete fomentar la aplicación de la Declaración, opinar sobre su interpretación y proponer modificaciones de su texto. Adicionalmente, corresponde significar que la Declaración de 1998 establece su *progresividad*, al disponer en su artículo 22.1 la posibilidad de su actualización y revisión "(...) a fin de incluir el reconocimiento de otros derechos y libertades, o bien destinadas a extender o ampliar los derechos y libertades reconocidos".

## 3. La nueva Declaración Socio-laboral del MERCOSUR de 2015

El 24 de julio de 2015 los Presidentes de los Estados Partes del MERCOSUR adoptaron la nueva Declaración Socio-laboral aprobada previamente por la Reunión de Ministros de Trabajo de ese sistema de integración comercial.

La nueva Declaración es el resultado de un amplio y largo proceso tripartito de revisión del documento adoptado en el año 1998, que tiene como objetivo reafirmar los derechos, libertades, principios y compromisos

(9) Según lo ha hecho notar Ermida Uriarte, la inclusión de este derecho de los empleadores es una novedad en el Derecho comparado, ya que no es usual que en una Carta Social se consagre este tipo de derecho: "La Declaración socio laboral del Mercosur y su aplicabilidad judicial", *Revista Judicatura* 41 (2000): 540.

**Modificación de la Declaración Sociolaboral del Mercosur (2015): un avance en la construcción de la dimensión social del proceso de integración**  
**Modification of the Mercosur Social-Labor Declaration (2015): an advance in the construction of the social dimension of the integration process**

contenidos en la Carta anterior, e incorporar nuevos derechos fundamentales y metas socio-laborales, situando al *empleo digno y el trabajo decente* en el centro de las políticas de los Estados.

En su Preámbulo, la Carta reitera, entre otros, el reconocimiento de los Gobiernos de que la concreción de la justicia social requiere indudablemente políticas que prioricen el empleo como centro del desarrollo y del *trabajo de calidad*; reafirma la vigencia de los valores democráticos, el apoyo a la Declaración de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo de OIT de 1998 y el deber de cumplir las normas que integran el Derecho Internacional de los Derechos Humanos (Declaraciones, Pactos, Tratados, etcétera tanto regionales como universales).

La nueva Declaración es más extensa, amplia e intensa que el texto anterior. La Carta de 1998 contenía 4 capítulos y 25 artículos. La nueva Declaración tiene 6 capítulos y 34 artículos. El crecimiento de la Carta Social no es solo cuantitativo sino cualitativo: se verifica un desarrollo más intenso en el ámbito de los derechos individuales, donde se incorporan varios derechos fundamentales, sobre todo en lo relativo al tiempo de trabajo, y en el campo de los derechos sociales y los compromisos y metas que deben cumplir los Gobiernos en materia de políticas activas y pasivas de empleo y de salud y seguridad en el trabajo.

La Declaración mantiene el esquema anterior de consagrar derechos *auto-ejecutables*, pero siempre bajo la técnica de *reenvío* a la legislación interna de cada país para la regulación de su contenido, así como la estipulación de algunas *cláusulas programáticas*, reflejadas en compromisos, metas y objetivos socio-laborales que deben cumplir los Gobiernos y difícilmente puedan ser operativos si los mismos no dictan normas internas que provean los recursos financieros, estructura organizativa, regulación administrativa, etcétera.

La nueva Declaración introduce como novedad *un primer capítulo* de Principios Generales, en el cual se reconocen y desarrollan dos grandes compromisos:

a) *Trabajo decente*: los Gobiernos se comprometen a formular y poner en práctica *políticas activas de trabajo decente y pleno empleo productivo* (artículo 2).

b) *Empresas sostenibles*: los Gobiernos se comprometen a promover y estimular la *creación y desarrollo de empresas sostenibles*, en consonancia con la Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles de la OIT del 2007 (artículo 3).

#### 4. El principio de *Trabajo Decente*

El contenido de los derechos y políticas públicas establecidos por la Carta Sociolaboral del MERCOSUR guarda estrecha relación con los principios y orientaciones de la OIT sobre Trabajo Decente.

La expresión *trabajo decente* fue formalmente utilizada en la OIT por primera vez en la Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, que lleva ese título (OIT 1999, 16-17). En ese documento aparecen cuatro dimensiones de la noción de trabajo decente: (i) el empleo; (ii) la protección social; (iii) los derechos de los trabajadores; y, (iv) el diálogo social.

Como señalan Dharam Ghai, la referencia al *empleo* abarca todas las clases de trabajo (formal e informal, dependiente y autónomo, etcétera), la posibilidad de trabajar (empleos suficientes), la remuneración digna, la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La protección social alude a la seguridad social y el acceso a mecanismos de seguridad de ingresos, cuando el trabajador es afectado por riesgos sociales. Los derechos de los trabajadores se vincula con los derechos fundamentales del trabajo: libertad de sindicalización, derecho a la negociación colectiva, etcétera), mientras que el diálogo social se relaciona con el derecho de los trabajadores a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y las autoridades (Ghai 2003).



## Alejandro Castello

Con el lanzamiento de la idea de *trabajo decente* en la Memoria del Director General Juan Somavía a la Conferencia de 1999, se abandona la exclusiva preocupación economicista por la creación de empleos que reinaba en esa época, que llevó a la difusión de políticas de fomento de *empleos basura*, pasándose a hacer hincapié en empleos decentes, dignos y de calidad. En tal sentido, se sostiene que el *trabajo decente* es trabajo digno, en los términos de los grandes Pactos y Declaraciones de Derechos Humanos, tal como lo prevé la Observación General 18 sobre Derecho al Trabajo del Comité de Derechos Económicos y Sociales de la ONU (párrafo 8)<sup>(10)</sup>.

Se señala que en un documento regional del Organismo (OIT 1999) apenas posterior a la Memoria del Director General de la OIT de 1999, el *trabajo decente* aparece definido como un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social, sustituyéndose la idea de trabajo productivo por la de empleo de calidad (OIT-CINTERFOR 2001, 16).

Se destaca que en otros documentos, el Director General de la OIT ensayó nuevas definiciones que ratifican algunos elementos, subrayan otros y añaden otros más. Así, por ejemplo, la que dice que “por trabajo decente se entiende el trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT 2000). En ella aparecen nuevos conceptos relevantes, como el de *seguridad* que, como se verá, ha ido cobrando cuerpo en la formulación del trabajo decente, y los de *equidad* y de *dignidad humana*, íntimamente relacionados con el ya referido contenido ético de la idea (OIT-CINTERFOR 2001, 16-17).

Asimismo, otra definición formulada por el mismo Director General de la OIT es la que presenta al trabajo decente como el trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores (Somavía 1999). En este caso destacan la reiteración de la idea de seguridad en el trabajo y la ratificación de la necesidad de participación.

Más adelante, en la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social, adoptada en la 97va. Conferencia Internacional del Trabajo de 2008<sup>(11)</sup>, el concepto de *trabajo decente* adquiere status jurídico de alto nivel, ya que como lo ha hecho notar Oscar Ermida Uriarte, las Declaraciones Internacionales forman parte del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, incorporándose al elenco de grandes instrumentos internacionales sobre Derechos Fundamentales (Ermida 2008). En su parte dispositiva, esta Declaración de OIT establece que se debe situar al empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales, para lo cual deberían basarse en cuatro objetivos estratégicos que se plasman en el Programa de Trabajo Decente: (i) promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible; (ii) adoptar y ampliar medidas de protección social que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales; (iii) promover el diálogo social y el tripartismo; y, (iv) respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La noción de *trabajo decente* vuelve a ser ratificada por la Resolución de la 98ª Conferencia Internacional del Trabajo, reunión de 2009, denominada “Para recuperarse de la crisis: un Pacto Mundial para el Empleo”. El Pacto establece que las acciones de gobiernos, empleadores y trabajadores para responder a la crisis económica mundial y sus consecuencias sobre el desempleo, la pobreza y la desigualdad, deben guiarse por el Programa de Trabajo Decente y la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008). Como señala

(10) Véase “90 Aniversario de la OIT y 10º. del objetivo de trabajo decente”, *Revista Derecho Laboral* 223, tomo LII (enero-marzo 2009): 5.

(11) Sobre el valor y eficacia de las Resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo puede consultarse: Arnoldo L. Sussekind, *Direito internacional do trabalho*, 2ª edición. (Sao Paulo 1987), 147 y siguientes.

**Modificación de la Declaración Sociolaboral del Mercosur (2015): un avance en la construcción de la dimensión social del proceso de integración**  
**Modification of the Mercosur Social-Labor Declaration (2015): an advance in the construction of the social dimension of the integration process**

Ermida Uriarte, el objetivo central del Pacto es restablecer como objetivo básico el pleno empleo y el trabajo decente, lo que significa que no es válido crear cualquier tipo de empleo sino aquel que respeta los derechos laborales, tiene protección social y admite el diálogo social (Ermida 2009).

Más recientemente, durante la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015, el trabajo decente y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente -creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social- se convirtieron en elementos centrales de la nueva Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. El Objetivo 8 de la Agenda 2030 insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente, y será un ámbito de actuación fundamental para la OIT y sus mandantes.

En resumen, está fuera de toda duda que el trabajo decente se ha convertido en un objetivo universal y ha sido integrado en las más importantes Declaraciones de Derechos Humanos y Resoluciones de OIT de 2008 y 2009, las Resoluciones de la ONU y los documentos finales de las principales conferencias, incluyendo el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (1995), el Documento de la Cumbre Mundial (2005), el segmento de alto nivel de Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (en adelante, "ECOSOC") (2006), la Segunda década de las Naciones Unidas para la erradicación de la pobreza (2008-2017), la Conferencia sobre el Desarrollo Sostenible (2011) y en la Agenda 2030 para desarrollo sostenible de las Naciones Unidas (2015).

Como ha señalado la OIT (OIT-CINTERFOR 2001, 17-18), el de trabajo decente es un concepto en construcción, de carácter integrativo y de profundo contenido ético, al que se le han atribuido los siguientes caracteres:

- Trabajo productivo y seguro
- Con respeto a los derechos laborales
- Con ingresos adecuados
- Con protección social
- Con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación

*Trabajo decente* es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un

empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

## 5. El principio de trabajo decente como criterio rector de la nueva Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (2015)

Como se dijo, el principio de *trabajo decente* ha sido recogido en la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR de 2015, como uno de sus pilares fundamentales.

Ello se advierte a través de la recepción de varios derechos individuales y colectivos, que deben ser respetados por los Gobiernos, los Estados, los empleadores y los trabajadores, que forman indudablemente parte del contenido esencial del concepto de *trabajo decente*, lo cual es complementado por una serie de políticas activas y pasivas de creación de empleo y de protección social que se orientan hacia los objetivos del Programa de Trabajo Decente de la OIT.

En el plano de los *derechos individuales*, la *Carta de 2015* vuelve a reconocer y reiterar los siguientes derechos y principios fundamentales que ya estaban recogidos en la Carta de 1998: el derecho a la no discriminación; la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres; la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores con discapacidad; la protección de los trabajadores migrantes y fronterizos; la eliminación del trabajo forzoso; la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente; el



## Alejandro Castello

derecho de los empleadores de crear, organizar y dirigir económica y técnicamente la empresa<sup>(12)</sup>.

Por su parte, en el *Segundo Capítulo* de la Carta de 2015 se introducen nuevos *derechos individuales*, a saber:

- a) Limitación de la jornada no superior a 8 horas (artículo 11).
- b) Derecho al descanso intermedio, derecho al descanso entre jornadas y derecho al descanso semanal (artículo 12).
- c) Derecho a la licencia anual remunerada, licencias remuneradas y no remuneradas (artículo 12 y 13).
- d) Derecho a los días feriados (artículo 12).
- e) Derecho a un salario mínimo suficiente para atender a sus necesidades y las de su familia (artículo 14).
- f) Derecho a una protección adecuada en caso de despido (artículo 15).

Corresponde significar que, como ya acontecía con la Carta anterior, la nueva Declaración mantiene en todos los casos la técnica de reconocer derechos individuales pero *reenviar* a la legislación interna de cada país la determinación del contenido concreto de los mismos. De esa manera, no se consagran regulaciones idénticas entre los países, pero se reconoce una suerte de zócalo o piso mínimo de derechos fundamentales, que necesariamente deben estar contemplados en cada ordenamiento y, por ende, no pueden ser eliminados, limitados o cercenados.

En el plano de los *derechos colectivos*, en el *Capítulo Tercero* de la Carta de 2015 se recoge los derechos y libertades que ya estaban en la Carta anterior pero también se refuerzan y mejoran los mismos:

- a) *Libertad sindical*: además de reiterarse el reconocimiento del derecho a constituir organizaciones y de garantizar a los trabajadores la libertad sindical positiva y negativa,

se agrega el compromiso de los Estados de "realizar esfuerzos para asegurar el derecho a la creación y a la gestión de las organizaciones de empleadores y de trabajadores".

- b) *Negociación colectiva*: se incorpora el derecho a la negociación colectiva en el *sector público* y compromiso de facilitar mecanismos para fomentar la negociación colectiva en diferentes ámbitos (empresa, rama, oficio, etcétera).
- c) *Huelga*: básicamente mantiene la redacción, que establecía que los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen garantizado el derecho de huelga. Por otra parte, se reitera el compromiso de los Gobiernos de fomentar los mecanismos preventivos y de solución de conflictos, que sean independientes, imparciales y voluntarios.
- d) *Diálogo social*: se ratifica el compromiso de los Estados de fomentar el diálogo social, instituyendo mecanismos efectivos de consulta permanente entre los representantes de Gobiernos, empleadores y trabajadores.

La mayoría de estos derechos y libertades tienen naturaleza de derechos autoejecutables, es decir, no requieren de ninguna norma interna de los países que desarrolle su contenido para hacerla eficaz y vinculante. Sin embargo, hay que puntualizar que la técnica que usa la Declaración es la de reconocer el derecho o libertad pero *reenviar* su regulación concreta a la legislación interna de cada país.

En efecto, en casi todos los casos, la Declaración establece que el derecho

(12) Según lo ha hecho notar Ermida Uriarte, la inclusión de este derecho de los empleadores es una novedad en el Derecho comparado ya que no es usual que en una Carta Social se consagre este tipo de derecho: "La Declaración socio laboral del Mercosur y su aplicabilidad judicial", *Revista Judicatura* 41 (2000): 540.

**Modificación de la Declaración Sociolaboral del Mercosur (2015): un avance en la construcción de la dimensión social del proceso de integración**  
**Modification of the Mercosur Social-Labor Declaration (2015): an advance in the construction of the social dimension of the integration process**

reconocido se aplicará *de acuerdo a la legislación interna de cada Estado*, lo que en cierto modo puede terminar empobreciendo el alcance de su consagración. De todos modos, es importante destacar que la inclusión en la Declaración constituye un freno jurídico a cualquier posibilidad de eliminación o mutilación de ese derecho o libertad, ya que si así lo hiciese un Estado ello implicaría una violación de la Carta social.

En el *Cuarto capítulo*, destinado a *otros derechos*, se reiteran y refuerzan los objetivos, metas, programas y derechos ya consagrados en 1998, como es el caso del derecho a la seguridad social, el derecho a la salud y seguridad en el trabajo, el fomento del empleo, la protección contra el desempleo y el compromiso de los Estados de instituir y mantener servicios de inspección del trabajo. Se trata de *cláusulas típicamente programáticas* destinadas a los Estados, tendientes a favorecer la implementación de políticas laborales activas y pasivas y políticas sociales en general.

Lo novedoso es que se incorpora la noción de *centralidad del empleo* en las políticas públicas, para alcanzar el desarrollo sostenible de la región (artículo 21). Se trata de un principio rector que debe guiar el accionar de los Estados no solo en materia laboral sino también en los planos económico, financiero, político, etcétera.

En el caso de la Formación Profesional, además de ratificarse el derecho a la educación, orientación, formación y calificación profesional sistemática y continuada a lo largo de la vida laboral, se incorpora el compromiso de los Estados de implementar *Servicios Públicos de Empleo* (artículo 24).

Indudablemente, la preocupación por la protección del derecho a la *Salud y Seguridad en el trabajo* queda evidenciada por la transformación cuantitativa y cualitativa de la consagración que tiene el mismo en comparación con la Carta de 1998. En efecto, en la Declaración de 2015 (artículo 25) se agregan 11 párrafos estableciéndose varios compromisos para los Estados y nuevos derechos de los trabajadores.

Así, luego de ratificar el deber de los Estados de formular, planificar, implementar, controlar y evaluar un sistema nacional de salud y seguridad en el trabajo, que garantice la mejora continua de las condiciones y del ambiente de trabajo, se establece el derecho de los trabajadores a recibir

formación en riesgos y el de abstenerse de realizar tareas siempre que existan condiciones de riesgo grave e inminente. De esa manera, se ve reflejada en la Declaración la misma salvaguarda que ya se encuentra prevista en el Convenio Internacional del Trabajo 155 de la OIT, sin perjuicio de la existencia de laudos y convenios que recogen el mismo derecho.

## 6. Mecanismo de aplicación y seguimiento

En el capítulo quinto, denominado *Aplicación y seguimiento*, con el objetivo de fomentar y acompañar la aplicación de la Declaración, se mantiene la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR, órgano auxiliar del Grupo Mercador Común de carácter tripartito, dotado de instancias nacionales y regionales, que se manifestará por consenso de los tres sectores y se reunirá en forma ordinaria por lo menos dos veces al año (artículos 28, 29 y 30).

La nueva Declaración incrementa la cantidad e intensidad de las potestades y competencias que tiene la Comisión. A manera de ejemplo, se le atribuye la potestad de definir y desarrollar metodologías orientadas a promover la difusión, aplicación y efectivo cumplimiento de la Declaración, el examen de los informes nacionales sobre cumplimiento de la Carta, la formulación de planes, programas y proyectos de recomendación, el examen de las observaciones, consultas, dudas, etcétera, presentadas por los sectores sociales y el estudio de las propuestas de modificación de la Declaración, entre otras facultades y responsabilidades.

Este mecanismo es similar al que utiliza la OIT para el seguimiento y aplicación de las normas internacionales derivadas de esa Organización, ya que consiste en la elaboración de informes o memorias anuales que deben completar los Ministerios de Trabajo



## Alejandro Castello

en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, en relación a la normativa vigente y prácticas nacionales derivadas con los principios, derechos y compromisos enunciados en la Carta. Las memorias deberán tratar un capítulo cada año.

Es importante destacar que este capítulo se abre con un compromiso de los Estados de *respetar los derechos fundamentales* reconocidos en la Declaración y las convenciones internacionales de trabajo ratificadas, los convenios colectivos y actos normativos del MERCOSUR sobre derechos laborales fundamentales.

Por otra parte, la Declaración mantiene la cláusula de revisión de la versión anterior, estableciendo que

“teniendo en cuenta el carácter dinámico de su contenido y el avance del proceso de integración regional, será objeto de revisión, transcurridos seis años de su adopción, con base en la experiencia acumulada en el curso de su aplicación o en las propuestas e insumos formulados por la Comisión Socio-laboral” (artículo 32).

### 7. Sobre la eficacia jurídica

En lo que concierne a su eficacia jurídica, la Declaración de 2015 mantiene el principio de que la misma y su mecanismo de seguimiento no podrán invocarse ni utilizarse para otros fines que no estén en ellos previstos, siendo vedada, en particular, su aplicación a cuestiones comerciales, económicas y financieras (artículo 31).

Esto implica que la inobservancia de la Carta no puede dar lugar a la aplicación del mecanismo de solución de controversias previsto en los Tratados y Protocolos del MERCOSUR, para el caso de incumplimiento de las obligaciones de los Estados en materia comercial. De ese modo, queda claro que el incumplimiento de la Declaración no condiciona el acceso a las ventajas arancelarias y no arancelarias estipuladas en el Tratado de Asunción de 1991 y demás instrumentos complementarios posteriores.

No obstante ello, como quedó dicho, resulta claro que la ausencia de vinculación entre los beneficios comerciales y el cumplimiento de los derechos, libertades, principios y compromisos previstos en la Declaración no es obstáculo para

que esta sea invocable ante los tribunales nacionales.

Sobre el punto, nos remitimos a lo expresado en el apartado 2.2 de este trabajo, donde se señaló que por tratarse de un instrumento internacional que proclama y reconoce Derechos Humanos Fundamentales en materia laboral y social, forma parte del Derecho Universal de los Derechos Humanos y, como tal, integra el bloque de constitucionalidad de cada uno de los países del MERCOSUR.

### 8. Consideraciones finales

La nueva Declaración Sociolaboral del MERCOSUR de 2015 constituye un avance en el afianzamiento de la dimensión social de este espacio de integración comercial, poniendo en evidencia que este proceso no puede limitarse a cuestiones arancelarias y económicas.

Entre otras consecuencias y efectos, la Declaración constituye, tanto desde el punto de vista político como jurídico, un límite o freno frente a cualquier posibilidad o intento de derogación, limitación o restricción de los derechos y libertades individuales y colectivas reconocidas en la Carta.

La Declaración de 2015 tiene como norte situar al trabajo decente y el empleo digno en el centro de las políticas públicas de los Estados y el accionar de los órganos del proceso de integración. Para ello, el artículo 2 de la Carta establece cuatro pilares fundamentales: (i) la generación de empleos productivos en un ambiente institucional, social y económicamente sustentable; (ii) el desarrollo de medidas de protección social; (iii) la promoción del diálogo social y del tripartismo; y, (iv) el respeto, difusión y aplicación de los principios y derechos fundamentales del trabajo.

**Modificación de la Declaración Sociolaboral del Mercosur (2015): un avance en la construcción de la dimensión social del proceso de integración**  
**Modification of the Mercosur Social-Labor Declaration (2015): an advance in the construction of the social dimension of the integration process**

Además, la nueva Declaración introdujo nuevos derechos y libertades para los trabajadores, especialmente de carácter individual, y compromisos sociolaborales para los Gobiernos. De esa manera, la Carta ganó en profundidad e intensidad de protección social.

En cualquier caso, el éxito de la Carta dependerá mayormente del uso y difusión que hagan los actores sociales, la Justicia y la academia. Es que, según se vio, no existe ningún obstáculo jurídico para que la misma sea plenamente operativa en todas aquellas cláusulas que sean auto-ejecutables.

## 9. Referencias Bibliográficas

Babace, Héctor. 2015. *Derecho de la integración y relaciones laborales*. 3ª ed. Montevideo: FCU.

Barbagelata, Héctor-Hugo. 2003. El bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales. En *El Trabajo y la Constitución. Estudios en homenaje al Profesor Alonso Olea*, 367 y siguientes. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Chang, Ha-Joon. 2015. *Economía para el 99% de la población*. Buenos Aires: Debate.

Charnovitz, Sergei. 1988. La influencia de las normas internacionales del trabajo en el sistema del comercio mundial: Resumen histórico. *Revista internacional del trabajo* 1. Vol. 107: 75.

De Luca, Raffaele y Adalberto Perulli. 2006. Descentralización productiva. Informe General presentado en el "XVIII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", septiembre, en París. Citado por Sanguinetti, Wilfredo. 2008. La tutela de los derechos fundamentales en las cadenas de producción de las empresas multinacionales. <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2008/08/la-tutela-de-los-derechos1.pdf>

Ermida, Óscar. 1996. *Mercosur y Derecho Laboral*. Montevideo: FCU.

\_\_\_\_\_. 2003. La Declaración Sociolaboral del Mercosur y su eficacia jurídica. En *El trabajo y la Constitución. Estudios en homenaje al Profesor Alonso Olea*, 391. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

\_\_\_\_\_. 2008. Primera lectura de la nueva Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización justa (2008). Tomo LI. *Revista Derecho Laboral* 231 (julio-setiembre): 580-90.

\_\_\_\_\_. 2009. Primera lectura del Pacto Mundial para el Empleo de la OIT (2009). Tomo LII. *Revista Derecho Laboral* 234 (abril-junio): 373 y siguientes.

Ferrajoli, Luigi. 2004. *Derechos y garantías. La ley del más débil*. 4ª ed. Traducción de Perfecto Andrés Ibáñez y Andrea Greppi. Madrid: Trotta.

Ghai, Dharam. 2003. Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo* 2. Vol. 122: 125-6. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.2003.tb00171.x>

López, Diego. 2005. Derechos laborales y acuerdos de libre comercio. *Nueva Sociedad* 202: 46-7.

Mansueti, Hugo Roberto. 2002. Declaración socio laboral del Mercosur. Su aplicación directa en el derecho interno. *Revista Derecho Laboral* 206: 237.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1999a. Trabajo decente: Memoria del Director General. Presentado en la "87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo", junio, en Ginebra, 16-7.

\_\_\_\_\_. 1999b. Trabajo decente y protección para todos. Memoria del Director General. Presentado en la "14va Reunión Regional de los Estados miembros de la OIT en las Américas", agosto, en Ginebra, II.

\_\_\_\_\_. 2000. Su voz en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Presentado en la "88ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo", 25 de mayo, en Ginebra, VII.



## Alejandro Castello

OIT-CINTERFOR. 2001. *Formación para el trabajo decente*. Montevideo: Cinterfor.

Piketty, Thomas. 2015. *La crisis del capital en el siglo XXI*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.

Pla Rodríguez, Américo. 1998. Cláusulas sociales en los acuerdos internacionales sobre comercio. En *Globalización, integración, dumping social y cláusulas sociales*, 89 y siguientes. Caracas: Universidad Central de Venezuela, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Instituto de Derecho Privado, Sección de Derecho del Trabajo.

Sanguinetti, Wilfredo. 2008. La tutela de los derechos fundamentales en las cadenas de producción de las empresas multinacionales.

<https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2008/08/la-tutela-de-los-derechos1.pdf>

Siroen, Jean-Marc. 2013. Disposiciones laborales en los tratados de libre comercio: balance y perspectivas. *Revista Internacional del Trabajo* 1. Vol. 132: 110. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2013.00171.x>

Somavia, Juan. 1999. Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: una perspectiva de la OIT. Presentado en la "Tercera Conferencia Ministerial de la OMC", 30 de noviembre al 3 de diciembre. <http://www.ilo.org>. Incluido en Somavia, Juan. 2000. *Perspectives on decent work*, 1 y siguientes. Ginebra: OIT.

Von Potobsky, Geraldo. 1999. La declaración socio laboral del Mercosur. *Revista Derecho del trabajo*: 770 y siguientes. 