

# POLÍTICA SOCIOLABORAL DEL MERCOSUR 1991 - 2021





# POLÍTICA SOCIOLABORAL DEL MERCOSUR 1991 - 2021



**Material elaborado por la Dirección  
de Asuntos Internacionales, MTEySS**

**Edita:**  
Dirección de Prensa y Comunicaciones,  
MTEySS.

**Versión 1. Marzo 2021**



# Índice

<b>Presentación</b> .....	7
<b>Prólogo</b> .....	9
<b>Introducción</b> .....	13
<b>1. Mapa de los países que integran el MERCOSUR</b> .....	15
<b>2. Estructura institucional del MERCOSUR</b> .....	17
<b>3. Órganos y ámbitos sociolaborales</b> .....	19
Reunión de Ministros de Trabajo (RMT) .....	20
Subgrupo de Trabajo N° 10 Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social (SGT N° 10) .....	21
Comisión Sociolaboral del MERCOSUR (CSL) .....	23
Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur y Reglamento Administrativo .....	26
Grupo de Alto Nivel de Empleo (GANEmple) .....	27
Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR (OMTM) .....	28
<b>4. Planes Regionales</b> .....	31
Plan Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil .....	31
Plan Regional de Inspección del Trabajo .....	35
Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores .....	37
Plan para Facilitar la Circulación de Trabajadores .....	39
Plan Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Forzoso y la Trata de Personas con fines de Explotación Laboral .....	42
<b>5. Los actores sociales</b> .....	45
Sector Trabajador .....	45
Sector Empleador .....	47
<b>6. Hitos del MERCOSUR en materia sociolaboral</b> .....	51
<b>Epílogo: "Covid-19 y Estatuto de la Ciudadanía del MERCOSUR"</b> .....	53
<b>Siglas</b> .....	57



# Presentación

*A cargo de las Ministras, Ministros y Altas Autoridades Nacionales de Trabajo del MERCOSUR*

El 16 de diciembre de 2020 Argentina recibió la Presidencia *Pro Tempore* (PPT) del MERCOSUR, cuyo período abarca el primer semestre de 2021. Con base en el criterio fijado por la Presidencia de la Nación Argentina en cuanto a que el MERCOSUR es una política de Estado fundamental para nuestro país, y también en los ejes establecidos por la Cancillería, desde nuestra cartera ministerial, junto con las Ministras, Ministros y Altas Autoridades Nacionales de Trabajo del MERCOSUR, decidimos realizar nuestro aporte con esta publicación, titulada *Política Sociolaboral del MERCOSUR 1991 - 2021*.

Una cuestión central de este trabajo son los avances que se han producido en estos treinta años del MERCOSUR. En tal sentido, deseamos evocar la esforzada labor de todos nuestros antecesores.

La primera reunión de los Ministros de Trabajo de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay se realizó en la ciudad de Montevideo durante los días 8 y 9 de mayo de 1991. Al suscribir la Declaración de los Ministros de Trabajo del MERCOSUR, se concertaron allí una serie de puntos que pudieron ser materializados en el corto y el mediano plazo, en particular tres de ellos:

*"III. Promover la creación de subgrupos de trabajo con el cometido de avanzar en el estudio de las materias vinculadas a sus carteras".*

La Resolución del Grupo Mercado Común (GMC) N° 11/1991 de fecha 17 de diciembre creó el Subgrupo de Trabajo N° 11 Asuntos Laborales, cuya función es el análisis de todo lo referente a los asuntos del ámbito del trabajo.

Como sabemos, este subgrupo experimentaría dos modificaciones en su denominación: 1) por la amplitud y diversidad de los temas tratados, mediante Resolución GMC N° 11/1992 pasó a llamarse "Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social"; 2) luego de establecida una nueva estructura del GMC, la Resolución GMC N° 20/1995 le dio nuevo número y denominación: "SGT N° 10 Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social".

*“IV. Estudiar la posibilidad de suscribir un instrumento, en el marco del Tratado de Asunción, que contemple las ineludibles cuestiones laborales y sociales que traerá consigo la puesta en marcha del Mercado Común del Sur”.*

Ese instrumento que contempla tales ineludibles cuestiones fue plasmado en la “Declaración Sociolaboral del MERCOSUR”, primeramente en el texto de 1998, y luego en su revisión de 2015 (DSL 2015).

Lo notable es que, además de reafirmar los principios y compromisos expresados en la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR de 1998, la DSL 2015 incorpora los avances de los últimos años en relación a: Trabajo Decente, Derechos Individuales y Colectivos, Salud y Seguridad en el Trabajo, Trabajadores Migrantes, Remuneración, Empresas Sustentables, Diálogo Social, entre otros.

*“V. Los diversos países se prestarán toda la cooperación necesaria para el recíproco conocimiento de los regímenes propios vinculados al empleo, la seguridad, la formación profesional y las relaciones individuales y colectivas de trabajo”.*

Esta cooperación, en definitiva, ha resultado un mecanismo de actividad permanente, ya sea en tiempos calmos, o agitados, como el que actualmente transitamos a causa de la pandemia del Covid-19.

En particular, deseamos destacar la pronta respuesta para compartir las estrategias de sostenimiento del empleo puestas en marcha en el marco de la crisis producto del Covid-19.

## 8

Por todo ello, en la conmemoración de los treinta años de la creación del MERCOSUR, resaltamos la puesta en valor del Estatuto de la Ciudadanía del MERCOSUR como instrumento primordial de los cuatro países, dado que integra el conjunto de derechos y elementos distintivos que conforman la identidad del ser ciudadano MERCOSUR.

Por ello, con motivo de este trigésimo aniversario, nos sumamos a todos los espacios de reflexión para debatir y analizar las experiencias de estas tres décadas de construcción y consolidación del MERCOSUR, y proyectar los desafíos que nos presenta la integración regional para los próximos años.

Larga vida al MERCOSUR.

### **Claudio Moroni**

*Ministro de Trabajo, Empleo  
y Seguridad Social de Argentina*

### **Bruno Bianco**

*Secretario Especial de Seguridad Social  
y Trabajo del Ministerio de la Economía  
de Brasil*

### **Carla Bacigalupo**

*Ministra de Trabajo, Empleo  
y Seguridad Social de Paraguay*

### **Pablo Mieres**

*Ministro de Trabajo  
y Seguridad Social de Uruguay*

# Prólogo

*A cargo de las y los Coordinadores Nacionales de los Órganos Sociolaborales del MERCOSUR*

Un hito sobresaliente de estos primeros treinta años es la Dimensión Social del MERCOSUR, un proceso sustancialmente político que acompaña la dimensión normativa del mundo del trabajo de nuestros cuatro países.

La Dimensión Social del MERCOSUR constituye un sistema de relaciones laborales, con principios y metodologías propias, funcional al conjunto de normas e instituciones que ha creado este proceso de integración regional. Su objetivo es reforzar la vigencia efectiva de las normas laborales como un aporte más en la mejora de las condiciones laborales de la región, priorizando el diálogo social con los actores del mundo del trabajo.

En la actualidad, la Dimensión Social del MERCOSUR es funcional a lo que la comunidad internacional ha privilegiado como normas sustantivas de los contratos laborales de los países, y aun más, al haber incorporado como política prioritaria el derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable.

La libertad sindical; el fomento de la negociación colectiva; la erradicación del trabajo infantil; la prohibición del trabajo forzoso; la no discriminación; la salud y seguridad en el trabajo y la inspección del trabajo aparecen en el escenario del MERCOSUR como materias incluíbles en el camino hacia la mejora de las condiciones laborales de la región.

El resultado han sido cinco planes regionales que han permitido darle estabilidad política y técnica a partir de la continuidad del trabajo colaborativo entre las administraciones de nuestros los países y la participación permanente de los actores sociales en su ejecución.

Así, tenemos entonces el Plan Regional, para la Erradicación y Prevención del Trabajo Infantil; el Plan Regional para Erradicar la Trata Laboral; el Plan Regional de Inspección del Trabajo, y el Plan Regional de Salud y Seguridad del Trabajo.

Un párrafo especial merece la circulación de los trabajadores, también abordada con criterios propios a partir de las condiciones particulares de la región establecidas por el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR y su Reglamento Administrativo.

El Plan de Facilitación de Circulación de los trabajadores del MERCOSUR, con sus cuatro dimensiones –Normativa, Cooperación Interinstitucional, Empleo, Seguridad Social; Trabajos temporarios en los Estados Partes; Rol de los actores sociales, y Difusión, sensibilización y concientización de los derechos de los trabajadores del MERCOSUR–, permite avances constantes del plan a través de cualquiera de ellas, con un objetivo central, que es garantizar a todos los trabajadores la posibilidad de acceso al trabajo en igualdad de condiciones, y el desarrollo regional, como alternativa para el trabajo en el lugar de residencia. El sistema se complementa con el Acuerdo de Residencia del MERCOSUR, que trata específicamente la cuestión de la circulación de las personas.

Por otro lado, la dimensión normativa del MERCOSUR tiene sus particularidades, pues se trató de dar respuesta a las necesidades de la región a partir de reafirmar los valores que conforman la dignidad de la persona en el mundo del trabajo a partir de tres criterios fundamentales:

1. Sosteniendo los principios básicos del contrato social de las naciones que componen el bloque, a fin de asegurar la dignidad de los trabajadores<sup>1</sup> y el respeto al empleador<sup>2</sup> no solo, desde la perspectiva contractualista (cumplimiento o incumplimiento) sino como parte de un proceso de complementariedad de la norma, con la acción política que comienza con los planes regionales, y que es acompañada luego en este instrumento con un alto grado de diálogo entre los actores del mundo del trabajo, tal como veremos en el punto siguiente.

2. El segundo criterio que conduce este proceso es la participación y colaboración de los gobiernos y actores sociales en el sostenimiento de las instituciones básicas del derecho del trabajo, a través del Diálogo Social de naturaleza tripartita, con amplias facultades de creación de políticas<sup>3</sup> y normas laborales originarias<sup>4</sup>, tal como surge del propio Protocolo de Ouro Preto, que abre así un universo de posibilidades de construcción normativa y políticas con que ningún instrumento regional ha dotado hasta ahora a Gobiernos, Empleadores y Trabajadores en el marco de un sistema de decisión regional.

Dicho de otro modo, este estrecho relacionamiento institucional entre los protagonistas del mundo del trabajo es parte de un proceso de desarrollo social y cultural, orientado a dar vigencia efectiva a los institutos jurídicos que la componen, en un diálogo social de naturaleza política, que busca sostener con acciones concretas –a través de una Comisión de Diálogo Social, de naturaleza tripartita– los compromisos asumidos en la Declaración.

1. Se garantizan a los trabajadores: Derechos individuales: el derecho a la no discriminación; Igualdad de oportunidades de trato entre hombres y mujeres; igualdad de oportunidades de trato para trabajadores con discapacidad; trabajadores migrantes y fronterizos; eliminación del trabajo forzoso y obligación de prevención y erradicación del trabajo infantil y protección al trabajo adolescentes; jornada; descanso; licencias y feriados; remuneración y protección al despido. Derechos colectivos: Libertad sindical; negociación colectiva; huelga; prohibición y desarrollo preventivo y autocomposición de los conflictos colectivos.

2. Reconocimiento al derecho de los empleadores a crear, organizar y dirigir la empresa y a la necesidad de que las empresas sean sostenibles.

3. Tiene como función el seguimiento de la Declaración Sociolaboral (DSL). Los Estados, a través de las Memorias, informan los avances experimentados en la aplicación de los derechos reconocidos en la DSL.

4. La Comisión de Seguimiento de la Declaración es un órgano auxiliar del Grupo Mercado Común que está inserto en la Declaración, con todas las facultades que tienen estos órganos conforme surge del art. 8 punto VIII del Protocolo de Ouro Preto de elevar proyectos de Recomendación o Decisiones al Grupo Mercado Común.

3. El tercer criterio con que hemos venido trabajando a partir de las sucesivas crisis en la región es darle importancia sustantiva al empleo, recogiendo el espíritu del Pacto Mundial del Empleo de la OIT de 2008, que colocara al empleo en el centro de las políticas públicas. Y acompañando el desarrollo de este capítulo de la Declaración también con un órgano específico del MERCOSUR, el Grupo Alto Nivel de Empleo del MERCOSUR (GANEmple)<sup>5</sup>, que seguramente en el futuro, a partir de los efectos de la pandemia y los sucesivos realineamientos internacionales, tendrá importancia decisiva.

La Dimensión Social se complementa con un órgano consultivo de naturaleza privada denominado Foro Consultivo, Económico y Social del MERCOSUR<sup>6</sup>, que alimenta con ideas y recomendaciones a los órganos decisorios del MERCOSUR (Consejo del Mercado Común y Grupo Mercado Común), una prueba más de la importancia que ha dado el proceso del MERCOSUR a los actores sociales.

Nos queda por decir que la Dimensión Social del MERCOSUR está plenamente vigente, porque sus contradicciones, pausas, ausencias, postergaciones y aun desaciertos son parte de un modelo que es adaptativo, con sus tempos, a los diversos procesos y circunstancias políticas que atraviesan los países del bloque; sus instituciones se van creando y desarrollando tomando en cuenta las propias limitaciones, que surgen hasta naturalmente en países que están aún en vías de desarrollo, pero todos unidos en la aspiración de lograr ese desarrollo con Justicia Social, tal como lo plantea el Tratado de Asunción.

Muchas gracias.

**Gerardo Corres**

*Ministerio de Trabajo, Empleo  
y Seguridad Social de Argentina*

**Pablo Pereira**

*Secretaría Especial de Seguridad Social  
y Trabajo del Ministerio de la Economía  
de Brasil*

**Viviana Cano**

*Ministerio de Trabajo, Empleo  
y Seguridad Social de Paraguay*

**Gerardo Cedrola**

*Ministerio de Trabajo  
y Seguridad Social de Uruguay*

5. La Estrategia MERCOSUR de Crecimiento del Empleo es un proyecto y una línea de acción del MERCOSUR, decidido por el Consejo del Mercado Común (CMC), órgano supremo del bloque subregional, mediante Decisión N° 46/04, con el fin de insertar el empleo de calidad en el centro de las estrategias de desarrollo.

6. Foro Consultivo, Económico y Social del MERCOSUR (FECS), creado en el marco del Protocolo de Ouro Preto de 1994. Está integrado por actores económicos y sociales y representantes de la sociedad civil organizada. Tiene función consultiva y se manifiesta mediante Recomendaciones al Grupo Mercado Común.



# Introducción

El Tratado de Asunción para la constitución del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) fue suscripto por la República Argentina, la República Federativa del Brasil, la República del Paraguay y la República Oriental del Uruguay (los Estados Partes) en la ciudad de Asunción el día 26 de marzo de 1991.

A posteriori se incorporaron Venezuela y Bolivia, actualmente en proceso de adhesión.

De la etapa fundacional del MERCOSUR, como señalaremos en la presente publicación, destacamos la creación de la Reunión de Ministros de Trabajo y del entonces Subgrupo de Trabajo N° 11 Asuntos Laborales, el cual luego del Protocolo Adicional al Tratado de Asunción sobre la Estructura Institucional del MERCOSUR (Protocolo de Ouro Preto, de fecha 17 de diciembre de 1994) pasó a denominarse Subgrupo de Trabajo N° 10 Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social.

En diciembre de 1996, se incorporó a la pauta negociadora del SGT N° 10 la tarea de analizar la dimensión social del proceso de integración y las diversas alternativas para su formulación institucional. Como resultado de dicha tarea, se adoptó la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, firmada por los Jefes de Estado de los Estados Partes en la ciudad de Río de Janeiro el día 10 de diciembre de 1998. Este hito marca una nueva etapa tendiente a consolidar la Dimensión Social del MERCOSUR.

A partir de ello, los órganos sociolaborales desarrollan una hoja de ruta que concluye en acuerdos, estrategias y planes regionales del MERCOSUR en las distintas temáticas abordadas, las cuales serán descriptas en esta publicación con la mayor rigurosidad.

En la presente también contaremos con la palabra de los actores sociales, quienes fueron partícipes con sus representaciones desde el inicio de esta gesta en la búsqueda de coordinar las políticas laborales de los Estados Partes y del análisis de los asuntos laborales.

Celebremos pues, la construcción de una nueva ciudadanía en este 30º aniversario del MERCOSUR.



# 1

## Mapa de los países que integran el MERCOSUR



\* La República Bolivariana de Venezuela se encuentra suspendida en todos los derechos y obligaciones inherentes a su condición de Estado Parte del MERCOSUR, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 5º del Protocolo de Ushuaia.

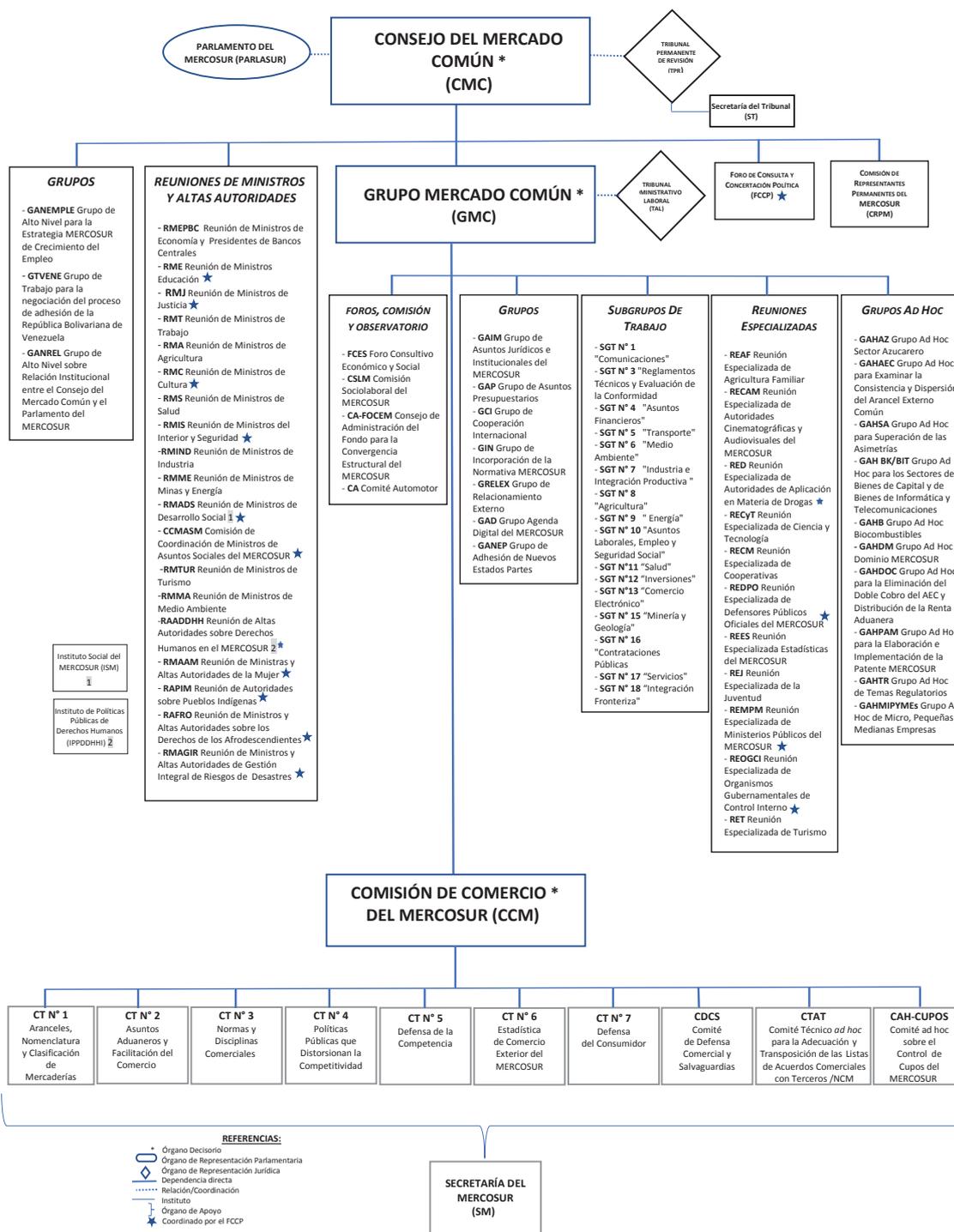
\*\* El Estado Plurinacional de Bolivia se encuentra en proceso de adhesión.

Fuente: <https://www.mercosur.int/quienes-somos/en-pocas-palabras/>



# 2

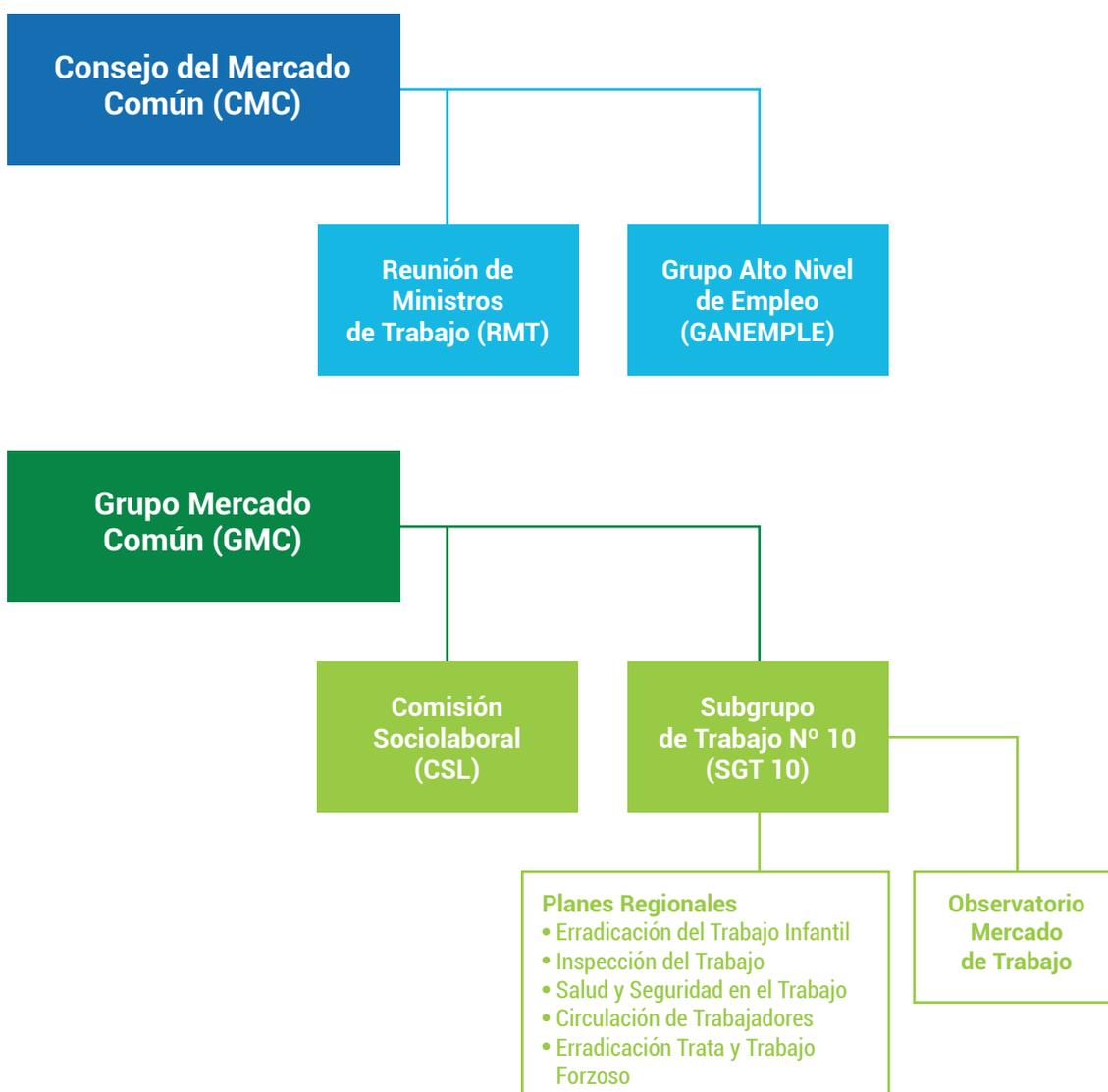
# Estructura institucional del MERCOSUR





# 3

## Órganos y ámbitos sociolaborales



## Reunión de Ministros de Trabajo (RMT)

### Creación

Decisión del Consejo del Mercado Común (CMC) N° 16/91 de fecha 17 de diciembre. La Decisión CMC N° 1/95 mantuvo la reunión de Ministros de Trabajo en el ámbito de la estructura del CMC.

### Función

Coordinar las políticas laborales de los Estados Partes.

### Desarrollo

Los Ministros de Trabajo de los Estados Partes, reunidos en Montevideo los días 8 y 9 de mayo de 1991, consideraron la necesidad de que los aspectos laborales sean tratados en forma adecuada de modo de asegurar que el proceso de integración esté acompañado por una efectiva mejora de las condiciones de trabajo en los países de la subregión.

### Logros

Durante los años 1991-2020 la RMT mantuvo reuniones periódicas, celebró acuerdos de cooperación y emitió declaraciones. Cabe destacar que las declaraciones constituyen un hito en sí mismo, pues la "voz" de los Ministros supo estar en los momentos necesarios.

Por caso, en el año 2015 (Brasilia, el 17 de julio), cuando se emitieron dos declaraciones:

1. Declaración de los Ministros de Trabajo, como antesala de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR 2015, a suscribir por las Presidentas y los Presidentes de los Estados Partes del MERCOSUR, y
2. Declaración de los Ministros del Trabajo contra la trata de personas y el trabajo forzoso, como prólogo de la búsqueda de consenso para la elaboración de un plan regional.

Y en 2020, primer año de la pandemia Covid-19, con tres declaraciones sobre:

1. Problemáticas de trabajo infantil y trabajo adolescente no protegido en el contexto de la emergencia sanitaria (Covid-19), Asunción, 22 de junio.
2. Necesidad de protección laboral y social, Asunción, 22 de junio.
3. Trabajo, Empleo y Acciones contra el Covid-19, Montevideo, 20 de noviembre.

### Desafíos

- Retomar los lineamientos para el diseño del Plan Regional de Empleo y Trabajo Decente en el MERCOSUR, para continuar avanzando con el proceso de implementación de la Estrategia MERCOSUR de Crecimiento del Empleo.
- Promover la integración de las políticas públicas para hacer posible una transición justa hacia planes orientados al logro de los objetivos de desarrollo sostenible y a la ejecución de los planes nacionales de acción respecto del medio ambiente y el cambio climático.<sup>7</sup>

7. Fuente: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_emp/--emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_432865.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--emp_ent/documents/publication/wcms_432865.pdf)

## Subgrupo de Trabajo N° 10 Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social (SGT N° 10)

### Creación

Resolución del Grupo Mercado Común (GMC) N° 11/1991 de fecha 17 de diciembre. Constituido como Subgrupo de Trabajo N° 11 Asuntos Laborales, en el ámbito del GMC.

La Resolución GMC N° 20/95 de fecha 3 de agosto mantuvo este subgrupo en el ámbito de la estructura del GMC y pasó a denominarse Subgrupo de Trabajo N° 10 Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social.

### Función

Análisis de los asuntos laborales.

### Desarrollo

Los Ministros de Trabajo de los Estados Partes, reunidos en Montevideo los días 8 y 9 de mayo de 1991, recomendaron que fuera creado un Subgrupo de Trabajo con el objetivo de armonizar los institutos jurídicos laborales.

### Logros

- Establecer la representación en el Subgrupo de Trabajo del sector de los trabajadores y empleadores, imperante en cada Estado Parte para la constitución de sus Delegaciones a la Conferencia Internacional del Trabajo (Resolución GMC N° 12/1992 de fecha 1° de abril).
- Durante el período 1991-2021 supo adecuar su estructura a las distintas pautas negociadoras sometidas al GMC, orientar las tareas prioritarias y promover los medios necesarios.

### Desafíos

- Fortalecer la vinculación con el Subgrupo de Trabajo N° 7 Industria e Integración Productiva y el Subgrupo de Trabajo N° 18 Integración Fronteriza.
- Reencauzar la participación del sector de los trabajadores y empleadores..

### Evolución institucional

En la segunda reunión del entonces Subgrupo de Trabajo N° 11, Montevideo, 7 de mayo de 1992, se resolvió: constituir nueve Comisiones de Trabajo con un temario determinado para fijar las prioridades que las mismas debían considerar: Relaciones Individuales de Trabajo, Relaciones Colectivas de Trabajo, Empleo, Formación Profesional, Salud y Seguridad en el Trabajo, Seguridad Social, Sectores Específicos, Principios y Carta de Derechos Fundamentales.

Con base en dicha estructura se fijó el cronograma de medidas que debían adoptarse antes del 31 de diciembre de 1994 a efectos de asegurar el pleno cumplimiento de los objetivos establecidos en el Tratado de Asunción para el período de transición (Cronograma de Las Leñas).

En 1996, las ocho comisiones del ex SGT 11 se refunden en tres Comisiones Temáticas (Acta 2/96 SGT 10): I-Relaciones del Trabajo, II-Empleo, Migraciones, Calificación y Formación Profesional, y III-Salud y Seguridad en el Trabajo, Inspección del Trabajo, Seguridad Social y Trabajo Infantil.

Al día de hoy, el SGT 10 se compone de los siguientes equipos o comisiones:

- Unidad Ejecutora del Plan Regional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil.
- Comisión Operativa Coordinadora del Plan Regional de Inspección del Trabajo del MERCOSUR.
- Comisión del Equipo Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Comisión del Equipo Técnico de Formación Profesional.
- Comisión del Equipo Técnico de Servicios Públicos de Empleo.
- Equipo Técnico del Plan Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Forzoso y la Trata de Personas con Fines de Explotación Laboral.
- Comisión Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR.

Estos equipos son los que llevan a adelante la ejecución de los planes regionales:

- Plan Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil.
- Plan Regional Inspección del Trabajo.
- Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores.
- Plan para Facilitar la Circulación de Trabajadores.
- Plan Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Forzoso y la Trata de Personas con fines de Explotación Laboral.

## Comisión Sociolaboral del MERCOSUR (CSL)

### Creación

Declaración Sociolaboral del MERCOSUR de fecha 10 de diciembre de 1998 (art. 20) y Resolución GMC N° 15/99. Órgano tripartito, auxiliar del Grupo Mercado Común, de carácter promocional y no sancionador, dotado de instancias nacionales y regional.

### Objetivo

Fomentar y acompañar la aplicación de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR. La Comisión Sociolaboral Regional se manifiesta por consenso de los tres sectores y tiene las siguientes atribuciones y responsabilidades:

- Examinar, comentar y canalizar las memorias preparadas por los Estados Partes, resultantes de los compromisos de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR.
- Formular planes, programas de acción, y recomendaciones tendientes a fomentar la aplicación y el cumplimiento de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR.
- Examinar observaciones y consultas sobre dificultades e incorrecciones en la aplicación y el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR.
- Examinar dudas sobre la aplicación de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR y proponer aclaraciones.
- Elaborar análisis e informes sobre la aplicación y cumplimiento de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR; examinar y presentar propuestas de modificación del texto de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR y darles el curso pertinente.

### Desarrollo

La CSL cuenta con un Reglamento Interno de la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR (Resolución GMC N° 12/00, luego derogada y reemplazada por la Resolución GMC N° 22/2018) y con un Reglamento Interno de las Comisiones Nacionales de la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR (Resolución GMC N° 85/00, luego derogada y reemplazada por la Resolución GMC N° 23/2012).

### Logros

- Realización de la Conferencia Regional de Empleo del MERCOSUR (CREM).
- Actualización de la DSL en 2015.

### Desafíos

- Avanzar en la culminación de las memorias referentes a los derechos individuales.
- Utilizar el mecanismo de denuncias en caso de violación de los derechos emanados en la DSL, tal como lo establece el reglamento regional de la CSL.

### Evolución institucional

La Resolución GMC N° 153/96 de fecha 13 de diciembre, por recomendación del SGT N° 10, incorporó a la Pauta Negociadora del SGT N° 10 (Resolución GMC N° 115/96) la tarea del análisis de la dimensión social del proceso de integración y las diversas alternativas para su formulación institucional. La justificación fue la necesidad de contar con un instrumento que oriente la convergencia y/o la concurrencia de los objetivos sociales.

En el plan de actividades se presentaron dos propuestas: Documento del Ministerio de Trabajo de Argentina titulado "Base para un marco institucional-normativo del sistema de relaciones laborales del MERCOSUR" y de la ROU "Proyecto de propuesta gubernamental uruguaya para cumplimiento de la Resolución 153/96 del GMC".

Con base en estas y otras propuestas (Recomendación N° 03/97 Protocolo Sociolaboral del MERCOSUR, anexo III Acta 3/97 SGT 10) en noviembre de 1998 el SGT N° 10 eleva al GMC la Recomendación N° 01/98 con el proyecto de "Declaración Sociolaboral del MERCOSUR" (anexo III Acta 3/98 SGT 10), la cual será suscripta por los Jefes de Estado de los Estados Partes del MERCOSUR, reunidos en la ciudad de Brasilia, el 10 de diciembre de 1998.

En cuanto al contenido de la Declaración, los principios y derechos adoptados incluyen los siguientes apartados:

- Derechos individuales: no discriminación, promoción de la igualdad, trabajadores migrantes y fronterizos, eliminación del trabajo forzoso, trabajo infantil y de menores, derechos de los empleadores.
- Derechos colectivos: libertad de asociación, libertad sindical, negociación colectiva, huelga, promoción y desarrollo de procedimientos preventivos y de autosolución de conflictos, diálogo social.
- Otros derechos: fomento del empleo, protección de los desempleados, formación profesional y desarrollo de recursos humanos, salud y seguridad en el trabajo, inspección del trabajo, seguridad social.
- Aplicación y seguimiento: Comisión Sociolaboral, memorias anuales, revisión, otros fines.

Como ya se señalara, se constituyeron la Comisión Sociolaboral y sus comisiones nacionales. Además comenzó el proceso para elaborar los formularios de Memorias y los procedimientos para su elaboración y presentación, en cumplimiento de los programas anuales de trabajo de la CSL.

En abril 2004, por iniciativa de la CSL, se realiza la Conferencia Regional de Empleo del MERCOSUR (CREM), con fundamento en el agravamiento del nivel de desempleo en la región y el aumento de las desigualdades sociales y regionales. Respecto de la importancia de la CREM, cabe destacar:

- (i) La coincidencia en que la cuestión del empleo y su transversalidad reciba el impulso institucional de todos los organismos del MERCOSUR.
- (ii) La necesidad de la difusión a través de seminarios en los países de la CREM y sus aportes, así como la importancia que reviste la temática para el MERCOSUR.
- (iii) La confección de una agenda estableciendo los temas prioritarios para tratar por la Comisión Sociolaboral.

Por otra parte, hacia fines de 2006 la CSL ya tenía muy avanzado el sistema de memorias (igualdad de trato, trabajo infantil, fomento del empleo, formación profesional, trabajadores migrantes y fronterizos, derecho de los empleadores, protección de los desempleados, seguridad social, diálogo social, libertad sindical y de asociación, así como los informes regionales consolidados en base a las Memorias.

En mayo de 2007 se formalizó el inicio del proceso de revisión de la DSL, dando cumplimiento a lo dispuesto en su artículo 24. A tales efectos cada Sección Nacional estableció las pautas y el contenido de la revisión a realizar, para discutir las diversas propuestas.

Finalmente, la "Declaración Sociolaboral del MERCOSUR del 2015" es suscripta por las Presidentas y los Presidentes de los Estados Partes del MERCOSUR, reunidos en la ciudad de Brasilia, el 17 de julio de 2015.

Los principios y derechos adoptados en la DSL guardarán la estructura siguiente:

**Capítulo I Principios generales:** artículos 1 Definiciones, 2 Trabajo Decente y 3 Empresas sostenibles.

**Capítulo II Derechos individuales:** artículos 4 No discriminación, 5 Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, 6 Igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores con discapacidad, 7 Trabajadores migrantes y fronterizos, 8 Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, 9 Prevención y erradicación del trabajo infantil y protección al trabajador adolescente, 10 Derechos de los empleadores, 11 Jornada, 12 Descanso, licencia y días feriados, 13 Licencias, 14 Remuneración, 15 Protección ante el despido.

**Capítulo III Derechos colectivos:** artículos 16 Libertad sindical, 17 Negociación colectiva, 18 Huelga, 19 Promoción y desarrollo de procedimientos preventivos y de autocomposición de conflictos, 20 Diálogo social.

**Capítulo IV Otros derechos:** artículos 21 Centralidad del Empleo en las Políticas Públicas, 22 Fomento del empleo, 23 Protección de los desempleados, 24 Formación profesional para trabajadores empleados y desempleados, 25 Salud y seguridad en el trabajo, 26 Inspección de trabajo, 27 Seguridad social.

**Capítulo V Aplicación y seguimiento:** artículos 28 Comisión Sociolaboral del MERCOSUR, 29 Informes de los Estados Partes, 30 Reuniones, 31 Ámbito de aplicación, 32 Revisión de la DSL.

**Capítulo VI Disposiciones transitorias:** artículos 33 Financiamiento y 34 Reglamento interno.

En síntesis, la DSL 2015 representa una respuesta de los países del MERCOSUR al contexto de crisis económica y de ofensiva contra los derechos sociales y laborales, reforzando el compromiso de los Estados Partes de situar el empleo digno y el Trabajo Decente en el centro del proceso de integración regional.

## Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur y Reglamento Administrativo

### Aprobación

Decisión CMC N° 19/1997 de fecha 15 de diciembre, junto con su Reglamento Administrativo.

### Objetivo

Establecer normas que regulen las relaciones de Seguridad Social entre los países integrantes de la región.

### Desarrollo

- Los acuerdos en materia de Seguridad Social que se realizan entre dos o más Estados establecen reglas recíprocas que deben cumplir las personas que trabajaron en esos países con el fin de acceder a las prestaciones previstas en las legislaciones de cada uno de los Estados que suscribieron el acuerdo.
- Entre otras medidas, se dictó la Recomendación CMC N° 06/17 sobre equiparación legal y portabilidad de la Seguridad Social para trabajadoras domésticas remuneradas.

### Logros

- Constitución de un sistema de intercambio de información y validación de datos en materia de Seguridad Social (BUSS del MERCOSUR).
- Elaboración de la Cartilla de Seguridad Social del MERCOSUR.

### Desafíos

- Mejorar la articulación de la Comisión Multilateral Permanente del Acuerdo de Seguridad Social del MERCOSUR (COMPASS) con los otros órganos sociolaborales del MERCOSUR.
- Informar en tiempo y forma las prestaciones brindadas en el marco del Acuerdo Multilateral de Seguridad Social.

## Grupo de Alto Nivel de Empleo (GANEmple)

### Creación

Decisión CMC N° 46/2004 de fecha 16 de diciembre.

### Objetivos

Elaborar una "Estrategia MERCOSUR de Crecimiento del Empleo", teniendo como referencia la Declaración de Ministros de Trabajo del MERCOSUR, emanada de la Conferencia Regional de Empleo, elaborar las bases conceptuales, metodológicas y operativas para la implementación de la Estrategia MERCOSUR de Crecimiento del Empleo y realizar las tareas de seguimiento de las decisiones emanadas del XXIX CMC.

### Desarrollo

La Decisión CMC N° 4/2006 de fecha 20 de junio aprueba la "Propuesta para la Estrategia MERCOSUR de Crecimiento del Empleo", instruye al GMC y a sus órganos auxiliares para que en el desarrollo de sus acciones se otorgue prioridad a la articulación de las políticas económicas, sociales y laborales con la finalidad de generar trabajo decente y empleo de calidad, como asimismo que aquellos órganos del MERCOSUR con competencia en temas de política económica, productiva, laboral y social realicen los esfuerzos necesarios para el relevamiento de información sobre el impacto que dichas políticas tendrán en la generación de condiciones para la creación de trabajo decente y empleo de calidad, e instruye al Grupo de Alto Nivel de Empleo a realizar las tareas de seguimiento de las Decisiones emanadas del Consejo Mercado Común en lo atinente a la implementación de la Estrategia MERCOSUR de Crecimiento de Empleo, en función de las etapas planificadas en la Propuesta.

### Logros

- La Decisión CMC N° 19/2007 de fecha 28 de junio aprueba las "Directrices Regionales para el Crecimiento del Empleo" y recomienda a los Estados Partes que, considerando la Estrategia Regional para el Crecimiento del Empleo, promuevan la elaboración de Planes Nacionales de Empleo acordes a las orientaciones y objetivos establecidos en las Directrices Regionales aprobadas.

### Desafíos

- Culminar la Matriz Regional de Políticas Públicas de Empleo.
- Realizar una propuesta de recomendación técnica para la recuperación del empleo en el MERCOSUR.
- Celebrar la Conferencia Regional de Empleo 2022.

## Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR (OMTM)

### Aprobación

El diseño institucional del Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR (OMTM) fue aprobado por el Subgrupo de Trabajo N° 10 en su reunión del 29 y 30 de setiembre y 1° de octubre de 1999. Fue creado como un órgano técnico permanente de información y consulta sobre los temas relacionados con el mercado de trabajo, de carácter público y de gestión tripartita (Gobiernos, empresarios y trabajadores) y dependiente del SGT 10.

En 2008, a través de la Resolución N° 45/08 del Grupo Mercado Común, se institucionaliza al OMTM como órgano dependiente del GMC, jerarquizando y ampliando sus funciones originales, vinculándolo a la Estrategia de Crecimiento del Empleo en el MERCOSUR (EMCE), y estableciendo una nueva composición, de naturaleza intergubernamental y con participación de los representantes de las organizaciones sociales del mundo del trabajo.

En 2019 a través de la Decisión CMC N° 09/19, el OMTM es reubicado como una Comisión dependiente del SGT N° 10, sin modificar funciones ni estructura vigente.

### Objetivo

El OMTM tiene por objetivo general facilitar la toma de decisiones referentes al mercado de trabajo, fomentando la producción, recolección, análisis y difusión de información sobre el mercado de trabajo en el MERCOSUR, entendiéndose como tales, entre otras, las referentes al empleo, las migraciones laborales, la formación profesional, la seguridad social, las normas regulatorias de los mercados de trabajo y las políticas y programas públicos que traten respecto a estas áreas temáticas.

### Desarrollo

El OMTM desde sus inicios ha priorizado la producción de informes y documentos sobre la situación laboral en los cuatro Estados Partes, brindando especial atención a la problemática de la compatibilidad estadística de los datos nacionales. Ha publicado diversos informes sociolaborales, en los que se estudian el nivel y características del empleo, del desempleo y la informalidad laboral. También, en colaboración con organismos que han brindado cooperación internacional, se han desarrollado estudios regionales sobre temas específicos como las políticas de empleo en el MERCOSUR, las características metodológicas de las estadísticas laborales, las diferencias y similitudes entre los mercados de trabajo de los cuatro Estados Partes, y también las migraciones laborales.

Se diseñó y publicó el sitio web del OMTM, en el que se incluía información estadística laboral, los informes y boletines de coyuntura, así como las actas de los organismos sociolaborales. Actualmente la página se encuentra en una etapa de rediseño y mejora de contenidos, a fin de adaptarla a las pautas MERCOSUR.

### Logros

Entre sus principales logros se deben señalar los documentos elaborados en conjunto por sus integrantes, publicados en papel y disponibles en el sitio web, así como los estudios e investigaciones realizados.

### **Informe de coyuntura sobre la situación laboral en el MERCOSUR, publicaciones impresas y digitales**

- Informe N° 1 (junio 2001); Informe N° 2 (noviembre 2002); Informes N° 3 y 4 (junio 2005); Informe N° 5 (mayo 2010); Informe N° 6 (abril 2011); Informe N° 7 (diciembre 2019); Informe N° 8 (diciembre 2020); Informe N° 9 (en preparación).

### **Investigaciones y estudios en cooperación con organismos internacionales**

- Políticas de empleo en el MERCOSUR (2004) en cooperación con la OIT.
- Homogeneización y compatibilidad de estadísticas de empleo en el MERCOSUR, (2005) en cooperación con la OIT.
- Indicadores sobre Trabajo Decente en el MERCOSUR (2011) en cooperación con la OIT.
- Informe sobre similitudes y diferencias en los mercados de trabajo del MERCOSUR, utilizando estadísticas armonizadas 2006-2010. En cooperación con la OIT.
- Proyecto sobre migraciones laborales internacionales (2013) en cooperación con la OIT y la OIM.

### **Informes y estudios específicos**

- Informe sobre consecuencias de la crisis financiera internacional sobre el empleo en los países del MERCOSUR (2009).
- Informe sobre el empleo juvenil en el MERCOSUR (2012).
- Comparación de estadísticas internacionales en materia de trabajo infantil (2013).

### **Programa de Trabajo 2021-2022**

El programa 2021-2022 aprobado por el SGT 10 prevé 7 actividades para este bienio:

- Elaborar los Informes de coyuntura sobre la situación laboral en el MERCOSUR N° 9 (con datos del año 2019) y el Informe N° 10 (con datos de 2020).
- Desarrollar y analizar indicadores laborales relacionados con los artículos 11 al 15 de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR.
- Poner en marcha el proyecto de estudio sobre migraciones laborales en el MERCOSUR.
- Rediseñar el sitio web [www.observatorio.net](http://www.observatorio.net).
- Realizar comparación de estadísticas sobre salud y seguridad en el trabajo. Impulsar un "Programa Regional de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo".
- Revisar y estudiar aspectos sobre la seguridad social en el mercado de trabajo con perspectiva regional.
- Base de datos del mercado laboral de los países del MERCOSUR.

### **Desafíos**

El OMTM fue creado como una de las piezas importantes de la dimensión laboral en el proceso de integración regional y, a lo largo de su historia, ha podido mantenerse operativo por el compromiso y responsabilidad de las delegaciones gubernamentales nacionales, a pesar de la escasez de recursos para apoyar las actividades regionales. Este déficit fue afectando la puesta en marcha y concreción de las actividades planificadas y en muchos casos ha resultado difícil finalizar las tareas en los tiempos estipulados. Sin embargo, aun frente a estas circunstancias, se ha podido producir un gran número de informes y estudios, se diseñó y rediseñó el sitio web –que está a la

espera de una nueva actualización—; por ello y para continuar y mejorar la eficacia del OMTM, se considera necesario seguir solicitando más apoyo y refuerzo de los recursos para sus delegaciones nacionales.

### Otros datos y antecedentes

Vale la pena destacar el acompañamiento de las organizaciones de representantes de trabajadores, que desde el origen del OMTM han tenido una participación activa y con sus aportes han enriquecido los temas y perspectivas de la agenda del Observatorio. También es importante resaltar que la cooperación internacional recibida de la Organización Internacional del Trabajo, la Unión Europea y la Organización Internacional para las Migraciones permitió al OMTM desarrollar estudios de relevancia en la cuestión sociolaboral.

Desde 2011 y gracias al trabajo de la REES (Reunión Especializada de Estadísticas) se dispone de estadísticas armonizadas de empleo e ingresos, lo que ha permitido comparar los principales indicadores laborales. Se desarrolla un trabajo de articulación con este organismo regional para conocer las tareas y planificación de su agenda de trabajo, y hacerles saber sobre los usos que el OMTM realiza con esos datos.

### Evolución institucional

En 1999, el SGT 10 aprobó el diseño institucional del OMTM, que tenía carácter intergubernamental y composición tripartita. El OMTM formaba parte de la estructura de este subgrupo de trabajo.

En 2008, a través de la Resolución 45/08 el Grupo Mercado Común institucionalizó y jerarquizó al OMTM como órgano auxiliar del GMC y como asesor de los órganos sociolaborales para el cumplimiento de la EMCE (Estrategia de Crecimiento del Empleo del MERCOSUR).

En 2019 a través de la Decisión MERCOSUR N° 09/19, el OMTM es reubicado como una Comisión dependiente del SGT N° 10, manteniendo su funcionamiento intergubernamental con participación tripartita.

**Más información:** [www.observatorio.net](http://www.observatorio.net) y [www.ismercosur.org/es/biblioteca](http://www.ismercosur.org/es/biblioteca).

# 4

## Planes Regionales

### Plan Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil

#### Aprobación

Resolución GMC N° 36/2006 de fecha 18 de julio.

#### Objetivo general

Desarrollar una política regional para la prevención y erradicación del trabajo infantil en el MERCOSUR.

#### Objetivos específicos

- Armonizar la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR con las normas internacionales, asumidas por los Estados Partes, que garantizan los derechos de la niñez, así como generar los mecanismos de supervisión, control y seguimiento de esa normativa.
- Conocer de manera fehaciente la dimensión, el alcance y la diversidad de la problemática del trabajo infantil en la región.
- Fortalecer mecanismos institucionales de cooperación horizontal para dar cumplimiento a la normativa nacional y regional orientada a la prevención y erradicación del trabajo infantil.

#### Desarrollo

El Plan se desarrolla sobre tres dimensiones temáticas: Normativa; Producción y circulación de conocimiento; Cooperación e intervención.

#### Logros

Respecto de la dimensión normativa, destacamos las declaraciones de autoridades y el dictado de recomendaciones del Consejo del Mercado Común (CMC):

- Declaración de la Comisión Parlamentaria Conjunta MERCOSUR, Reunión sobre Erradicación del Trabajo Infantil, Buenos Aires, 23 de setiembre de 1997.
- Declaración de los Ministros y Ministra de Trabajo del MERCOSUR sobre Trabajo Infantil, 1999.

- Declaración Presidencial sobre Erradicación del Trabajo Infantil, 1º de julio de 2002.
- II Declaración Presidencial sobre Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, 2012.
- Declaración de los Ministros y Altas Autoridades Nacionales de Trabajo del MERCOSUR sobre las problemáticas de trabajo infantil y trabajo adolescente no protegido en el contexto de la emergencia sanitaria (Covid-19), 2020.
- Recomendación CMC N° 1/15: Prevención y erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente, en el ámbito doméstico en el MERCOSUR.
- Recomendación CMC N° 2/15: Prevención y erradicación del trabajo infantil en el ámbito artístico en el MERCOSUR.
- Recomendación CMC N° 4/15: Articulación entre gobiernos, empresas y sindicatos para la prevención y erradicación del trabajo infantil en el MERCOSUR.
- Recomendación CMC N° 1/17: Trabajo infantil en el ámbito deportivo.
- Recomendación CMC N° 2/17: Educación y trabajo infantil.
- Recomendación CMC N° 2/20: Promover líneas de acción para el abordaje de la problemática del trabajo infantil y adolescente en el contexto de la crisis provocada por el Covid-19.

De la dimensión vinculada a la producción y circulación de conocimiento cabe citar:

- Estudio "Trabajo Infantil en las ciudades fronterizas del MERCOSUR" (2013).
- Estudio "Abordaje contra el trabajo infantil desde el MERCOSUR. Sistematización de la experiencia regional en prevención y erradicación del trabajo infantil" (OIT, 2015).
- Sistematización de información relativa a diferentes variables sobre el trabajo adolescente, acorde a la relación "escuela y trabajo" (2017).
- Glosario de términos vinculados al trabajo infantil y adolescente en el MERCOSUR (2017).

En cuanto a la dimensión vinculada a la cooperación e intervención se acordó la conformación de Mesas Bi y Trinacionales con el objeto de trabajar de manera focalizada en las fronteras. Se seleccionaron las ciudades y en la reunión de trabajo llevada a cabo en la ciudad de Oberá, Misiones, en 2019, se presentó a la Directora Regional de Itapúa, Paraguay, como la primera funcionaria designada para trabajar en las mesas.

En materia de comunicación y difusión de la problemática, destacan los siguientes logros:

- Diseño de la campaña de comunicación "Trabajar es cosa de grandes" (2004).
- Diseño de la campaña de comunicación "El MERCOSUR unido contra el Trabajo Infantil" (2012), <https://www.mercosur.int/media/campanas/>.
- Lanzamiento del sitio web "El MERCOSUR unido contra el Trabajo Infantil" (2015), <http://www.trabajoinfantilmercosur.net/>.

A su vez, se diseñaron las siguientes piezas gráficas:

- Afiche sobre "explotación sexual infantil" (2012).
- Afiche sobre trabajo infantil doméstico (2014).
- Afiche "El rol de los sindicatos en la lucha contra el trabajo infantil en el MERCOSUR" (2015).
- Afiche sobre "regulación y erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente en el ámbito artístico" (2016).

### Programa de Trabajo 2021-2022

El programa 2021-2022 aprobado por el SGT N° 10 prevé las siguientes actividades y tareas:

- Realizar un diagnóstico de la situación post Covid-19 finalizada la misma.
- Coordinar los trabajos a realizar con los Comités de Frontera para la implementación de mesas tripartitas de trabajo para la prevención y erradicación de trabajo infantil y protección del trabajo adolescente.
- Planificar y ejecutar acciones de difusión y comunicación.
- Trabajar en la negociación de la Propuesta de Recomendación sobre Covid-19 y el trabajo infantil adolescente.
- Dar seguimiento a las Recomendaciones aprobadas. Realizar una evaluación de impacto.
- Dar seguimiento a la sistematización de Buenas Prácticas que favorezca el fortalecimiento de acciones a nivel regional.

### Desafíos

- Contar con diagnósticos actualizados que den cuenta de la situación de la problemática en las áreas de frontera.
- Desarrollar el trabajo territorial –sobre todo en las áreas de frontera–, avanzar en la articulación política y en el fortalecimiento institucional.
- Diseñar e intercambiar estrategias conjuntas de abordaje de la problemática, relativas al contexto de la pandemia del Covid-19, teniendo en cuenta que ello agrava la situación al tiempo que complejiza las posibilidades de intervención.
- Actualizar los contenidos del sitio web <http://www.trabajoinfantilmercosur.net/>.

### Otros datos y antecedentes

- En 1997 se llevó a cabo el Seminario subregional “MERCOSUR: análisis y políticas de erradicación del trabajo infantil en el proceso de integración”.
- En 1999 se realizó el “Seminario técnico tripartito sobre trabajo infantil en el MERCOSUR”.
- En 2010 se firma el Proyecto de apoyo al Plan Regional para la prevención y erradicación del trabajo infantil. MERCOSUR ABC-OIT.
- En 2010 se lleva a cabo el taller de “Buenas Prácticas para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en los países del MERCOSUR”.
- En 2012 se organizó la I Conferencia Regional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil del MERCOSUR y en 2013 la II Conferencia Regional.
- En 2015 se realizó el “Primer Encuentro Regional Gobierno, Empresas y Sindicatos. ‘Fortaleciendo el Diálogo Social en la Región’”, así como la III Conferencia Regional MERCOSUR-Eradicación del Trabajo Infantil: su abordaje en relación a la cadena de suministros y a los sectores de la economía informal.
- En 2017 se participó en la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil, realizada en Argentina, en la sesión especial “Iniciativas regionales sobre trabajo infantil y trabajo forzoso: Intercambio de experiencias”.

### **Evolución institucional**

En mayo de 2003 se da tratamiento a los temas de Trabajo Infantil y se acuerda dar seguimiento al cumplimiento de la Declaración de los Presidentes en el ámbito del SGT 10 y de su Comisión Temática III.

En noviembre de 2003 se aprueba la modificación del nombre de la Comisión Temática III, la que se denomina luego "Salud y Seguridad en el Trabajo, Inspección de Trabajo, Seguridad Social y Trabajo Infantil".

En 2006 se constituye la Unidad Ejecutora del Plan Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en los países del MERCOSUR.

**Más información:** <https://www.mercosur.int/mercosur-unido-contra-el-trabajo-infantil/>

## Plan Regional de Inspección del Trabajo

### Aprobación

Resolución GMC N° 22/2009 de fecha 2 de julio.

### Objetivo

Verificar las condiciones de trabajo y hacer efectiva la normativa que rige las relaciones laborales.

### Desarrollo

El Plan Regional de Inspección del Trabajo del MERCOSUR (PRITM) se articula en dos dimensiones principales: a) acción fiscalizadora y b) formación y capacitación del inspector.

La inspección del trabajo es entendida en su sentido amplio e integrado, tanto en lo que refiere a la norma sobre seguridad e higiene en el trabajo como a la aplicación de toda la normativa laboral y, cuando fuera el caso, de la seguridad social específica de cada Estado Parte.

El PRITM es considerado en forma articulada con los objetivos, funcionamiento y campos de aplicación del Plan Regional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en el MERCOSUR, aprobado por Resolución GMC N° 36/06, y el objetivo de la facilitación de la circulación de los trabajadores en el MERCOSUR.

### Logros

Respecto de la dimensión de acción fiscalizadora destacamos:

- La constitución de la Comisión Operativa Coordinadora del PRITM.
- La realización de operativos conjuntos, tales como:

Año	Lugar
2010	Paso Fronterizo entre Argentina (Paso de los Libres) y Brasil (Uruguayana)
2011	Paso Fronterizo entre Argentina (Clorinda) y Paraguay (Puerto Falcón)
2012	Paso Fronterizo entre Argentina (Puerto Pilcomayo) y Paraguay (Itá Enramada) Paso Fronterizo entre Argentina (Paso de los Libres) y Brasil (Uruguayana) Paso Fronterizo entre Argentina (Clorinda) y Uruguay (Salto)
2015	Paso Fronterizo entre Argentina (Colón) y Uruguay (Paysandú) Triple Frontera Argentina (Puerto Iguazú), Brasil (Foz do Iguazú) y Paraguay (Ciudad del Este) Argentina (Andresito) y Brasil (Capanema)
2017	Paso Fronterizo entre Argentina (Paso de los Libres) y Brasil (Uruguayana)
2018	Triple Frontera Argentina (Puerto Iguazú), Brasil (Foz do Iguazú) y Paraguay (Ciudad del Este)
2019	Puerto Iguazú-Actividad de la yerba mate, Brasil (Foz do Iguazú, Santa Terezinha de Itaipú) Encarnación (Paraguay)-Posadas (Argentina). Transporte de Pasajeros y Carga

En cuanto a la dimensión formación y capacitación del inspector, cabe señalar:

- Los Seminarios de Buenas Prácticas realizados en Brasilia (2015) y Foz de Iguazú (2018).
- La publicación virtual "Plan Regional de Inspección del Trabajo del MERCOSUR. Origen, dimensiones y acciones", editada en 2019.

### Programa de Trabajo 2021-2022

El programa 2021-2022 aprobado por el SGT N° 10 prevé:

- Realización de operativos conjuntos.
- Culminar el proyecto de Resolución GMC "Lineamientos para la Inspección de Trabajo sobre Jornada Laboral de Choferes de Autotransporte Internacional en el ámbito del MERCOSUR".
- Plan comunicacional del PRITM.
- Acciones de Formación de Inspectores sobre Buenas Prácticas.

### Desafíos

Definir y desarrollar los contenidos para la implementación de una plataforma virtual de formación de inspectores del trabajo, con vista a crear una Escuela Regional de Inspección del Trabajo en el MERCOSUR, destinada a recolectar, registrar, producir y diseminar conocimiento dirigido a las actividades de la inspección del trabajo.

### Otros datos y antecedentes

En 1995, la Pauta Negociadora aprobada por Resolución GMC N° 38/95 indicó al SGT N° 10: Convocar a un Seminario Tripartito sobre la Inspección del Trabajo con el objetivo de lograr una cooperación mutua con vistas a aumentar la eficacia del control y promover el estricto cumplimiento de las Normas Laborales.

La realización de los primeros operativos conjuntos de fiscalización data del año 1997.

Además, se cuenta con dos instrumentos normativos:

- Decisión N° 32/2006 CMC que aprueba las "Condiciones Mínimas de Procedimiento de Inspección del Trabajo en el MERCOSUR".
- Decisión N° 33/2006 CMC que aprueba los "Requisitos Mínimos de Perfil del Inspector del Trabajo en el MERCOSUR".

### Evolución institucional

La inspección del trabajo en el año 1996 se integró con otras materias en la Comisión Temática III "Salud y Seguridad en el Trabajo, Inspección del Trabajo, Seguridad Social y Trabajo Infantil" en el seno del SGT N° 10 "Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social".

En 2008, como se mencionó, se constituyó la Comisión Operativa Coordinadora del PRITM.

### Más información:

<https://www.ismercosur.org/es/biblioteca/download-info/plan-regional-de-inspeccion-del-trabajo-del-mercosur/>

## Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores

### Aprobación

Resolución GMC N° 4/2015 de fecha 29 de mayo.

### Objetivo

Desarrollar acciones de aplicación progresiva, tendientes a promover y proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR.

### Desarrollo

El plan se desarrolla sobre tres dimensiones temáticas: Normativa, Formativa y de Inspección.

La Declaración Sociolaboral del MERCOSUR 2015 (DSL 2015), firmada el 17 de julio de 2015, consolidó los principios y derechos en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) debido a las orientaciones del artículo 25 de la DSL 2015, que contiene once incisos sobre los componentes del sistema nacional de salud y seguridad en el trabajo a implementar por los Estados Partes.

### Logros

Respecto de la dimensión temática de normativa, destacamos el dictado de tres Recomendaciones del CMC:

- Recomendación N° 1/2019 CMC "Evaluación de Riesgos Laborales".
- Recomendación N° 2/2019 CMC "Intervención ante condiciones de Riesgos Graves e Inminentes en Obras de Construcción".
- Recomendación N° 1/2020 CMC "Guía de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR".

En el año 2020 se volvió a actualizar el "Estudio Comparado de la legislación sobre Salud y Seguridad de los Trabajadores del MERCOSUR" y se presentó para su tratamiento un proyecto de Recomendación CMC sobre Riesgos Biológicos Laborales.

En cuanto a las actividades formativas, el GMC aprobó, a solicitud del SGT 10, la campaña "Por un MERCOSUR con Trabajo Seguro y Saludable", la cual será publicada en el sitio web así como en las redes sociales del MERCOSUR.

Entre otras piezas publicitarias, se realizaron dos sobre riesgo grave e inminente para alojar en el micrositio <https://www.mercosur.int/media/campanas>.

Otras publicaciones realizadas son: "Documentos del MERCOSUR Sociolaboral 1991-2020" y "Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR. Resultados 2015-2020".

Finalmente, en la dimensión temática de inspección, además de la realización de operativos conjuntos de fiscalización, se cuenta con dos instrumentos normativos: Decisión N° 32/2006 CMC, que aprueba las "Condiciones Mínimas de Procedimiento de Inspección del Trabajo en el MERCOSUR", y la Decisión N° 33/2006 CMC que aprueba los "Requisitos Mínimos de Perfil del Inspector del Trabajo en el MERCOSUR".

### Programa de Trabajo 2021-2022

El programa 2021-2022 aprobado por el SGT N° 10 prevé 4 actividades para la segunda etapa del plan regional:

- Incorporar la perspectiva de género en las actividades del plan regional.
- Impulsar un "Programa Regional de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo".
- Desarrollar un "Referencial MERCOSUR de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo".
- Actualizar el "Perfil diagnóstico regional sobre Salud y Seguridad en el Trabajo".

### Desafíos

Queda pendiente el desarrollo de indicadores de Entorno de Trabajo Seguro, con base en los datos de las estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en el MERCOSUR; los puntos focales de SST deben avanzar con el Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR (OMTM) en la construcción de indicadores de SST que se puedan armonizar para comparar.

Por primera vez en la historia, los Presidentes de los Estados Partes del MERCOSUR (2 de julio de 2020) nos alentaron **"a fortalecer las políticas de prevención en el ámbito de la salud y seguridad ocupacional"**. Estamos y seguiremos en esa senda.

Articular con la Unidad Ejecutora del Plan Regional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil la recopilación y estudio comparado sobre los denominados "Listados de Trabajo Infantil Peligroso (TIP)", con vistas a contribuir en su actualización y/o armonización.

### Otros datos y antecedentes

La importancia de la salud y seguridad en el trabajo en el MERCOSUR quedó formalizada mediante la Decisión N° 1/92 del Consejo del Mercado Común (CMC) que aprueba el cronograma de medidas de los Subgrupos de Trabajo del Grupo Mercado Común (GMC), entre ellos, del entonces Subgrupo de Trabajo N° 11 Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social (SGT 11).

Dicho cronograma encomendó a la Comisión N° 5 Salud y Seguridad en el Trabajo (del SGT 11): 1) Análisis comparativo de las legislaciones; 2) Identificación de asimetrías y 3) Presentación de propuestas y remisión al GMC.

Por el momento no existe un instrumento jurídicamente vinculante, pero los esfuerzos están dirigidos a establecer un piso mínimo de derechos laborales para las y los trabajadores del MERCOSUR, a la par de constituir una política regional de salud y seguridad en el trabajo.

### Evolución institucional

La Comisión N° 5 Salud y Seguridad en el Trabajo (creada en 1992), en el año 1996 se integró con otras materias y pasó a denominarse Comisión Temática III Salud y Seguridad en el Trabajo, Inspección del Trabajo, Seguridad Social y Trabajo Infantil, para funcionar en el seno del ex SGT N° 11, luego denominado SGT 10 Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social.

En 2017 se constituyó la Comisión del Equipo Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo del MERCOSUR.

**Más información:** <https://www.argentina.gob.ar/srt/institucional/mercosur>

## Plan para Facilitar la Circulación de Trabajadores

### Aprobación

Resolución GMC N° 21/2015 de fecha 15 de julio.

### Objetivo

Desarrollar acciones de aplicación progresiva, tendientes a facilitar la circulación de trabajadores del MERCOSUR con vista a su inserción formal en las estructuras laborales de los Estados Partes, como una estrategia para mejorar la calidad del empleo en el MERCOSUR, incluyendo sus zonas de frontera, de conformidad con lo establecido especialmente en la Declaración Sociolaboral y en el Acuerdo de Residencia para los Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR y en los demás instrumentos regionales que tienen relación con el tema.

### Desarrollo

El plan se desarrolla sobre dos ejes temáticos: la Libre Circulación de Trabajadores del MERCOSUR y la Libre Circulación de Trabajadores del MERCOSUR en zonas de fronteras.

Estos ejes abarcan las siguientes dimensiones: Normativa, Cooperación Interinstitucional, Empleo, Seguridad Social, Trabajos temporarios en los Estados Partes, Rol de los actores sociales y Difusión, sensibilización y concientización de los derechos de los trabajadores del MERCOSUR.

La dimensión Empleo, en ambos ejes, tiene como objetivos específicos potenciar el acceso a los servicios de empleo de los trabajadores y trabajadoras de los Estados Partes del MERCOSUR y su inserción en las ocupaciones y sectores económicos, definidos como prioritarios. En este sentido, y para el cumplimiento de los sus objetivos, se desarrollan procesos específicos de: formación profesional; servicios públicos de empleo, promoción del empleo; estudios de investigación y articulación con órganos y foros de la estructura institucional del MERCOSUR vinculados a la temática del trabajo en zonas de frontera.

Para la ejecución del plan interactúan dos equipos: 1) Equipo Técnico de Servicios Públicos de Empleo y 2) Equipo Técnico de Formación Profesional".

### Logros

Específicamente, en cuanto a los Servicios Públicos de Empleo, se han dado los siguientes avances:

- Publicación realizada por la Comisión del Equipo Técnico de Servicios Públicos de Empleo, Subgrupo de Trabajo N° 10 Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social: "Servicios Públicos de Empleo del MERCOSUR-Versión junio 2018". Ese documento es una compilación diagnóstica de cada uno de los Servicios Públicos de Empleo de los Estados Partes y se encuentra disponible en la página web del Instituto Social del MERCOSUR.
- Se desarrolló un flyer digital comunicativo con los datos generales de contacto de cada uno de los Servicios Públicos de Empleo del MERCOSUR. Contiene nombre de cada uno de los Servicios Públicos de Empleo, teléfono y página web. Esta pieza ya se encuentra finalizada y al momento a la espera de la próxima reunión de la Comisión para autorizar su libre circulación.

Respecto del Equipo Técnico de Formación Profesional, cabe señalar:

- Resolución GMC N° 59/01: recomendar a los Estados Partes que desarrollen acciones encaminadas a construir una visión integral y sistemática de la Formación Profesional, con participación de las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores.
- Decisión CMC N° 1/03: que los Estados Partes tengan en consideración el "Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre Formación Profesional".
- Actualización de las medidas de contingencia adoptadas ante el Covid-19 y los protocolos correspondientes. Complementariamente se avanzó con la implementación de protocolos de prevención del Covid-19 en instituciones de Formación Profesional en zonas de frontera, trabajo en conjunto con el equipo de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Avances en el diagnóstico y la identificación de los problemas y perspectivas de solución en los sistemas de Formación de cada Estado Parte.
- Redacción de un glosario de términos para unificar criterios (en proceso de elaboración).

Del Eje Difusión destacamos:

- Cómo trabajar en los países del MERCOSUR. Guía Dirigida a los Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR, 2010.
- Cartilla "Trabajar en el MERCOSUR" aprobada por Recomendación CMC N° 3/15 y publicada en 2018.

### Programa de Trabajo 2021-2022

El programa 2021-2022 aprobado por el SGT 10 contiene los siguientes temas a seguir desarrollando:

Equipo Técnico de Servicios Públicos de Empleo:

- Elaboración de la segunda compilación de "Servicios Públicos de Empleo del MERCOSUR", que dé cuenta de los cambios institucionales de los últimos años de cada uno de los Estados Partes.
- Folleto informativo detallado de los Servicios Públicos de Empleo del MERCOSUR para circular en las Oficinas de Frontera.
- Realizar encuentros virtuales con técnicos de los Servicios Públicos de Empleo con el objetivo de pensar estrategias una vez culminada la pandemia del Covid-19.
- Realizar el Proyecto "Perfil Profesional por Competencias para las Operadores de los Servicios Públicos de Empleo de Frontera de los Países del MERCOSUR"

Equipo Técnico de Formación Profesional:

- Relevar información de los distintos sistemas de certificación o cualificación.
- Identificar sectores relevantes en consulta con los actores sociales.
- Articulación con Foros del Sector Educativo del MERCOSUR para avanzar en la definición de un marco de cualificaciones regional.
- Realizar encuentros virtuales con los equipos técnicos de cada país para intercambiar acerca de las diferentes metodologías prospectivas de empleo y formación profesional, con el objetivo de pensar estrategias una vez culminada la pandemia del Covid-19.

Eje Difusión:

- Actualizar, en caso de resultar necesario, las cartillas nacionales "Cómo trabajar en el MERCOSUR".

## Desafíos

Equipo Técnico de Servicios Públicos de Empleo:

- Queda como desafío la consolidación de un Servicio Público de Empleo de carácter regional que pueda brindar servicios de calidad en las zonas de frontera.
- En este sentido, el proyecto “Perfil Profesional por Competencias para las Operadores de los Servicios Públicos de Empleo de Frontera de los Países del MERCOSUR” es indispensable en vistas de lograr una homogenización y armonización de la atención a trabajadores y trabajadoras migrantes, promoviendo servicios de información y orientación laboral de calidad, mediante el incremento de las aptitudes y la profesionalización de los operadores y operadoras de servicios públicos de empleo de las Oficinas de Empleo de Frontera de los Estados Partes del MERCOSUR.
- Cabe mencionar que este proyecto ya contaba con la aprobación de todos los Estados Partes pero, a la luz de los cambios institucionales de los últimos años, ha vuelto a consideración de las nuevas autoridades.
- También queda como desafío lograr consensos para avanzar en la promoción, elaboración y conformación de:
  - “Mesas de articulación de actores sociales locales” en localidades de frontera.
  - “Guía de Recursos Regionales del Servicio Público de Empleo del MERCOSUR”.
  - “Glosario de Preguntas Frecuentes del Servicio Público de Empleo del MERCOSUR”.

Estos temas ya han comenzado a ser discutidos en la Comisión del Equipo Técnico de Servicios Públicos de Empleo, considerándose insumos indispensables para el buen desempeño de las funciones de los operadores y operadoras de los Servicios Públicos de Empleo de Frontera.

Equipo Técnico de Formación Profesional:

- Avanzar en la aproximación e identificación de intereses comunes con el sector educativo del MERCOSUR para la definición de un marco de cualificaciones regional.
- Realizar las gestiones pertinentes a través de las PPT para realizar trabajos conjuntos con la Comisión de Área Educación Tecnológica (CAET) conforme lo establece la Decisión CMC N° 24/14.

Eje Difusión:

- Desarrollar la campaña “Cómo trabajar en el MERCOSUR”.

## Evolución institucional

La Comisión N° 4 Formación Profesional (creada en 1992), en el año 1996 se integró con otras materias y pasó a denominarse Comisión Temática II Formación Profesional, Observatorio de Trabajo y Migraciones Laborales, para funcionar en el seno del ex SGT N° 11, luego denominado SGT 10 Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social.

En 2008 se constituyó la Comisión del Equipo Técnico de Formación Profesional y en el mismo año la Comisión del Equipo Técnico de Servicios Públicos de Empleo.

## Plan Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Forzoso y la Trata de Personas con fines de Explotación Laboral

### Aprobación

Resolución GMC N° 27/2019 de fecha 5 de junio.

### Objetivos

Desarrollar acciones regionales tendientes a prevenir y erradicar el trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral.

Facilitar la reinserción laboral de las víctimas, conforme la normativa de cada Estado Parte, mediante o no proceso judicial.

### Desarrollo

El plan se desarrolla en las siguientes dimensiones temáticas: Normativa, Formativa o de Sensibilización, de Inspección, de Reinserción de las víctimas de trabajo forzoso y trata con fines de explotación laboral, de Análisis y Diagnóstico y de Articulación.

### Logros

Respecto a la Dimensión Normativa, se encuentra en etapa de elaboración un documento de Normativa Comparada y buenas prácticas de los Estados Partes, a fin de conocer el estado de desarrollo de la temática en cada país, y poder armonizar las distintas legislaciones internas en pos de lograr un correcto abordaje de la problemática cuando la misma incluya nacionales de dos o más estados partes del MERCOSUR, resultando esta actividad una imprescindible plataforma para impulsar acciones de prevención, persecución y asistencia a las víctimas de los delitos de Trata de Personas y Trabajo Forzoso.

Respecto de la Dimensión Formativa, se encuentra en etapa de desarrollo una campaña de sensibilización en zonas de frontera, que cuenta con el financiamiento del GMC, orientada a que la población en general y los migrantes en particular conozcan sus derechos en cada país con el objetivo de minimizar las posibilidades de que sean engañados para su reclutamiento por parte de una red de trata y puedan denunciar situaciones de trata de personas o trabajo forzoso de las cuales sean víctimas o que conozcan que están ocurriendo.

### Programa de Trabajo 2021-2022

El programa 2021-2022 aprobado por el SGT 10 prevé la realización de cuatro actividades:

- Realización de campañas de concientización y difusión.
- Estudio comparado de la normativa de los Estados Partes y de las estructuras y funcionamiento de cada cuerpo inspectivo.
- Promover el intercambio de experiencias y buenas prácticas implementadas por los Estados Partes, con relación a la fiscalización.
- Trabajar en actividades de formación y sensibilización de actores sociales y funcionarios públicos vinculados a la problemática, con especial énfasis en zonas de frontera y/o zonas afectadas.

### Desafíos

Encontrándose el Plan en una primera etapa de desarrollo, el desafío es poder seguir trabajando y desarrollando las acciones propuestas a fin de avanzar en un abordaje cada vez más efectivo y articulado en la región, con el fin último de la erradicación del delito y una efectiva restitución de los derechos vulnerados a las víctimas del mismo.

### Otros datos y antecedentes

La Declaración de Ministros de Trabajo de junio de 2015 instruyó al Subgrupo de Trabajo 10 (SGT 10) a elaborar un plan de acción en materia de prevención, erradicación y reinserción de víctimas de Trata de personas y Trabajo Forzoso. Durante la presidencia *pro tempore* de Argentina (2019) se elaboró el Plan Regional para la prevención y erradicación del trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral, que fuera aprobado por Acta GMC 27/19.

### Evolución institucional

En el año 2019 se constituyó, en el marco del SGT 10, el equipo para la implementación del Plan Regional para la prevención y erradicación del trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral.

**Más información:** [http://www.ippdh.mercosur.int/wp-content/uploads/2018/08/Instrumentos\\_Mercosur\\_trata\\_de\\_personas.pdf](http://www.ippdh.mercosur.int/wp-content/uploads/2018/08/Instrumentos_Mercosur_trata_de_personas.pdf) (en actualización).



# 5

## Los actores sociales

### Sector Trabajador

#### Los sindicatos en el MERCOSUR

El movimiento sindical del Cono Sur, ha sido artífice y protagonista de la construcción de lo que hoy llamamos la Dimensión Sociolaboral del MERCOSUR. En los acuerdos para la conformación del bloque regional que hoy celebra su trigésimo aniversario originariamente no estaba prevista la participación activa de millones de trabajadores y trabajadoras que dan vida y fuerza a la actividad y a la integración regional, lo que daba cuenta de la fuerte influencia del contexto neoliberal de la época.

La lucha por la plena vigencia de los derechos laborales y sociales en el bloque regional y lograr instrumentos e instituciones de participación del mundo laboral en su integración adoptaron un sentido épico para nuestro movimiento obrero regional que había salido no hacía mucho tiempo del período oscuro de ausencia de democracia en nuestro país y en la región.

Luego de tres décadas podemos afirmar que se han logrado importantes avances, aunque con adelantos y retrocesos, para los derechos de las y los trabajadores del MERCOSUR, si bien persisten todavía grandes desafíos y reivindicaciones para alcanzar la verdadera integración de nuestros pueblos.

Fruto de esta vocación integracionista en el año de creación del bloque, por impulso de la bancada sindical y de los Ministros de Trabajo, se puso en marcha el Subgrupo de trabajo 11 (SGT 11) para abordar los asuntos laborales, de empleo y seguridad social (luego de 1994, SGT 10), y en aquel momento presentamos un documento de fuerte tono solicitando la adopción de una Carta de Derechos Fundamentales. Ese documento que compilaba nuestras aspiraciones fue el puntapié inicial para la adopción de lo que hoy es el legado más importante de derecho comunitario: la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR. Simultáneamente avanzamos en una alianza estratégica entre el empresariado, los sindicatos y organizaciones de la sociedad civil promoviendo para el MERCOSUR la creación de un órgano que represente a la sociedad civil organizada, cuyo resultado fue la puesta en marcha del Foro Consultivo Económico Social (FCES) adoptado en 1994.

Aunque el FCES no ha sido demasiado valorado ni en su naturaleza ni en sus funciones en este período, esto no ha impedido la conformación de este ámbito de diálogo social regional. En sus

24 años ha emitido más de 70 recomendaciones, prevaleciendo las que refieren a la relación del MERCOSUR con terceros mercados, la promoción del empleo digno, temas de cooperativismo, la niñez y sus derechos, fortalecimiento del MERCOSUR y defensa del consumidor. También, asimetría de los países, la libre circulación de personas y la seguridad social entre otras. El FCES fue protagonista esencial para la creación de la Red de Cooperativas del MERCOSUR y también, producto de la acción sindical, la adopción de la Estrategia MERCOSUR de Crecimiento del Empleo. El FCES constituye un capítulo de la lucha sindical por la dimensión social y una instancia de construcción de identidad regional.

Respecto de la normativa sociolaboral podemos destacar dos hechos trascendentes: Por un lado, la mencionada Declaración Sociolaboral del MERCOSUR y su revisión firmada en el 2015, y la creación de la consecuente Comisión Sociolaboral tripartita de Seguimiento de la Declaración (CSL) y por otro, la adopción de una Estrategia MERCOSUR de Crecimiento del Empleo (EMCE) fruto de la iniciativa del mundo del trabajo.

Si bien el universo de demandas, respeto y cumplimiento de políticas efectivas en materia sociolaboral ha sido y sigue siendo de asimétrico cumplimiento por parte de los Estados miembros, las representaciones sindicales que participamos activamente del MERCOSUR nunca bajamos nuestras banderas reivindicativas en la materia. Y en ese sentido, hemos logrado instalar no solo una agenda de debate tripartito institucionalizado sino también la puesta en marcha efectiva por parte de los Estados de una serie de políticas que podemos resumir de los siguientes ítems: la puesta en práctica activa de políticas de trabajo digno, decente y pleno empleo productivo; el desarrollo y ampliación de medidas de protección social; la generación de empleos productivos en un ambiente institucional, social y económicamente sostenible; el respeto, difusión y aplicación de los principios y derechos fundamentales del trabajo; la promoción del diálogo social y del tripartismo; la elevación en las condiciones de trabajo y vida de los ciudadanos y la promoción del desarrollo sostenible inclusivo y equitativo en nuestra región.

Nos enorgullece el avance incipiente en la constitución de un Mercado Común donde los trabajadores y trabajadoras de todos los países miembros deben ser considerados en igualdad de derechos, de condiciones, de trato y de protección social. Para los sindicatos el objetivo es consagrar el rostro humano de la integración que garantice los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras en un marco de equidad.

La Comisión Sociolaboral (CSL), con su constitución y su participación tripartita en el sistema de decisiones, es un antecedente internacional de fundamental importancia. Antecedentes de este tipo no los tuvo Maastricht ni muchos de los tratados de libre comercio, lo que explica en parte la reticencia de los nuevos acuerdos de asociación de países a incorporar taxativamente la presencia de sindicatos y empleadores, y solo hacen alusión al eufemismo "sociedad civil", como es el caso del Acuerdo de Asociación entre Unión Europea-MERCOSUR en su capítulo "Comercio y Desarrollo Sostenible en 2020".

La Declaración Sociolaboral es desde nuestra perspectiva una norma vital de fuerte impacto de protección de derechos humanos y es considerada como fuente de derecho. Si en 1998 se logró un reconocimiento de derechos laborales, su revisión en 2015 significó un avance normativo en materia de derechos individuales como los de no discriminación, de igualdad de trato entre mujeres y hombres, de protección a trabajadores migrantes, de eliminación de trabajo forzoso, de prevención y erradicación del trabajo infantil y en derechos colectivos como el de libertad sindical

y protección de la actividad sindical, negociación colectiva, fomento del diálogo social nacional e internacional y centralidad del empleo en las políticas públicas, entre otros. Cabe destacar que en la Declaración Sociolaboral se establece el reconocimiento del derecho de huelga, una referencia de derecho comunitario a escala global que se puede encontrar en algunos pocos instrumentos internacionales.

Por otro lado, la adopción de la Estrategia MERCOSUR de Crecimiento del Empleo (EMCE) (CMC DEC. 04/2006) significó un cambio de paradigma, cristalizada en un esfuerzo conjunto y tripartito que incorporó las demandas del movimiento obrero.

Finalmente, en los últimos años, podemos destacar avances en el Plan Regional de Inspección del Trabajo, el Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores, el Plan para Facilitar la Circulación de Trabajadores y el Plan de Acción para la conformación progresiva de un Estatuto de la Ciudadanía del MERCOSUR.

Somos conscientes de que muchas de nuestras reivindicaciones aún están en ciernes y se presentan desafíos en nuestro horizonte para alcanzar la plena integración regional que nosotros deseamos.

Pero los avances y logros de estos años refuerzan nuestra convicción de que la participación de los sindicatos en el seno del MERCOSUR, junto al resto de los representantes de la sociedad civil, ha sido el factor determinante para la promoción de una integración regional con rostro humano. Entendemos que ese es el camino que debemos continuar y profundizar: el camino del diálogo, la cooperación y la participación efectiva. Solo así podremos buscar y construir entre todos un destino común para todos, hombres y mujeres del sur latinoamericano.

En este marco, reafirmamos la necesidad de preservar y fortalecer el proceso de integración, avanzando hacia un modelo económico y social, inclusivo y equitativo. Para lograrlo, será de fundamental importancia promover la integración de los Objetivos de la Agenda 2030 en nuestra agenda regional, para impulsar un desarrollo sostenible e inclusivo que permita subsanar las asimetrías vigentes en nuestro MERCOSUR y brindar respuestas efectivas a las aspiraciones y necesidades de empleo digno con justicia social de los trabajadores y las trabajadoras de nuestros países.

## Sector Empleador

### Reflexiones desde el sector empleador

A treinta años de la firma del Tratado de Asunción resulta incuestionable que el compromiso político con el proceso de integración del MERCOSUR tiene un enorme poder de incidencia en las economías de nuestros países, y cuando hacemos un repaso de las distintas políticas adoptadas y los caminos transitados desde 1991, no caben dudas de que la evolución del entramado de las cadenas productivas industriales de la región ha operado como un factor clave para el desarrollo económico y la creación de empleo decente.

En particular, la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR de 1998, con su revisión en 2015 (en adelante DSL), resulta un instrumento de gran valor desde que permitió institucionalizar una serie de principios, en el entendimiento de que no es posible escindir el desarrollo sostenible de la región y el respeto por los valores democráticos de la inclusión social. En este espíritu, los Estados

renovaron su compromiso con la "Declaración de Filadelfia" (1944), la "Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo" (1998) y el "Pacto Mundial para el Empleo de la OIT" (2009), junto a una serie de tratados internacionales de Derechos Humanos, convirtiéndolos expresamente en ejes cardinales para las políticas de desarrollo que se impulsan en el marco del MERCOSUR.

Para el sector empleador, la institucionalización del diálogo social tripartito a nivel regional se erige como garantía en dos niveles: primero, al reconocer la función de las empresas sostenibles como motor del crecimiento y el desarrollo de la región, la DSL recepta la importancia de que las políticas para el empleo decente contribuyan con un entorno de promoción de la actividad privada que, desde su contribución para el desarrollo sostenible y la innovación, permite mejorar los niveles de vida y las condiciones sociales. En segundo lugar, al asegurar la participación efectiva de los actores sociales en el desarrollo de las políticas de integración, se garantiza la transparencia del proceso de rendición de cuentas de los Estados sobre la implementación de la DSL. En particular, habilita un minucioso mecanismo de diseño, evaluación y readecuación de los programas a la luz del intercambio entre los actores sociales en tanto protagonistas del mundo del trabajo, jerarquizando la formación de consenso tripartito como herramienta para dotar de legitimidad a las decisiones adoptadas y asegurar su continuidad en el tiempo.

La actividad de los órganos sociolaborales (OSL) y en particular de la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR, con su naturaleza de órgano tripartito auxiliar del Grupo Mercado Común, ha atravesado distintas etapas de maduración en estos treinta años. Sin dudas, en los últimos diez años, los OSL se han convertido en un espacio profesionalizado que vela por la continuidad de las políticas que constituyen la dimensión social del MERCOSUR, construyendo espacios de intercambio entre representantes de los gobiernos, trabajadores y empleadores para generar los acuerdos necesarios en el ejercicio de la gobernabilidad democrática, y motorizando la cooperación y asistencia técnica, especialmente frente al contexto de las crisis económicas que impactaron en la región en 2008 y 2020.

Las entidades gremiales empresariales de los países de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay han avanzado en los últimos años en la institucionalización del Consejo Industrial del MERCOSUR como ámbito conjunto de análisis, búsqueda de consenso para el fortalecimiento de principios de entendimiento y acuerdo sobre los puntos de avance necesarios y articulación de acciones conjuntas orientadas a promover el intercambio y la integración regional en el ámbito empresarial. Este espacio se ha convertido en una herramienta vital para realizar aportes a las negociaciones en materia de normas prioritarias, aranceles, regímenes especiales, reglas de origen y acuerdos comerciales, priorizando los intereses comunes para así alcanzar los compromisos que hagan realidad la integración productiva del bloque.

La participación de los actores sociales ha mostrado ser eficaz no solo para resolver situaciones de conflicto sino para avanzar en la agenda de sus intereses comunes. Este ha sido el motor de la agenda de los grupos de trabajo, que han concretado políticas relativas a derechos fundamentales, como el "Plan Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Forzoso y la Trata de Personas con fines de Explotación Laboral" y el "Plan Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil". Estos hitos ilustran una persistente voluntad política en afianzar el cumplimiento de los derechos contenidos en la DSL y en el acuerdo de ciertos objetivos que resultan estratégicos también para mejorar el ecosistema empresarial y la productividad, incrementar la competitividad y el crecimiento económico sostenido.

### Los desafíos por delante

El proceso de integración del MERCOSUR se encuentra en un momento crucial para su existencia y su continuidad en el actual contexto económico internacional y nacional. Para avanzar en la integración regional, es imprescindible hacer realidad un trabajo conjunto de los gobiernos y los actores sociales en una interacción permanente.

En un contexto global signado por las consecuencias socioeconómicas de la pandemia, la región debe aprovechar la sinergia que puede generar la participación de los empleadores y trabajadores en las discusiones fundamentales vinculadas al desarrollo. Este intercambio constituye una llave para legitimar los acuerdos fundamentales y tender los puentes necesarios para construir una agenda estratégica de desarrollo regional.

Frente al desafío que representa la incorporación al mercado de trabajo formal del enorme grupo de personas que se encuentran desempleadas o trabajan en la informalidad, es necesario responder con una estrategia productiva y de empleo multidimensional. No es posible motorizar la creación de empleo con esfuerzos aislados o en forma independiente de las variables macro necesarias para reactivar la actividad productiva. Por el contrario, la creación de empleo está muy ligada al aumento de la productividad, que se ha deteriorado en toda la región, incrementando la brecha con el mundo desarrollado, pero también con otras regiones emergentes.

De cara a los desafíos planteados, las industrias regionales cumplen un rol central en la generación de empleo, el incremento de la productividad, el fortalecimiento de la competitividad y la dinamización del crecimiento económico regional. Al respecto, las organizaciones de empleadores están llamadas a cumplir un rol fundamental dinamizando las iniciativas de articulación público-privada en los países del bloque.

Las dificultades que signan el proceso de integración del MERCOSUR solamente podrán ser superadas por una sólida voluntad política de los gobiernos, empleadores y trabajadores de los Estados Partes. Para ello resulta ineludible trabajar en el diseño de una inserción internacional virtuosa del MERCOSUR y sustentada en los activos del sector industrial en su rol estratégico para generar oferta de bienes de calidad y competitivos.

Para dinamizar el mercado de trabajo es necesario desarrollar herramientas que ofrezcan un adecuado marco de protección social pero a la vez diseñar estrategias público-privadas que avancen sobre cuestiones vinculadas a la infraestructura digital y la formación a lo largo de la vida. Existe un gran desafío en la región para propiciar sistemas productivos inclusivos y sustentables acordes con el impacto de las nuevas tecnologías y formas organizacionales, que incluyen la transición hacia el mundo del trabajo y la capacitación y mejora de la fuerza laboral propiciando la vinculación entre educación y empleo. Frente a ello la cooperación y la asistencia técnica entre los países de la región se vuelve una herramienta clave para trabajar en iniciativas de aprendizaje basado en el trabajo, con políticas de mayor alcance y mayor impacto. Los OSL han demostrado su capacidad para abordar este tipo de cuestiones a través del desarrollo y diversos planes regionales como el "Plan para Facilitar la Circulación de Trabajadores" y la adopción de valiosos instrumentos como el "Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR" y el "Estatuto de Ciudadanía del MERCOSUR", y han desarrollado sus capacidades a través órganos técnicos como el Grupo de Alto Nivel de Empleo (GANEmple) y el Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR (OMTM).

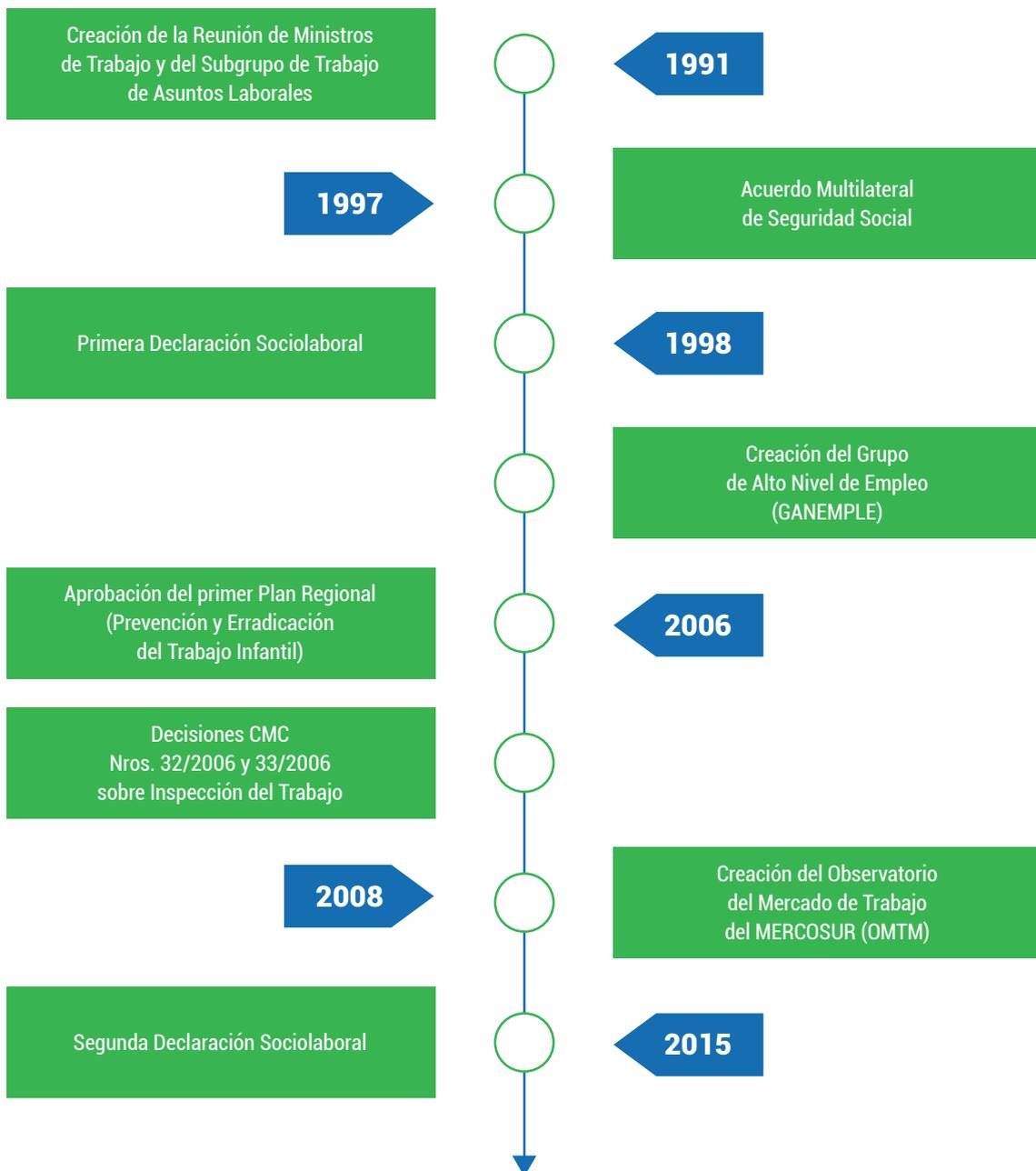
Durante el último año los actores de la región se han concentrado en evitar que la situación económica, social y sanitaria sea aún más crítica de lo que se ha visto. Será necesario enfocar el próximo ciclo en el diseño estrategias integrales con incentivos que tengan en cuenta no solo la continuidad del empleo, sino también cómo promover la generación de trabajo registrado y cómo apoyar las necesidades del entramado productivo en términos de productividad y competitividad.

El sector empleador reivindica en este sentido la necesidad de construir un entorno institucional y económico favorable a la inversión para un crecimiento sustentable e inclusivo, asegurando el pleno respeto por los valores democráticos y seguridad jurídica. Solo a través de la conjunción de políticas que conduzcan al crecimiento económico, aumenten la competitividad y amplíen la integración del bloque, el MERCOSUR volverá a recibir inversiones y será visto internacionalmente como un grupo de países que pueden producir bienes y servicios de calidad, conformando una oferta competitiva hacia el resto del mundo, capaz de participar en cadenas de valor globales, y ubicarse en nichos de mercado de alto valor agregado.

En suma, consideramos que es imprescindible profundizar en las instancias de diálogo social y en la participación efectiva de los actores sociales para alcanzar acuerdos básicos y planificar una estrategia que permita superar los actuales esquemas de emergencia para promover las oportunidades dentro el sector formal. En tal espíritu, es necesario dar los debates en torno a las políticas de promoción del empleo para construir una estrategia de desarrollo y de creación de empleo decente en el mediano y largo plazo, y capitalizar el diálogo social tripartito para discutir una agenda de productividad con inclusión social.

# 6

## Hitos del MERCOSUR en materia sociolaboral





# Epílogo: “Covid-19 y Estatuto de la Ciudadanía del MERCOSUR”

El 30º aniversario del MERCOSUR nos encuentra transitando el segundo año de la pandemia Covid-19.

Desde el dictado de la Decisión CMC N° 64/10 que establece un plan de acción para la conformación progresiva de un Estatuto de la Ciudadanía del MERCOSUR, pensamos cómo llegaríamos a este ansiado año 2021, imaginando cuáles serían los derechos reconocidos en materia de trabajo, empleo y seguridad social.

Cabe destacar que en el comunicado conjunto de Presidentes de los Estados Partes del MERCOSUR, y los Estados Asociados, en ocasión de la LVI Cumbre de Presidentes del MERCOSUR, realizada el 2 de julio de 2020, en su punto 28 consideraron que “el impacto causado por la pandemia Covid-19 en el mercado de trabajo, es de gran importância” y reafirmaron el compromiso de nuestros países de impulsar políticas activas para el sostenimiento del empleo decente y formal, la reactivación económica que permita la reincorporación efectiva de trabajadores, la formación profesional para la reconversión laboral, el desarrollo de herramientas que permitan nuevas modalidades laborales y una efectiva inserción. Alentaron a fortalecer las políticas de prevención en el ámbito de la salud y seguridad ocupacional y a continuar con los esfuerzos en la profundización de las acciones orientadas al combate al trabajo forzoso, la trata laboral, erradicación del trabajo infantil y la informalidad. Reconocieron que, en estos momentos, más que nunca, la figura del Diálogo Social exige un ejercicio permanente para responder a los problemas y necesidades de los trabajadores y empleadores causados por la pandemia, manteniendo el objetivo de la sostenibilidad, el trabajo decente y la seguridad social.

Asimismo, respecto del Estatuto de Ciudadanía del MERCOSUR afirmaron que el fortalecimiento de la dimensión ciudadana constituye uno de los objetivos primordiales de la integración, razón por la cual se comprometieron a apoyar el efectivo cumplimiento del Plan de Acción del Estatuto de Ciudadanía del MERCOSUR a través de los Foros competentes, con miras a su plena implementación en el trigésimo aniversario de la firma del Tratado de Asunción (punto 11) y destacaron los avances registrados desde la suscripción del “Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR”, vigente desde el año 2002; el “Acuerdo sobre Residencia para los Nacionales de los Estados Partes y Asociados del MERCOSUR”, vigente desde 2009; el establecimiento del Plan de Acción para la Conformación Progresiva del “Estatuto de la Ciudadanía del MERCOSUR”, vigente desde 2010, y la “Cartilla de la Ciudadanía del MERCOSUR”, los cuales recogen disposiciones que facilitan y dan previsibilidad al tránsito, la residencia, el desempeño de actividades laborales remuneradas y la educación en los Estados Partes y Asociados del MERCOSUR (punto 12).

En tal sentido, y a modo de cierre, es que deseamos enumerar los derechos reconocidos en materia de trabajo, empleo y seguridad social que fueron recogidos en la cartilla del estatuto de la ciudadanía.

Los ciudadanos del MERCOSUR tienen derecho a acceder a un Trabajo libremente elegido y a ejercer cualquier oficio o profesión en el territorio de los Estados Partes.

- Los ciudadanos del MERCOSUR tienen derecho a la igualdad efectiva de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, sin distinción o exclusión por motivo de sexo, etnia, raza, color, ascendencia nacional, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, edad, credo, opinión, actividad política y/o sindical, ideología, posición económica o cualquier otra condición social, familiar o personal.<sup>8</sup>
- En especial, los ciudadanos del MERCOSUR que se establezcan para trabajar en relación de dependencia en otro Estado Parte tienen el derecho:
  - A obtener un empleo formalizado y decente.<sup>9</sup>
  - A obtener un salario mínimo suficiente para atender sus necesidades y las de su familia.<sup>10</sup>
  - A percibir igual salario por trabajo de igual valor.<sup>11</sup>
  - A tener una jornada no superior a ocho horas diarias, sin perjuicio de las disposiciones específicas para la protección de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.
  - A tener el reposo diario, dentro y entre jornadas, y/o a un día semanal de reposo remunerado de acuerdo con la modalidad de contratación, al goce de licencia anual y otras licencias, remuneradas y no remuneradas, y a los días feriados establecidos en el Estado Parte de recepción.<sup>12</sup>
  - A ser protegidos adecuadamente en caso de despido injustificado.
  - A condiciones de seguridad y salud en el trabajo.<sup>13</sup>
  - A la educación y formación profesional.<sup>14</sup>
- La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y varones será garantizada en todos los ámbitos, en particular en lo que atañe:
  - Al acceso al empleo o actividad productiva, o a puestos de relevancia en las empresas e instituciones públicas.
  - A la remuneración, condiciones de trabajo, protección social, educación, calificación profesional y conciliación de obligaciones laborales y familiares.
  - Al ejercicio del derecho a sindicalización y negociación colectiva.<sup>15</sup>

8. Declaración Sociolaboral del MERCOSUR 2015: art. 4.

9. Decisión CMC N° 19/07. Directrices Regionales para la Estrategia de Crecimiento del Empleo en el MERCOSUR.

10. Declaración Sociolaboral del MERCOSUR 2015: art. 4.

11. Declaración Sociolaboral del MERCOSUR 2015: art. 11.

12. Declaración Sociolaboral del MERCOSUR 2015: art. 12.

13. Declaración Sociolaboral del MERCOSUR 2015: art. 25.

14. Res. GMC N° 59/01. Formación Profesional.

15. Declaración Sociolaboral del MERCOSUR 2015: art. 5.

- Las personas con discapacidad serán tratadas de forma digna y no discriminatoria, favoreciéndose su inserción social y laboral.<sup>16</sup>
- Está prohibida toda forma de trabajo forzoso u obligatorio o degradante exigido a un individuo bajo amenaza de sanción y para el cual no se ha ofrecido espontáneamente.<sup>17</sup>
- Se prohíbe el trabajo infantil. La edad mínima de admisión al trabajo será aquella establecida por las legislaciones nacionales de los Estados Partes, no pudiendo ser inferior a aquella en que cesa la escolaridad obligatoria. El trabajo de los adolescentes será objeto de tutela especial, en especial en lo que concierne a la edad mínima de admisión y a otras medidas que posibiliten su pleno desarrollo físico, intelectual, profesional y moral.<sup>18</sup>
- Los ciudadanos del MERCOSUR, en su calidad de empleadores o trabajadores, tienen derecho de asociarse y constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a dichas organizaciones.

En especial, los Estados Partes deberán garantizar a los trabajadores:

- Libertad de afiliación sindical, de no afiliación y de desafiliación, sin que esto comprometa el ingreso a un empleo, su continuidad o la oportunidad de ascenso en el mismo.
  - Protección contra despidos o perjuicios que tengan como causa su afiliación sindical o su participación en actividades sindicales.
  - Derecho a ser representados sindicalmente, conforme a la legislación, convenios y acuerdos colectivos de trabajo vigentes en los Estados Partes. Los trabajadores y los empleadores, o sus organizaciones respectivas, tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, en los niveles adecuados, y a emprender, en caso de conflicto de intereses, acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga.<sup>19</sup>
- Todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad, tienen derecho a la asistencia, información, protección e igualdad de derechos y condiciones de trabajo, así como derecho de acceso a los servicios públicos reconocidos a los nacionales del país en el que estuvieren ejerciendo sus actividades, de conformidad con la legislación de cada país.

Los ciudadanos del MERCOSUR de un Estado Parte que se establezcan para trabajar y ejercer su oficio o profesión en otro Estado Parte cuentan además con los Derechos descritos en el presente Estatuto en materia de Circulación de Personas, especialmente en lo que respecta a la libre movilidad personal y de sus familias, la transferencia de sus ingresos provenientes de su trabajo en ese otro Estado Parte, y al ejercicio de las libertades civiles, sociales, culturales y económicas en igualdad de condiciones que los nacionales.

Los ciudadanos del MERCOSUR tienen derecho de acceder a los beneficios de la seguridad social, en los niveles y condiciones previstos por las respectivas legislaciones nacionales y en el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR.

16. Declaración Sociolaboral del MERCOSUR 2015: art. 6.

17. Declaración Sociolaboral del MERCOSUR 2015: art. 8.

18. Declaración Sociolaboral del MERCOSUR 2015: art. 9.

19. Declaración Sociolaboral del MERCOSUR 2015: art. 16.

Los ciudadanos del MERCOSUR tienen derecho a un mínimo de protección social destinado a los grupos vulnerables, y a un sistema de seguridad social contributivo para quienes estén en relación de dependencia.

Los ciudadanos del MERCOSUR tienen derecho a que los Estados Partes donde habiten les garanticen una red mínima de protección social, independientemente de su nacionalidad, frente a contingencias adversas especialmente motivadas por enfermedad, discapacidad, invalidez, vejez y muerte.<sup>20</sup>

Los ciudadanos del MERCOSUR que presten o hayan prestado servicios en cualquiera de los Estados Partes podrán jubilarse y acceder al sistema sanitario en igualdad de derechos y obligaciones con los nacionales de los Estados Partes.<sup>21</sup>

Cada Estado Parte concederá las prestaciones contributivas pecuniarias y de salud conforme su propia legislación.<sup>22</sup>

Los ciudadanos del MERCOSUR establecidos en un Estado parte tiene derecho a percibir las prestaciones por vejez, edad avanzada, invalidez o muerte, pudiendo ser considerados para su obtención los aportes efectuados en los demás Estados Partes en las condiciones previstas en el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social. Estos beneficios son extensibles a los trabajadores afiliados a un régimen de jubilaciones y pensiones de capitalización individual.<sup>23</sup>

## 56

Los ciudadanos del MERCOSUR que se trasladen temporalmente con motivo de su trabajo a otro Estado Parte, tienen derecho a acceder, para sí y para sus familiares y asimilados, a las prestaciones de salud en los términos del Acuerdo Multilateral de Seguridad Social.<sup>24</sup>

Los ciudadanos del MERCOSUR de un Estado Parte que se establezcan en otro Estado Parte cuentan además con los Derechos descritos en el presente Estatuto en materia de Circulación de Personas, especialmente en lo que respecta a la igualdad de derechos previsionales de quienes obtengan residencia.

---

20. Declaración Sociolaboral del MERCOSUR 2015: art. 27.

21. Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR (Decisión CMC N° 19/97): arts. 2 y 3.

22. Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR (Decisión CMC N° 19/97): art. 3.

23. Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR (Decisión CMC N° 19/97): arts. 7 y 9.

24. Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR (Decisión CMC N° 19/97): art. 6.

# Siglas

---

**CCSCS:** Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur.

**CETFP:** Comisión del Equipo Técnico de Formación Profesional.

**CETSP:** Comisión del Equipo Técnico de Servicios Públicos de Empleo.

**CETSST:** Comisión del Equipo Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo.

**CMC:** Consejo del Mercado Común.

**COMPASS:** Comisión Multilateral Permanente de Seguridad Social.

**COPRIT:** Comisión Operativa Coordinadora del Plan Regional de Inspección del Trabajo.

**CSL:** Comisión Sociolaboral.

**DSL:** Declaración Sociolaboral.

**ETP:** Equipo Técnico del Plan Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Forzoso y la Trata de Personas con Fines de Explotación Laboral.

**ECM:** Estatuto de la Ciudadanía del MERCOSUR.

**FOCEM:** Fondo de Convergencia Estructural del MERCOSUR.

**GANEmple:** Grupo de Alto Nivel para la Estrategia MERCOSUR de Crecimiento del Empleo.

**GMC:** Grupo Mercado Común.

**IPPDH:** Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos.

**ISM:** Instituto Social del MERCOSUR.

**MERCOSUR:** Mercado Común del Sur.

**OIT:** Organización Internacional de Trabajo.

**OMTM:** Observatorio Mercado de Trabajo del MERCOSUR.

**ONU:** Organización de las Naciones Unidas.

**PEAS:** Plan Estratégico de Acción Social.

**PPTA:** Presidencia *Pro Tempore* de Argentina.

**PPTB:** Presidencia *Pro Tempore* del Brasil.

**PPTP:** Presidencia *Pro Tempore* de Paraguay.

**PPTU:** Presidencia *Pro Tempore* de Uruguay.

**RMT:** Reunión de Ministros de Trabajo.

**SGT 10:** Subgrupo de Trabajo N° 10 Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social.

**UEPETI:** Unidad Ejecutora del Plan Regional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil.





