



Documentos del MERCOSUR SOCIOLABORAL 2004 - 2017

Presentación

Declaración Sociolaboral del Mercosur 2015

- Suscripta por las Presidentas y los Presidentes de los Estados Partes del Mercado Común del Sur, en la ciudad de Brasilia, el 17 de julio de 2015.
- Reglamento Interno de la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR (*en trámite de aprobación*).
- Reglamento Interno de la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR (Comisiones Nacionales) (*en trámite de aprobación*).

Empleo

- MERCOSUR/CMC/DEC. N° 46/04: Crea un Grupo de Alto Nivel para elaborar una "Estrategia MERCOSUR de Crecimiento del Empleo".
- MERCOSUR/CMC/DEC. N° 4/06: Aprueba la "Propuesta para la Estrategia MERCOSUR de Crecimiento del Empleo"
- MERCOSUR/CMC/DEC. N° 19/07: Aprueba las Directrices Regionales para el crecimiento del empleo.
- MERCOSUR/GMC/RES. N° 45/08: Establece que el Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR (OMTM) funcionará como órgano auxiliar dependiente del Grupo Mercado Común.

Planes Regionales

- MERCOSUR/GMC/RES. N° 36/06: Aprueba el Plan Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en el MERCOSUR.
- MERCOSUR/GMC/RES. N° 22/09: Aprueba el Plan Regional Inspección del Trabajo del MERCOSUR.
- MERCOSUR/GMC/RES. N° 04 /15: Aprueba el Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR.
- MERCOSUR/GMC/RES. N° 21/15: Plan para Facilitar la Circulación de Trabajadores en el MERCOSUR.

Recomendaciones sobre Inspección del Trabajo

- MERCOSUR/CMC/DEC. N° 32/06: Condiciones Mínimas de Procedimiento de Inspección del Trabajo en el MERCOSUR
- MERCOSUR/CMC/DEC. N° 33/06: Requisitos Mínimos de Perfil del Inspector del Trabajo.

PRESENTACION

La firma de la nueva Declaración Sociolaboral del Mercosur (DSL 2015), por los jefes de Estado del Mercosur, suscribe el punto de mayor visibilidad de la dimensión social de este bloque regional.

Para llegar a este resultado, durante la última década se transitó por un nuevo paradigma de la integración, como sostiene la DSL 2015: *"fortalecer la perspectiva de consolidar el empleo y el trabajo decente como proceso de integración regional"*.

Por otra parte, los resultados de esta década son más concretos y alentadores, dado que si bien *"uno de los aspectos singulares del Mercosur es que, desde su inicio en 1991, contempla la necesidad de dotar a este proceso de integración de un sistema de relaciones laborales supranacional"* (Sazbon-Godio, 1999), ese periodo no dejó profundizar tales aspectos.

Así, a diferencia de su etapa fundacional, los órganos sociolaborales del MERCOSUR (OSL) se vieron fortalecidos en el siguiente sentido:

- a) la consolidación de los planes regionales implementados desde el Subgrupo de Trabajo N° 10, de Asuntos Laborales, de Empleo y Seguridad Social (SGT 10); desde 2006 a la fecha.
- b) el plan de acción para la conformación progresiva de un Estatuto de la Ciudadanía del MERCOSUR, establecido por la Decisión N° 64/10 del Consejo del Mercado Común (CMC) que incluye un ámbito específico para el Trabajo y Empleo;¹
- c) el documento "Ejes, Directrices y Objetivos Prioritarios del Plan Estratégico de Acción Social del MERCOSUR (PEAS)", que aprobado por la Decisión N° 12/11 del CMC, cuyo Eje VII es asegurar el acceso al Trabajo Decente y a los Derechos de Previsión Social.²

Estas cuestiones, junto con el conjunto de normas y principios laborales y sociales receptados en la nueva Declaración Sociolaboral dan cuerpo a la dimensión social del Mercosur.

Dimensión basada en el diálogo social y el tripartismo, como mecanismo indispensable para generar los acuerdos necesarios en el ejercicio de la gobernabilidad democrática, por representantes de los gobiernos, trabajadores y empleadores, que cristaliza, entre otros antecedentes normativos, los aspectos de salud y seguridad en el trabajo en el Mercosur, a partir del cual comienzan a sentarse -en ese marco- precedentes administrativos y judiciales orientados a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en la región.

Un desafío de nuestras naciones de la región, es prestarnos cooperación y asistencia técnica. Una respuesta indispensable es esta selección de documentos sociolaborales del Mercosur, que cuenta con una valiosa actualización a considerar sobre la dimensión social.

¹ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/180000-184999/181584/norma.htm>

² <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/185000-189999/187160/norma.htm> y http://www.srt.gob.ar/images/pdf/mercosur/DEC_012-2011_ES_PEAS.pdf

DECLARACIÓN SOCIOLABORAL DEL MERCOSUR 2015

LAS PRESIDENTAS Y LOS PRESIDENTES DE LOS ESTADOS PARTES DEL MERCADO COMÚN DEL SUR

PREÁMBULO

Considerando lo establecido en el artículo 24 de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, los Estados Partes procedieron a la revisión de la Declaración firmada el 10 de diciembre de 1998.

Considerando que los Estados Partes reconocen, de conformidad con los términos del Tratado de Asunción –1991–, que la integración constituye una condición fundamental para el desarrollo económico con justicia social;

Considerando que los Estados Partes, asimismo, reconocen que la concreción de la justicia social requiere indudablemente políticas que prioricen el empleo como centro del desarrollo y del trabajo de calidad;

Considerando que los Estados Partes concuerdan en que la plena vigencia de los valores democráticos solamente es posible en una sociedad altamente participativa e inclusiva, en los ámbitos político, económico, social y cultural, cuya construcción requiere necesariamente el compromiso de todos los sectores, para un modelo de desarrollo equitativo y comprometido con la creación de trabajo como factor determinante para enfrentar la pobreza y fortalecer la gobernabilidad democrática;

Considerando que reiteradamente los Estados Partes en todas sus expresiones políticas internacionales han evidenciado esta coincidencia, como emerge de la Declaración de los Ministros de Trabajo del MERCOSUR en la Conferencia Regional de Empleo del MERCOSUR en el año 2004; de la IV Cumbre de las Américas que estableció la pauta de un modelo de desarrollo sostenible e integrador de la región o en la adhesión al Pacto Mundial de Empleo de la OIT;

Considerando que los Estados Partes concuerdan con los principios y valores de la Declaración de Filadelfia (1944) de la OIT, particularmente, que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen el derecho a perseguir su bienestar material, en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades, y que lograr estas condiciones debe ser el objetivo de la política nacional e internacional de los países;

Considerando que los Estados Partes adoptan los principios de la democracia política y del Estado de Derecho y del respeto irrestricto a los derechos civiles y políticos de la persona humana que constituyen la base inalienable del proceso de integración;

Considerando, además, que los Estados Partes apoyaron la “Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo” (1998), la cual reafirma el compromiso de promoverla y respetarla;

Considerando que los Estados Partes están comprometidos con las declaraciones, pactos, protocolos y otros tratados que integran el patrimonio jurídico de la Humanidad, entre ellos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1947) y la Carta de la Organización de los Estados Americanos (1948);

Considerando que diferentes foros internacionales, entre ellos la Cumbre de Copenhague (1995), han enfatizado la necesidad de instituir mecanismos de seguimiento y evaluación de los componentes sociales de la globalización de la economía, con el fin de asegurar la armonía entre progreso económico y bienestar social;

Considerando la decisión de los Estados Partes de consolidar en un instrumento común los progresos ya logrados en la dimensión social en el proceso de integración, y asegurar los avances futuros y constantes en el campo social, sobre todo mediante la ratificación y el cumplimiento de los principales convenios de la OIT;

Considerando que la Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles (OIT, 2007) reconoce que las empresas sostenibles son fuente principal de crecimiento, creación de riqueza y de empleo, y que la promoción de dichas empresas es una herramienta importante para alcanzar el trabajo decente, el desarrollo sostenible y la innovación que mejoran los niveles de vida y las condiciones sociales;

Adoptan los siguientes principios y derechos en el área del trabajo, que pasan a constituir la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, sin perjuicio de otros que la práctica nacional o internacional de los Estados Partes haya instaurado o vaya a instaurar:

CAPÍTULO I PRINCIPIOS GENERALES

ARTÍCULO 1 Definiciones

A efectos del presente instrumento, los términos “trabajador” y “trabajadores” comprenden “trabajador y trabajadora” y “trabajadores y trabajadoras”, y los términos “empleador” y “empleadores” comprenden “empleador y empleadora” y “empleadores y empleadoras”.

ARTÍCULO 2 Trabajo Decente

1. Los Estados Partes se comprometen a:

- a) formular y poner en práctica políticas activas de trabajo decente y pleno empleo productivo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, articuladas con políticas económicas y sociales, de modo de favorecer la generación de oportunidades de ocupación e ingresos;
- b) elevar las condiciones de vida de los ciudadanos;
- c) promover el desarrollo sostenible de la región;

2. En la formulación de las políticas activas de trabajo decente, los Estados Partes deben tener presente:

- a) la generación de empleos productivos en un ambiente institucional, social y económicamente sostenible;
- b) el desarrollo de medidas de protección social;
- c) la promoción del diálogo social y del tripartismo; y
- d) el respeto, difusión y aplicación de los principios y derechos fundamentales del trabajo.

ARTÍCULO 3
Empresas sostenibles

Los Estados Partes se comprometen a:

- a. promover el desarrollo sostenible en la región;
- b. estimular la creación y el desarrollo de empresas sostenibles;
- c. promover el crecimiento de los mercados interno y regional y el fortalecimiento de la competitividad de las empresas sostenibles para el acceso a los mercados internacionales;
- d. promover el fortalecimiento de las cadenas productivas regionales para lograr un mayor valor agregado, identificar inversiones e integrarlas a la producción;
- e. promover un ambiente propicio para la creación, el crecimiento y la transformación de empresas sobre una base sostenible que combine la búsqueda legítima de su crecimiento con la necesidad de un desarrollo que respete la dignidad humana, la sostenibilidad del medio ambiente y el trabajo decente;
- f. promover las condiciones básicas para el desarrollo de empresas sostenibles, englobando el conjunto de factores previstos en la Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles de la OIT, 2007.

CAPÍTULO II
DERECHOS INDIVIDUALES

ARTÍCULO 4
No discriminación

1. Los Estados Partes se comprometen a garantizar, conforme a la legislación vigente y las prácticas nacionales, la igualdad efectiva de derechos, 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 y actividad política y sindical, ideología, posición económica o cualquier otra condición social, familiar o personal.
2. Todo trabajador percibirá igual salario por trabajo de igual valor, de conformidad con las disposiciones legales vigentes en cada Estado Parte.
3. Los Estados Partes se comprometen a garantizar la vigencia de este principio de no discriminación. En particular, se comprometen a realizar acciones destinadas a eliminar la discriminación en lo que respecta a los grupos en situación de desventaja en el mercado de trabajo.

ARTÍCULO 5
Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres

Los Estados Partes se comprometen, conforme a la legislación y las prácticas nacionales, a fomentar las políticas públicas con miras a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el trabajo, en particular en lo que atañe al acceso al empleo o actividad productiva, y no discriminación en el acceso a puestos de relevancia en las empresas e instituciones públicas, remuneración, condiciones de trabajo, protección social, educación, calificación profesional y conciliación de obligaciones laborales y familiares, y el ejercicio del derecho a sindicalización y a negociación colectiva.

ARTÍCULO 6
Igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores con discapacidad

1. Las personas con discapacidad serán tratadas de forma digna y no discriminatoria, favoreciéndose su inserción social y laboral.

2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar y articular medidas efectivas, especialmente en lo que se refiere a la educación, calificación, readaptación y orientación profesional, a la accesibilidad y a la percepción de bienes y servicios colectivos, a fin de asegurar que las personas con discapacidad tengan posibilidad de desempeñar una actividad productiva en condiciones de trabajo decente.

ARTÍCULO 7

Trabajadores migrantes y fronterizos

1. 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.

2. Los Estados Partes tendrán en cuenta los derechos establecidos en el Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR, Bolivia y Chile y los demás instrumentos complementarios que se suscriban, de los que sean Partes.

3. Los Estados Partes se comprometen a adoptar y articular medidas tendientes al establecimiento de normas y procedimientos comunes relativos a la circulación de los trabajadores en las zonas de frontera y a llevar a cabo las acciones necesarias para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo y de vida de dichos trabajadores, en los términos de los acuerdos específicos para esta población, sobre la base de los derechos reconocidos en los acuerdos de residencia e inmigración vigentes.

4. Los Estados Partes se comprometen, asimismo, a desarrollar acciones coordinadas en el campo de la legislación, de las políticas laborales, de las instituciones migratorias y en otras áreas afines, con vistas a promover la libre circulación de los trabajadores y la integración de los mercados de trabajo, en forma compatible y armónica con el proceso de integración regional.

ARTÍCULO 8

Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio

1. Toda persona tiene derecho a un trabajo libremente elegido y a ejercer cualquier oficio o profesión, de acuerdo con las disposiciones nacionales vigentes.

2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas necesarias para eliminar toda forma de trabajo forzoso u obligatorio exigido a un individuo bajo amenaza de sanción y para el cual no se haya ofrecido espontáneamente.

3. Los Estados Partes se comprometen, asimismo, a adoptar medidas para garantizar la abolición de toda utilización de mano de obra que propicie, autorice o tolere el trabajo forzoso u obligatorio.

4. Los Estados Partes se comprometen, de modo especial, a suprimir toda forma de trabajo forzoso u obligatorio o degradante que pueda ser utilizado:

a) como medio de coerción o de educación política, o como castigo por no tener o expresar, el trabajador, determinadas opiniones políticas, o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;

b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;

c) como medida de disciplina en el trabajo;

d) como castigo por haber participado, el trabajador, en actividades sindicales o huelgas;

e) como medida de discriminación racial, social, nacional, religiosa o de otra naturaleza.

ARTÍCULO 9

Prevención y erradicación del trabajo infantil y protección al trabajador adolescente

1. 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.

2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar políticas y acciones que conduzcan a la prevención y a la erradicación del trabajo infantil y a la elevación progresiva de la edad mínima para el ejercicio de actividad laboral.
3. El trabajo de los adolescentes será objeto de protección especial por los Estados Partes, especialmente en lo que concierne a la edad mínima para el ingreso al empleo o trabajo y a otras medidas que posibiliten su pleno desarrollo físico, intelectual, profesional y moral.
4. La jornada de trabajo de los adolescentes, limitada conforme a las legislaciones nacionales de los Estados Partes, no admitirá su extensión mediante la realización de horas extras y bajo ningún concepto se permitirá su realización en horarios nocturnos.
5. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas necesarias para impedir que los adolescentes ejecuten trabajos que, por su naturaleza o circunstancias, sean susceptibles de perjudicar la salud, la seguridad y la moral.
6. La edad de admisión a un trabajo con alguna de las características antes señaladas no podrá ser inferior a los 18 años.

ARTÍCULO 10

Derechos de los empleadores

Los empleadores, de conformidad con la legislación nacional vigente en cada Estado Parte, tienen el derecho de crear, organizar y dirigir económica y técnicamente la empresa.

ARTÍCULO 11

Jornada

Todo trabajador tiene derecho a la jornada no superior a ocho horas diarias, en conformidad con las legislaciones nacionales vigentes en los Estados Partes y lo dispuesto en el convenio o acuerdo colectivo de trabajo, sin perjuicio de las disposiciones específicas para la protección de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.

ARTÍCULO 12

Descanso, licencia y días feriados

1. Todo trabajador tiene derecho al reposo diario, dentro y entre jornadas, de conformidad con las disposiciones legales vigentes en los Estados Partes.
2. Los trabajadores, de acuerdo a su modalidad de contratación, tendrán derecho a un día de reposo semanal remunerado, preferentemente los domingos, de conformidad con las disposiciones legales vigentes en los Estados Partes.
3. Todo trabajador tiene derecho al goce de licencia anual remunerada, de conformidad con las disposiciones legales vigentes en los Estados Partes.
4. Todo trabajador tiene derecho a los días feriados establecidos, de conformidad con las disposiciones legales vigentes en los Estados Partes.
5. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas necesarias tendientes a garantizar el goce efectivo de estos derechos por parte de los trabajadores.

ARTÍCULO 13

Licencias

1. Todos los trabajadores tienen derecho a gozar de licencias remuneradas y no remuneradas, de conformidad con la legislación vigente en cada Estado Parte y en los convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar y articular las medidas necesarias para garantizar el goce efectivo de este derecho por parte de los trabajadores.

ARTÍCULO 14

Remuneración

1. Todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo de conformidad con la legislación vigente en cada Estado Parte, suficiente para atender a sus necesidades y a las de su familia.
2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas necesarias para garantizar el goce efectivo de estos derechos por parte de los trabajadores.

ARTÍCULO 15

Protección ante el despido

1. Todo trabajador tiene derecho a una protección adecuada en caso de despido, de conformidad con la legislación vigente en cada Estado Parte.
2. Los Estados Partes asegurarán disposiciones en sus legislaciones que contemplen este derecho.

CAPÍTULO III

DERECHOS COLECTIVOS

ARTÍCULO 16

Libertad sindical

1. Todos los empleadores y trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a dichas organizaciones, de conformidad con las legislaciones nacionales vigentes.
2. Los Estados Partes se comprometen a asegurar, mediante dispositivos legales, el derecho a la libre asociación, absteniéndose de cualquier injerencia en la creación y gestión de las organizaciones constituidas, además de reconocer su legitimidad en la representación y la defensa de los intereses de sus representados.
3. Los trabajadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical con relación a su empleo.
4. Los Estados Partes deberán garantizar a los trabajadores:
 - a) la libertad de afiliación, 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;
 - b) la protección contra despidos o perjuicios que tengan como causa su afiliación sindical o su participación en actividades sindicales;
 - c) el derecho a ser representados sindicalmente, conforme a la legislación, convenios y acuerdos colectivos de trabajo vigentes en los Estados Partes.
5. Los Estados Partes se comprometen a realizar esfuerzos para asegurar el derecho a la creación y a la gestión de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y de reconocer la legitimidad en la representación y en la defensa de sus representados en los diferentes ámbitos.

ARTÍCULO 17

Negociación colectiva

1. Los empleadores o sus organizaciones representativas, incluso los del sector público, las organizaciones representativas de trabajadores, incluso las del sector público, tienen derecho a negociar y celebrar convenios y acuerdos colectivos para regular las condiciones de trabajo, de acuerdo a las legislaciones y prácticas nacionales de los Estados Partes.
2. Los Estados Partes se comprometen a facilitar mecanismos para fomentar el ejercicio de la negociación colectiva en sus diferentes ámbitos.

ARTÍCULO 18
Huelga

1. Los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen garantizado el ejercicio del derecho de huelga, atendiendo a las disposiciones nacionales vigentes en cada Estado Parte.
2. Los mecanismos de prevención o solución de conflictos o la regulación de este derecho no podrán impedir su ejercicio o desvirtuar su finalidad.

ARTÍCULO 19
**Promoción y desarrollo de procedimientos preventivos
y de autocomposición de conflictos**

Los Estados Partes se comprometen a fomentar y articular la creación de mecanismos válidos de autocomposición de conflictos individuales y colectivos de trabajo, mediante procedimientos independientes, imparciales y voluntarios, con el objetivo de mejorar el clima organizacional y la armonía en el ambiente laboral; la disminución del costo y del tiempo de duración del conflicto.

ARTÍCULO 20
Diálogo social

1. Los Estados Partes se comprometen a fomentar el diálogo social en el ámbito nacional y regional, instituyendo mecanismos efectivos de consulta permanente entre los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, a fin de garantizar, mediante el consenso social, condiciones favorables para el crecimiento económico sostenible y con justicia social de la región y para la mejora de las condiciones de vida de sus pueblos.
2. La consulta permanente, practicada sobre las bases efectivas del tripartismo previsto en la Convenio 144 de la OIT, debe permitir el examen conjunto de cuestiones de interés mutuo, a fin de alcanzar, en la medida de lo posible, soluciones aceptadas de común acuerdo.
3. La consulta tiene como objetivo general incentivar la comprensión mutua y las buenas relaciones entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, así como entre las propias organizaciones, con el objetivo de promocionar el diálogo social y la posibilidad de generar acuerdos marco de trabajo como elementos esenciales para la consolidación de una sociedad democrática, plural y justa.

CAPÍTULO IV
OTROS DERECHOS

ARTÍCULO 21
Centralidad del Empleo en las Políticas Públicas

Los Estados Partes reafirman la centralidad del empleo en las políticas públicas para alcanzar el desarrollo sostenible de la región.

ARTÍCULO 22
Fomento del empleo

Los Estados Partes se comprometen a promover y a articular el desarrollo económico, la ampliación de los mercados interno y regional, y poner en práctica las políticas activas referentes al fomento y creación del empleo a fin de elevar el nivel de vida y corregir los desequilibrios sociales y regionales.

ARTÍCULO 23
Protección de los desempleados

Los Estados Partes se comprometen a instituir, mantener y mejorar mecanismos o sistemas de protección contra el desempleo, compatibles con las legislaciones y las condiciones internas de cada país afectado por la desocupación involuntaria y al mismo tiempo facilitar el acceso de los trabajadores a los servicios de reubicación y a programas de recalificación profesional que faciliten su retorno a un empleo o a una actividad productiva, a fin de garantizar la inclusión social.

ARTÍCULO 24
Formación profesional
para trabajadores empleados y desempleados

1. Todo trabajador tiene derecho a la educación, orientación, formación y calificación profesional sistemática y continuada a lo largo de su vida laboral.
2. Los Estados Partes se comprometen a instituir, con las entidades involucradas que voluntariamente así lo deseen, servicios y programas de formación, calificación y orientación profesional continua y permanente, a fin de permitirle a los trabajadores obtener las calificaciones exigidas para el desempeño de una actividad productiva, perfeccionar, reciclar y actualizar los conocimientos y habilidades considerando fundamentalmente las modificaciones resultantes del progreso técnico.
3. Los Estados Partes se comprometen a implementar Servicios Públicos de Empleo instalando oficinas de empleo en sus territorios y adoptarán medidas destinadas a promover la articulación entre los programas y servicios de orientación, formación y capacitación profesional, las actividades de intermediación laboral, la protección de los desempleados y otros componentes del sistema público de empleo, con el objetivo de mejorar el acceso de los trabajadores a los puestos de trabajo.
4. Los Estados Partes se comprometen, además, a garantizar la efectiva información sobre los mercados de trabajo y su difusión tanto a nivel nacional como regional.

ARTÍCULO 25
Salud y seguridad en el trabajo

1. Los Estados Partes deberán, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, formular, planificar, implementar, controlar y evaluar periódicamente, un sistema nacional de salud y seguridad en el trabajo, que garantice la mejora continua de las condiciones y del ambiente del trabajo.
2. Las instituciones gubernamentales responsables del sistema de salud y seguridad en el país deberán crear canales permanentes de consulta a las representaciones de trabajadores y empleadores que permitan su participación efectiva en la elaboración e implementación de políticas nacionales de condiciones y medio ambiente de trabajo.
3. El sistema de seguridad y salud deberá disponer de mecanismos de notificación obligatoria de los accidentes y enfermedades laborales que permitan la elaboración de estadísticas anuales sobre la materia, debiendo estar disponibles para el conocimiento del público interesado.
4. Los Estados Partes deberán instituir, mantener y fortalecer los servicios de inspección de trabajo, dotándolos de los recursos materiales y legales necesarios para que hagan posible un desempeño efectivo en el control de las condiciones y el medio ambiente de trabajo para una protección adecuada de la salud física y psíquica de los trabajadores.
5. El sistema de salud y seguridad en el trabajo deberá prever el acceso a la orientación, educación, formación e información en materia de salud y seguridad en el trabajo, disponibles para trabajadores, empleadores y especialistas del área.
6. El sistema de salud y seguridad en el trabajo deberá prever la participación de trabajadores y empleadores en el ámbito de las empresas con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades

originadas en el trabajo, de forma de hacer compatible, permanentemente, el trabajo con la preservación de la vida y la promoción de la salud de los trabajadores.

7. La legislación y las prácticas nacionales deberán garantizar que la fabricación, uso, cesión a título oneroso o gratuito de máquinas, equipamientos y tecnologías, sean seguros.

8. La adopción de medidas de protección contra los riesgos ocupacionales y el sistema de salud y seguridad en el trabajo deberán crear condiciones que privilegien las acciones de carácter colectivo. Cuando las medidas colectivas no fueren suficientes para el control de riesgos, o mientras estuvieren siendo implementadas o en situaciones de emergencia, las empresas deberán proporcionar a los trabajadores, gratuitamente, equipos de protección individual adecuados para los riesgos y en perfecto estado de conservación y funcionamiento e instruirlos para su uso.

9. El sistema de seguridad y de salud deberá crear controles adecuados de sustancias, procedimientos y tecnologías que, en base a la evidencia científica, puedan producir efectos graves sobre la salud de los trabajadores.

10. Las legislaciones nacionales deberán prever que las empresas extranjeras instaladas en los países del MERCOSUR deben cumplir las mismas condiciones de salud y seguridad que las empresas del MERCOSUR.

Los Estados Partes promoverán que cuando estas empresas dispongan de estándares superiores en sus casas matrices o filiales, estos sean aplicados en los países del MERCOSUR.

11. La legislación y las prácticas nacionales deberán garantizar que los trabajadores puedan negarse a desarrollar sus actividades laborales siempre que existan condiciones de riesgo grave e inminente, sin perjuicio para ellos, de acuerdo a la legislación y usos nacionales.

12. Los Estados Partes reconocerán el derecho a la información de los trabajadores sobre los riesgos permanentes en los diversos procesos de trabajo y las medidas adoptadas para su control o eliminación.

13. La legislación y las prácticas nacionales deberán prever los servicios competentes de salud y seguridad en el trabajo con el objetivo de asesorar a los empleadores y trabajadores en la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales.

ARTÍCULO 26

Inspección de trabajo

Los Estados Partes se comprometen a instituir y a mantener servicios de inspección del trabajo, con el propósito de asegurar, en sus respectivos territorios, la aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias, incluyendo las convenciones internacionales ratificadas, los convenios y acuerdos colectivos de trabajo y las Decisiones CMC Nº 32/06 y 33/06, en lo concerniente a la protección de los trabajadores y a las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 27

Seguridad social

1. Los trabajadores tienen derecho a la seguridad social, en los niveles y condiciones previstos en las respectivas legislaciones nacionales, observando, en relación con los trabajadores de los Estados Partes, el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR.

2. Los Estados Partes se comprometen a garantizar, mediante políticas públicas articuladas y universales, una red mínima de protección social a sus habitantes, independientemente de su nacionalidad, frente a las contingencias sociales adversas, especialmente las motivadas por enfermedad, discapacidad, invalidez, vejez y muerte.

CAPÍTULO V APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

ARTÍCULO 28 Comisión Sociolaboral del MERCOSUR

1. Los Estados Partes se comprometen a respetar los derechos fundamentales contenidos en esta Declaración y a promover su aplicación de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, las convenciones internacionales de trabajo ratificadas, los contratos, convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los actos normativos del MERCOSUR pertinentes a estos derechos fundamentales.
2. Para atender a estos objetivos los Estados Partes mantienen, como parte integrante de esta Declaración, a la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR, órgano tripartito, auxiliar del Grupo Mercado Común, dotado de instancias nacionales y regional, con el objetivo de fomentar y acompañar la aplicación de este instrumento.
3. La Comisión Sociolaboral del MERCOSUR se manifestará por consenso de los tres sectores, y tendrá las siguientes atribuciones y responsabilidades:
 - a) definir y desarrollar permanentemente metodologías orientadas a promover la difusión, aplicación y efectivo cumplimiento de la Declaración, así como evaluar las repercusiones socioeconómicas del instrumento;
 - b) examinar, comentar y canalizar los informes periódicos, cuyos temas deben ser previamente definidos en el ámbito regional de la Comisión, preparados por los Estados Partes;
 - c) analizar los informes presentados periódicamente por los Estados Partes sobre el cumplimiento de los derechos y compromisos contenidos en la Declaración;
 - d) elaborar, en base a los informes anteriormente mencionados, análisis, diagnósticos, informes y memorias sobre la situación de los Estados Partes, tomados individualmente y/o como Bloque, en relación a los derechos y compromisos que constan en la Declaración;
 - e) formular planes, programas de acción y proyectos de recomendaciones tendientes a fomentar la aplicación y el cumplimiento de la Declaración y elevarlos al Grupo Mercado Común para su aprobación u orientación a las autoridades y esferas nacionales y regionales competentes. En el ámbito nacional se buscará que estos programas, recomendaciones y cursos de acción tendientes al cumplimiento de la Declaración se integren en todos los programas de promoción de los derechos fundamentales del trabajo;
 - f) examinar observaciones, consultas, dudas, dificultades e incorrecciones presentadas por organizaciones representativas de trabajadores, empleadores y gobiernos, concernientes a la aplicación y cumplimiento de la Declaración y proporcionar las aclaraciones y orientaciones necesarias;
 - g) efectuar y recibir proposiciones, acuerdos y compromisos para elevar al Grupo Mercado Común con el fin de mejorar la aplicabilidad de los principios y derechos de la Declaración;
 - h) examinar y presentar las propuestas de modificación de la Declaración y darles el curso pertinente.
4. Las formas y mecanismos de canalización de los asuntos listados anteriormente, así como el modo de interacción de las instancias nacionales y regionales de la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR, serán adoptados por los reglamentos internos de dichas instancias de acuerdo a la forma prevista en el art. 34.
5. El examen de las observaciones, consultas y dudas a que se refieren los literales “c”, “d”, “f” e “g” del ítem 2 deberán atender a los siguientes procedimientos:
 - a) envío a la comisión regional, la cual las remitirá para su examen previo a la comisión nacional del respectivo Estado Parte;

- b) de no haber consenso en la sección nacional de la Comisión, la solicitud será devuelta, instruida de las razones presentadas por los sectores presentes en la forma del Reglamento Interno, para examen de la comisión regional.

ARTÍCULO 29

Informes de los Estados Partes

1. Los Estados Partes deberán elaborar, por intermedio de sus Ministerios de Trabajo y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, memorias anuales sobre:

- a) información sobre la normativa vigente y prácticas nacionales relacionadas a la implementación de principios, derechos y compromisos enunciados en esta Declaración;
- b) la indicación de políticas, programas y acciones adoptados por los Estados Partes para llevar a cabo el cumplimiento de los derechos y compromisos de la Declaración;
- c) el análisis de los efectos resultantes de la aplicación de la Declaración en la promoción del trabajo decente y productivo en los Estados Partes, en especial con relación a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores;
- d) el relato de las dificultades y obstáculos enfrentados en la aplicación de la Declaración;
- e) la indicación de medidas tendientes a perfeccionar la Declaración e impulsar su cumplimiento.

2. Las memorias deberán tratar un Capítulo cada año, siguiendo lo dispuesto en el ítem 1 en su elaboración y de acuerdo al estándar definido en el Reglamento Interno.

ARTÍCULO 30

Reuniones

La Comisión Sociolaboral del MERCOSUR deberá reunirse de forma ordinaria, por lo menos, dos veces al año para analizar los informes elaborados por los Estados Partes y preparar informes y proyectos de recomendación para ser elevados al Grupo Mercado Común.

ARTÍCULO 31

Ámbito de aplicación

- 1. Esta Declaración se aplica a todos los habitantes de los Estados Partes.
- 2. Los Estados Partes se comprometen a respetar los derechos contenidos en esta Declaración y a promover su aplicación de conformidad con las convenciones internacionales ratificadas, actos normativos del MERCOSUR pertinentes a la misma, la legislación y demás prácticas nacionales, convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- 3. Los Estados Partes subrayan que esta Declaración y su mecanismo de seguimiento no podrán invocarse ni utilizarse para otros fines que no estén en ellos previstos, siendo vedada, en particular, su aplicación a cuestiones comerciales, económicas y financieras.
- 4. Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, todas las personas físicas y jurídicas, para participar de proyectos financiados con fondos del MERCOSUR, deberán observar el contenido de los derechos expresados en esta Declaración, según los criterios establecidos o que se establezcan en los reglamentos de los fondos correspondientes.

ARTÍCULO 32

Revisión de la DSL

Los Estados Partes acuerdan que esta Declaración, teniendo en cuenta el carácter dinámico de su contenido y el avance del proceso de integración regional, será objeto de revisión, transcurridos seis años de su adopción, con base en la experiencia acumulada en el curso de su aplicación o en las propuestas e insumos formulados por la Comisión Sociolaboral.

CAPÍTULO VI
DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO 33
Financiamiento

Los Estados Partes acuerdan activar los mecanismos necesarios con el objetivo de alcanzar el financiamiento para el funcionamiento de la Comisión Sociolaboral.

ARTÍCULO 34
Reglamento Interno

1. La Comisión Sociolaboral del MERCOSUR adoptará en sus instancias nacionales y regional, por consenso, sus reglamentos internos, sometiéndolos a la aprobación del Grupo Mercado Común.
2. La adopción mencionada en el ítem 1 de este artículo deberá ocurrir en el plazo de un año, prorrogable por igual período, a partir de la fecha de la firma de la Declaración revisada.

Brasilia, 17 de julio de 2015

MERCOSUR/CMC/DEC. N° 46/04

ESTRATEGIA MERCOSUR DE CRECIMIENTO DEL EMPLEO

VISTO: El Tratado de Asunción, el Protocolo de Ouro Preto y la Recomendación CMC N° 02/03.

CONSIDERANDO:

Que los Estados Partes del MERCOSUR están determinados a insertar el tratamiento de medidas de combate al desempleo y de generación de empleo de calidad de forma prioritaria en la agenda de trabajo del MERCOSUR;

Que, entre los desafíos que enfrentan los Estados Partes, se encuentra la necesidad de eliminar todas las formas de trabajo que afrontan los principios elementales de los derechos humanos;

Que la evolución del MERCOSUR en la dirección de un mercado común, objetivo último del Tratado de Asunción, en el cual el desarrollo de sus economías se haga de forma concomitante con el aumento de la calidad de vida de los ciudadanos, en un ambiente de paz y justicia social, constituye la meta a ser perseguida por los Estados Partes;

Que constituye un desafío para el MERCOSUR insertar el empleo de calidad en el centro de las estrategias de desarrollo, a fin de construir instrumentos de política capaces de favorecer la inclusión social;

Que en la Conferencia Regional de Empleo del MERCOSUR, realizada en abril de 2004, en Buenos Aires, los Ministros de Trabajo de los Estados Partes concordaron con la elaboración de una estrategia de crecimiento del empleo en el MERCOSUR;

Que la XXV Reunión del Consejo del Mercado Común avaló el mandato para la elaboración de una estrategia de crecimiento del empleo en el MERCOSUR;

Que, para la elaboración de la estrategia de crecimiento del empleo, el Foro Consultivo Económico y Social y la Comisión Socio-laboral del MERCOSUR deberán trabajar en estrecha colaboración con los órganos gubernamentales competentes.

EL CONSEJO DEL MERCADO COMUN

DECIDE:

Art. 1 — Crear un Grupo de Alto Nivel para elaborar una "Estrategia MERCOSUR de Crecimiento del Empleo", teniendo como referencia la Declaración de Ministros de Trabajo del MERCOSUR, emanada de la Conferencia Regional del Empleo.

Art. 2 — El Grupo de Alto Nivel será integrado por los Ministerios responsables por las políticas económicas, industriales, laborales y sociales de los Estados Partes, con la participación de las organizaciones económicas y sociales que integran las secciones nacionales del Foro Consultivo Económico y Social y de la Comisión Socio-Laboral del MERCOSUR. De juzgarlo necesario, el Grupo de Alto Nivel podrá valerse de las contribuciones de organismos internacionales.

Art. 3 — El Grupo de Alto Nivel deberá elaborar las bases conceptuales, metodológicas y operativas para la implementación de la Estrategia MERCOSUR de Crecimiento del empleo.

Art. 4 — El Grupo de Alto Nivel deberá elevar al Consejo del Mercado Común, por intermedio del Grupo Mercado Común, una propuesta para la creación de la Estrategia MERCOSUR de Crecimiento del Empleo, a ser considerada en la XXIX Reunión del Consejo del Mercado Común, en diciembre de 2005.

Art. 5 — Al Grupo de Alto Nivel le competará realizar las tareas de seguimiento de las decisiones emanadas del XXIX CMC.

Art. 6 — La presente Decisión no necesita ser incorporada a los ordenamientos jurídicos de los Estados Partes, por reglamentar aspectos de la organización o del funcionamiento del MERCOSUR.

XXVII CMC - Belo Horizonte, 16/XII/04

MERCOSUR/CMC/DEC. N° 4/06

PROPUESTA PARA LA ESTRATEGIA MERCOSUR DE CRECIMIENTO DEL EMPLEO

VISTO: El Tratado de Asunción, el Protocolo de Ouro Preto, las Decisiones N° 46/04 y 35/05 del Consejo del Mercado Común.

CONSIDERANDO:

Que la Decisión CMC N° 46/04 estableció un Grupo de Alto Nivel para 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.

Que la temática del empleo ha sido materia de permanente preocupación de este Consejo Mercado Común tal como surge de la Recomendación N° 02/03, por la que se exhortó a los Estados Partes a mantener la cuestión de la generación de empleo de calidad en todas las instancias institucionales cuyas decisiones tengan implicancia con esta materia.

Que el GANEMPLE, con la integración de los Ministerios responsables por las políticas económicas, industriales, laborales y sociales de los Estados Partes ha trabajado desde su creación en la elaboración de las bases conceptuales, metodológicas y operativas para la implementación de la mencionada estrategia.

Que a tales efectos ha contado con la participación de las organizaciones económicas y sociales que integran las secciones nacionales del Foro Consultivo Económico y Social y de la Comisión de Seguimiento de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR.

Que la instrumentación de la Estrategia MERCOSUR de Crecimiento del Empleo nos permite avanzar en la articulación de las políticas económicas, productivas, laborales y sociales y sus consecuencias, colocando al empleo en el centro de las mismas.

EL CONSEJO DEL MERCADO COMUN

DECIDE:

Art. 1 - Aprobar la "Propuesta para la Estrategia MERCOSUR de Crecimiento del Empleo", que figura como Anexo y forma parte de la presente Decisión.

Art. 2 - Instruir al Grupo Mercado Común 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.

Art. 3 - Instruir al Grupo Mercado Común para 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.

Art. 4 - Instruir 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.

Art. 5 - Esta Decisión no necesita ser incorporada al ordenamiento jurídico de los Estados Partes, por reglamentar aspectos de la organización o del funcionamiento del MERCOSUR.

ANEXO

PROPUESTA PARA LA ESTRATEGIA MERCOSUR DE CRECIMIENTO DEL EMPLEO

En cumplimiento de la Decisión N° 46/04 que crea el Grupo de Alto Nivel para elaborar la Estrategia MERCOSUR de Crecimiento del Empleo y en función de los acuerdos alcanzados por este órgano, expresados en el Documento de Síntesis, Anexo III del Acta de la 2ª reunión del GANEMPLE, y teniendo en cuenta los compromisos asumidos por los países miembros en:

- a) La Declaración de Ministros del Trabajo del MERCOSUR (abril 2004) suscripta en el marco de la Conferencia Regional de Empleo del MERCOSUR (CREM), como guía del GANEMPLE según lo señala la decisión del CMC N° 46/04.
- b) La Declaración y Plan de Acción de México de la XIV Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (sep. 2005) que tienen como meta promover el empleo digno y la persona como centro de actividad.
- c) La Declaración y Plan de de Acción de la IV Cumbre de las Américas (diciembre 2005) Mar del Plata.
- d) La Plataforma Laboral de las Américas, presentada por el movimiento sindical de las Américas y la recomendación 17/05 de la Comisión Parlamentaria del Mercosur la cual recomienda su adhesión como estrategia regional para la generación de Empleo.
- e) El Programa Global de Empleo de la OIT, así como las Convenciones y Recomendaciones referentes a la generación de empleo.
- f) La XVI Reunión Regional de OIT realizada en Brasilia, entre el 2 y el 5 de mayo de 2006.

Asimismo, han sido considerados los trabajos realizados y presentados en las reuniones regionales del GANEMPLE, que constan en los anexos de las actas respectivas, y actúan como antecedentes de la presente propuesta.

La presente propuesta del EMCE retoma los acuerdos asumidos y los amplía desde la perspectiva de nuestro bloque regional. Se presenta a continuación las bases conceptuales, metodológicas y operativas para la implementación de la Estrategia MERCOSUR para el Crecimiento del Empleo.

1. BASES CONCEPTUALES

La Estrategia MERCOSUR de Crecimiento del Empleo se desarrolla a partir dos bases conceptuales, a saber: 1) la articulación de políticas macro-meso y microeconómicas con las laborales, sociales y educativas, con el objetivo de generar condiciones de creación de empresas y de empleo digno, y 2) el respeto y cumplimiento de los principios y derechos del trabajo.

1- La Generación de Empleo como centro de la articulación de las políticas económicas, sociales, laborales y educativas

Colocar al empleo de calidad en el centro de las estrategias de desarrollo para el MERCOSUR implica incluir los objetivos relacionados con las políticas destinadas a la creación de demanda de trabajo digno; empleo de calidad y a la mejora de la oferta de trabajo; abordando aquellos problemas asociados con la capacidad de generación de empleo de los procesos de desarrollo de los países, e impulsando una estrategia de desarrollo basada en sectores generadores de empleo. Para la consecución de estos objetivos, las medidas económicas integradas –a nivel macro, meso y micro– preverán el impacto en el empleo productivo.

Resulta necesaria la conjunción de políticas macroeconómicas, de inversión, de innovación tecnológica, de infraestructura, de uso racional de los recursos naturales y medio ambiente,

comercial, productiva, migratoria, educativa, de previsión social, con el fin de orientarlas a la generación de trabajo digno y empleo de calidad.

La promoción de la competitividad de las economías bajo el concepto del enunciado de esta estrategia: “generación de empleo como eje central del desarrollo”, impactará favorablemente sobre la demanda de trabajo, a través de la aplicación de instrumentos macroeconómicos de naturaleza fiscal, monetaria, de precios e ingresos, así como por las políticas mesoeconómicas como los programas de desarrollo regional, de desarrollo tecnológico, de incentivos a las microempresas y pequeñas empresas, cooperativas, etc.

Las medidas que inciden en la distribución del ingreso en la región; tales como el volumen y la orientación de la inversión pública; los instrumentos utilizados para alentar y orientar la inversión privada; los programas de fortalecimiento de las micro y PYMES, las políticas de promoción sectorial y de desarrollo de tramas productivas locales, son centrales para promover y para evaluar la capacidad de generación de empleo.

El MERCOSUR implementará un conjunto integrado de políticas en los niveles nacional, regional y local:

– El fomento de la inversión pública y privada en proyectos y sectores productivos que impliquen el uso intensivo de mano de obra. Los gobiernos además de impulsar un conjunto de políticas que fomenten la inversión privada, asumen un rol activo en la formulación de proyectos públicos en áreas o sectores donde la iniciativa privada no es llevada a cabo. Los mecanismos para el fomento de la inversión supone:

a) La identificación de oportunidades de inversión que permitan ampliar las fronteras productivas favoreciendo el desarrollo de iniciativas privadas que fomenten el empleo, mejoren el nivel de vida de la población y sienten las bases para futuros desarrollos productivos.

b) La Promoción, la identificación y el desarrollo de proyectos de inversión que tiendan a fortalecer la integración entre los países, en especial el desarrollo de proyectos conjuntos de infraestructura o de proyectos cuyos impactos trasciendan las fronteras del país.

c) El fomento de la inversión en infraestructura (con fuerte impacto en el empleo).

– El desarrollo y potenciación del mercado interno como plataforma de inserción en el mercado mundial, mejorando el acceso de la población a bienes y servicios, y la promoción de la exportación con mayor valor agregado.

– El impulso de una política de desarrollo que fortalezca al sector industrial y la innovación tecnológica.

– La articulación de políticas de fomento a la productividad y desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas (MYPYMES)

– Impulso y promoción de programas de economía social solidaria y cooperativa.

– El desarrollo del sector rural, con especial atención a la mejora de los niveles de productividad de los pequeños productores y de la agricultura familiar, la promoción del sector agroforestal y de la agroindustria.

– La promoción del desarrollo local, fortaleciendo espacios de cooperación entre los actores públicos y privados en el territorio y de redes o tramas productivas de base territorial o sectorial, especialmente en zonas fronterizas.

2- Respeto y Cumplimiento de los principios y derechos del trabajo.

El cumplimiento de las normas sobre derechos laborales y, muy especialmente, sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo contenidos en la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR y en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT, constituyen un objetivo central de

toda política de generación de trabajo digno y empleo de calidad. Por tanto, el MERCOSUR estimulará a sus Estados Miembros a ratificar aquellos convenios fundamentales que aún no han sido ratificados y al pleno cumplimiento de los mismos.

La generación de mayores oportunidades de trabajo para hombres y mujeres es un objetivo que en la región tiene la máxima prioridad, así como políticas regionales de formalización de empresas y registración de trabajadores/as por lo cual en el marco del acuerdo regional se priorizará:

La promoción de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de generación de empleo, esto supone tanto los aspectos de la producción como los de la reproducción y el cuidado de la vida, son considerados mecanismos para la superación de las desigualdades entre hombres y mujeres.

Las instituciones y proyectos, las políticas, las leyes, tratados y decisiones, nacionales, subregionales y regionales, incluirán la perspectiva de género, garantizando la participación activa de las mujeres y el respeto de sus derechos como trabajadoras, la consideración de alguna forma especial de medición del trabajo no remunerado en el hogar, la prevención de la violencia contra la mujer, el respeto de los derechos sexuales y reproductivos, y la promoción y el reconocimiento del valor económico del trabajo no remunerado en el hogar.

La baja calidad de los empleos existentes en la región se expresa en la magnitud del trabajo informal y no registrado, por lo que se impone como prioridad de política para los países, mejorar sus niveles de trabajo decente, a través de un decidido combate al trabajo no registrado. La informalidad ha sido objeto de un intenso debate en la región por más de tres décadas, existiendo divergencias de enfoque en su definición; no obstante ello, en todos los casos remite a un sector de la economía que se caracteriza por generar trabajos precarios. Por ello, se incentivará la inclusión al circuito formal de la economía de quienes desarrollan actividades económicas al margen del ordenamiento jurídico vigente, brindando protección social adecuada a todos los trabajadores.

Los regímenes de seguridad social, tanto en el campo de la salud, asistencia social, como en el de las jubilaciones y las pensiones observan una baja cobertura y adolecen en muchos casos de problemas de gestión. El MERCOSUR desarrollará e implementará un sistema de seguridad social más abarcativo para los ciudadanos del MERCOSUR, sobre la base de los acuerdos existentes en la materia.

La promoción del diálogo social y el fortalecimiento de las organizaciones de los actores sociales que en él intervienen, constituyen unos de los objetivos centrales de una Estrategia MERCOSUR de Crecimiento del Empleo. Para el logro de estos objetivos, el MERCOSUR fortalecerá la libre constitución y funcionamiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y desarrollará la institucionalidad que el propio diálogo social requiere.

Los ejes fundamentales de esta estrategia son:

- El cumplimiento de las Normas sobre derechos laborales de cada uno de los países y los convenios de la OIT ratificados por cada uno de ellos, así como también, los principios y derechos del trabajo contenidos en la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR.

- Propiciar la ratificación de los países de los Convenios de la OIT.

- Fortalecimiento del diálogo social en sus múltiples formas y niveles, desde la cooperación y las consultas tripartitas regionales, nacionales hasta la negociación colectiva; tal como lo expresa la OIT: “los interlocutores sociales fortalecen la gobernabilidad democrática, las estrategias de desarrollo y de lucha contra la pobreza, las políticas para enfrentar el desempleo; la nueva institucionalidad laboral; el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; la promoción de la igualdad de oportunidades en materia de género y de etnia; la revisión de las normas que dan lugar a la desprotección de los trabajadores y la de aquellas que pudieran dificultar la reducción del desempleo y de la informalidad; la extensión de la cobertura de la protección social; la progresiva

formalización de la economía informal; la protección de quienes se encuentran en la economía informal; y los problemas relativos a los trabajadores migrantes”¹.

- Implementación efectiva y financiamiento del Plan Regional de Erradicación del Trabajo Infantil que garantice la asistencia de los niños y las niñas al sistema escolar público y gratuito.

- Diseño e implementación de instrumentos normativos que promuevan las políticas de igualdad de trato y oportunidades para combatir formas de discriminación en relación al empleo, el trabajo y la formación.

- Elaboración de un Plan Regional que incida en las relaciones de género, para lograr un tratamiento equitativo entre hombres y mujeres.

- Los diseños de política contemplarán la reducción de barreras existentes para la incorporación de grupos en situación de desventaja/ discriminación o exclusión social, favoreciendo su inclusión en condiciones de igualdad al mercado laboral. En esta línea, los principios de la “no discriminación” resultan ejes transversales en las instituciones y políticas del mercado de trabajo, a la vez que se promoverán programas específicos a favor de la empleabilidad de estos colectivos vulnerables.

- La implementación de Políticas de Empleo que pueden ser pasivas –aquellas destinadas a paliar situaciones de pobreza asociadas a la condición de desempleo – o activas, interviniendo en la demanda u oferta de trabajo o a través de la intermediación laboral que facilite el encuentro de trabajadores y puestos laborales. Del lado de la oferta, se analizará las tendencias demográficas a mediano y largo plazo en el bloque regional. En este ámbito, las políticas gubernamentales en materia de educación y formación profesional, salud y protección social, constituyen dimensiones esenciales.

- La ejecución de una política de formalización progresiva de aquellos sectores y unidades productivas de la economía informal, en los cuales el denominador común es la precariedad del trabajo, respetando las especificidades que adopten al interior de los países. La agenda de los planes nacionales incluye, por una parte, una intervención integral de políticas públicas orientadas a mejorar los niveles de productividad e ingresos del sector, a la vez que la identificación de las dificultades persistentes para su desarrollo (obstáculos a la capacidad emprendedora, acceso a nuevas tecnologías y fuentes de financiamiento).

- El fortalecimiento de las administraciones del trabajo y de los sistemas de inspección del trabajo, y la incorporación en las políticas de inversión pública y de fomento productivo de salvaguardas y condicionalidades relativas a la registración laboral.

¹ Memoria para la 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1999) y TRABAJO DECENTE EN LAS AMERICAS: UNA AGENDA HEMISFERICA, 2006-2015. Conferencia Regional de OIT Brasilia, Mayo 2006

- El fortalecimiento del diálogo social promoviendo la adopción de comportamientos responsables, tanto de empresarios como de trabajadores y del propio Estado, contribuyendo a la buena gestión y mejor percepción de los riesgos que origina el incumplimiento normativo.

- La conformación de instancias de diálogo social con las organizaciones de empleadores y trabajadores, utilizando instrumentos como la Recomendación número 195 de la OIT, la Resolución 59/01 del GMC y el Repertorio de Recomendaciones Prácticas de Formación Profesional (CMC 1/03), entre otras.

- El fortalecimiento y modernización de los servicios públicos de empleo para aumentar su eficiencia con la finalidad de a) orientar laboralmente y asistir en la búsqueda de empleo a toda la población, b) establecer vínculos permanentes con los sistemas productivos locales para generar alianzas que permitan identificar las tendencias de los mercados de trabajo y satisfacer las demandas de empleo planteadas por los empleadores; c) diseñar y poner en marcha sistemas de información sobre los mercados de trabajo locales, que constituyan insumos para la elaboración de políticas activas de

empleo en cada territorio; y d) desarrollar redes institucionales locales (servicios de empleo, instituciones de formación profesional, organismos públicos de apoyo a emprendedores, áreas municipales y organizaciones sociales, etc.).

2. BASES METODOLÓGICAS

2.1 FUNCIONAMIENTO DEL GANEMPLE.

El Grupo de Alto Nivel de Empleo constituye el órgano encargado de elaborar la estrategia regional de empleo, su seguimiento de las metas y resultados. El Grupo de Alto Nivel de Empleo se reunirá regionalmente por lo menos una vez por semestre, y cada sección nacional deberá reunirse con una regularidad trimestral.

- El GANEMPLE estará integrado por los Ministerios responsables de las políticas económicas, industriales, laborales y sociales de los Estados Partes, con la más amplia participación de las organizaciones económicas y sociales que integran las secciones nacionales del Foro Consultivo Económico y Social y de la Comisión Socio-Laboral del MERCOSUR. (Art. 2)

- En cada país se crearán secciones nacionales del GANEMPLE.

- Serán los Ministerios de Trabajo quienes coordinen ambas instancias. (Regional-Nacional)

- El GANEMPLE en sus dos instancias (Regional – Nacional) tendrán el siguiente funcionamiento:

Primera parte “deliberativa”: los representantes de las organizaciones económicas y sociales tendrán intervención plena en la elaboración de las propuestas

Segunda Parte “decisoria”: en la que los miembros gubernamentales adoptarán las decisiones correspondientes sobre las propuestas realizadas.

Tercera Parte “Plenaria”: Los miembros gubernamentales informarán a todos los actores intervinientes, fundamentando las decisiones tomadas. En la misma, los actores sociales podrán manifestar sus opiniones. En caso de observación a las decisiones, estas deberán ser ratificadas o en su defecto modificadas.

Se elaborarán actas de las tres instancias, en las cuales constarán los consensos y divergencias.

- El GANEMPLE podrá valerse de las contribuciones de organismos internacionales. (Art. 2 D. 46/04 y Declaración de Ministros de Trabajo).

ASISTENCIA TÉCNICA AL GANEMPLE.

El organismo técnico asesor del GANEMPLE para el cumplimiento de sus funciones será – en una primera etapa – el Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR (OMTM), debiéndose considerar la creación de un instituto regional, ampliando las actuales funciones del Observatorio, centrados en la “producción, recolección, análisis y difusión de información sobre el mercado de trabajo en el MERCOSUR”, previendo el asesoramiento a los países en la formulación de planes, la identificación de indicadores nacionales de monitoreo, el desarrollo de mecanismos de seguimiento.

También operará como ente asesor interviniendo técnicamente en los mecanismos de seguimiento y evaluación regionales que se definan, y en la producción de información cuali-cuantitativa comparada a los efectos de posibilitar la revisión de las directrices regionales. Este lineamiento se deriva del consenso emanado de los Ministros del MERCOSUR en la CREM, relativo al fortalecimiento del OMTM con el objetivo de promover la coordinación de políticas de empleo en la región.

2.2 DIRECTRICES REGIONALES.

El Grupo de Alto Nivel elevará al CMC por vía del GMC proyectos de directrices regionales que en el marco de la presente EMCE promuevan las condiciones necesarias para crear trabajo digno y empleo decente, comprendiendo objetivos estratégicos comunes, metas y plazos a cumplir, relacionando e

integrando las políticas económicas, comerciales, migratorias, educativas y de previsión social con la creación de empleo de calidad.

El Grupo de Alto Nivel de Empleo formulará las directrices regionales. Los Planes Nacionales se elaborarán en concordancia con dichas directrices.

Las directrices tienen las siguientes características:

1. Se definen a partir de problemas cuya resolución requiere del esfuerzo planificado y coordinado de distintas áreas y niveles del MERCOSUR.
2. Requieren de la participación institucionalizada de empresarios, trabajadores y otros actores sociales del mundo del trabajo.
3. Conducen a la formulación de objetivos de política e indicadores de resultados que permiten medir logros y dificultades en las estrategias comprometidas en los Estados miembros.
4. Suponen la asignación de recursos presupuestarios de las distintas áreas y niveles.

El Grupo de Alto Nivel de Empleo podrá además -en concordancia con las directrices regionales acordadas- proponer la realización de experiencias prácticas, que posibiliten la coordinación de las políticas de empleo, en el espacio territorial o sectorial que se defina.

La formulación de las directrices no es un acto único y definitivo sino el producto, siempre perfectible, de un proceso de aprendizaje que crece en información, experiencia y capacidad de lectura de los problemas de empleo que las sociedades enfrentan a lo largo del tiempo. Deberán, por tanto, ser revisadas periódicamente en los plazos y a través de los mecanismos institucionales previstos.

En el marco de la Estrategia Regional de Empleo es conveniente compartir información, intercambiar experiencias observadas en cada ámbito de actuación, el aprendizaje de políticas sobre las que se van llegando a acuerdos y posiciones comunes.

2.3 PLANES DE EMPLEO DE LOS ESTADOS DEL MERCOSUR.

1. Los Estados Partes se comprometen a elaborar Planes de Empleo, en concordancia con la propuesta de las directrices regionales. Estos contendrán objetivos y metas de política concretas de alcance bi-anual.
2. Los Planes de Empleo deberán elaborarse con la participación de las áreas de gobierno involucradas en las políticas económicas, laborales, educativas y sociales. La coordinación estará a cargo de los Ministerios de Trabajo de cada país. La participación de las áreas de gobierno descentralizadas (nivel regional, provincial, local) se incorporan en la formulación de los Planes de Empleo de acuerdo a los mecanismos que cada país defina.
3. Los Planes de Empleo deberán elaborarse teniendo en cuenta:
 - Las directrices regionales y las metas y objetivos que de aquellas deriven.
 - El diagnóstico de los problemas críticos de la estructura ocupacional de cada país y las diferencias regionales, a fin de establecer las metas prioritarias de intervención.
 - Las asimetrías regionales.
 - Las metas de desarrollo definidas por los gobiernos nacionales.
 - Se promoverá la más amplia participación en las instancias de diálogo social nacionales, fortaleciendo sus representaciones.
4. Los Planes de Empleo deberán adoptar el formato que los gobiernos de los países acuerden. No obstante lo cual, deberán incluir:
 - Marco general de referencia de las directrices regionales.

- Diagnóstico de la situación del empleo del país.
- Metas de desarrollo del país para el bienio.
- Elementos de continuidad de política de empleo (institucionales, normativos, planes nacionales, regionales, etc.).
- Elementos de innovación introducidos por el plan de acuerdo a prioridades de política para el bienio.
- Adaptación de cada directriz a las situaciones nacionales: Estado de situación respecto del tema, metas para el bienio, indicadores para evaluación de cumplimiento.
- Descripción de las estrategias y acciones para el logro de las metas definidas por el Plan.
- Recursos presupuestarios asignados al cumplimiento de las metas fijadas para el bienio, especificando las fuentes de financiamiento (organismos internacionales de crédito, tesoro nacional, aportes privados, etc.).
- Los países se comprometen a establecer mecanismos tripartitos para el monitoreo y evaluación de los Planes Nacionales, y la elaboración de recomendaciones para su mejor cumplimiento.

3. BASES OPERATIVAS

El GANEMPLE solicita al Consejo del Mercado Común se instruya a los diferentes órganos del MERCOSUR, dentro de sus respectivos mandatos y competencias a:

1. Incorporar la temática de la generación del empleo decente, incluyendo metas y plazos del mismo, en la planificación, elaboración, implementación y evaluación de sus actividades, políticas y programas.
2. Priorizar la articulación de las políticas económicas, sociales y laborales con la finalidad de generar trabajo digno y empleo decente.
3. En el caso de aquellos órganos del MERCOSUR con competencia en temas de política económica, industrial, laboral y social, a realizar 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.
4. Incorporar el cumplimiento de las Normas Socio-Laborales aprobadas en el MERCOSUR e instar al diálogo social.

3.1 IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA MERCOSUR PARA EL CRECIMIENTO DEL EMPLEO (EMCE).

La instrumentación de la EMCE contempla su ejecución en tres etapas iniciales para el período 2006-2008, a saber:

1º ETAPA. Elaboración de las directrices regionales y Fortalecimiento y Reformulación del Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR

Período: Segundo Semestre 2006.

A) ELABORACIÓN DEL DIRECTRICES REGIONALES.

Plan de Acción:

Aprobada la EMCE por el Consejo del Mercado Común, se inicia el proceso de elaboración y validación de directrices Regionales. El GANEMPLE elevará al CMC -diciembre del 2006- las primeras directrices regionales. Cabe destacar que los integrantes del GANEMPLE en sus secciones nacionales ya han comenzado a diseñar modelos de directrices –Anexo III Reunión de Montevideo-, las cuales serán tomadas como insumos y aportes articulados con los estudios ya elaborados por el OMTM.

B) FORTALECIMIENTO Y REFORMULACIÓN DEL OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO DEL MERCOSUR

Plan de Acción:

La implementación de la Estrategia Regional de Creación de Empleo, se instrumentará a través del fortalecimiento y reformulación del Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR bajo la coordinación de las áreas pertinentes de los Ministerios de Trabajo. A tal efecto se deberá jerarquizar el OMTM, lo que implica otorgarle un rol más activo en las políticas de empleo en la región. Ello implica su transformación, en el futuro, en un instituto regional, ampliando sus actuales objetivos de “producción, recolección, análisis y difusión de información sobre el mercado de trabajo en el MERCOSUR”, con los de asesoramiento a los países en la formulación de planes y en la identificación de indicadores nacionales de monitoreo y seguimiento.

Para tales fines hasta diciembre de 2006, los Ministerios de Trabajo realizarán una propuesta de trabajo que será presentada en el ámbito del Consejo Gestor conteniendo pautas para facilitar la reformulación de la naturaleza y funciones del OMTM para la implementación de la Estrategia.

1. Proponer nueva estructura de funcionamiento: el cual deberá estar compuesto por las secciones nacionales de carácter tripartito y un cuerpo permanente de especialistas, sin perjuicio de contar con el asesoramiento de otros especialistas en problemáticas específicas (septiembre de 2006.)

2. Proponer opciones de Financiamiento del OMTM: la cual deberá corresponderse con el rol estratégico que cumplirá este órgano, el MERCOSUR deberá garantizar el financiamiento de este órgano (noviembre de 2006.)

3. El OMTM tendrá en esta etapa el objetivo de producir la siguiente información, de acuerdo a la disponibilidad de datos y de estudios en los países miembros (diciembre de 2006)

i. Un análisis en relación a la situación de empleo al año 2005

ii. Dinámica demográfica al 2010.

iii. Estudios sobre el mercado de trabajo y su impacto en el sistema de previsión social.

iv. Identificación de las acciones a nivel regional que podrían contribuir a fortalecer sus estrategias de desarrollo centralizadas en el empleo.

v. Sectores considerados estratégicos y sobre los cuales se hayan diseñado políticas públicas para favorecer su desarrollo. Entre otros, regímenes legales especiales y políticas para las PYMES.

2º ETAPA. Instrumentación de las directrices regionales mediante la elaboración de Planes de Empleo Nacionales y la realización de experiencias prácticas conjuntas.

Período: 2007

Plan de Acción:

Los Planes de Empleo Nacionales contendrán objetivos y metas de política concretas de alcance bianual, que se encuadren en las directrices regionales acordadas.

Los Estados miembros elaborarán sus Planes de Empleo Nacionales en concordancia con las directrices regionales y armonizarán –en caso necesario- aquellas políticas en curso que no se encuadren en la misma. En cuanto al seguimiento y evaluación de los avances registrados por los países a través de sus Planes, el ámbito coordinador (con el soporte técnico del OMTM) formulará recomendaciones a los estados parte. La evaluación no tiene poder sancionatorio, se traduce en pautas o recomendaciones a los estados, que se hacen públicas.

Los Estados Miembros ejecutarán en forma coordinada las experiencias prácticas (locales o sectoriales) acordadas.

3º ETAPA. Monitoreo y Seguimiento. Elaboración de las Directrices 2009-2010

Período: 2008

Plan de Acción:

En todas las etapas, el GANEMPLE realizará evaluaciones del cumplimiento de los objetivos y directrices de la EMCE, formulando observaciones o modificaciones si fuera necesario y promoviendo propuestas de recomendaciones para su ajuste o revisión.

La responsabilidad del monitoreo, evaluación y elaboración de recomendaciones a los países estará a cargo del GANEMPLE con el apoyo y asesoramiento técnico del OMTM.

En esta etapa, se elaborarán las próximas directrices para el período 2009-2010.

MERCOSUR/CMC/DEC. N° 19/07

DIRECTRICES REGIONALES PARA LA ESTRATEGIA DE CRECIMIENTO DEL EMPLEO EN EL MERCOSUR

VISTO: El Tratado de Asunción, el Protocolo de Ouro Preto y la Decisión N° 46/04 del Consejo del Mercado Común.

CONSIDERANDO:

Que es necesario adoptar, a nivel regional, directrices que orienten la elaboración de Planes Nacionales de Empleo, con el objetivo de avanzar en la generación de empleo decente y trabajo digno.

Que los Estados Partes han expresado reiteradamente su compromiso con la elaboración de políticas que fomenten un desarrollo económico y social sustentables.

EL CONSEJO DEL MERCADO COMUN

DECIDE:

Art. 1 - Aprobar las Directrices Regionales para el crecimiento del empleo, que constan como Anexo y forman parte de la presente Decisión.

Art. 2 - Recomendar 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.

Art. 3 - Esta Decisión no necesita ser incorporada al ordenamiento jurídico de los Estados Partes, por reglamentar aspectos de la organización o del funcionamiento del MERCOSUR.

XXXIII CMC - Asunción, 28/VI/07

ANEXO

DIRECTRICES REGIONALES PARA LA ESTRATEGIA DE CRECIMIENTO DEL EMPLEO EN EL MERCOSUR

1. Promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMEs), de cooperativas, de agricultura familiar y la integración de redes productivas, incentivando la complementariedad productiva en el contexto de la economía regional.

Objetivo: Generar mas puestos de trabajo formalizados y decentes, con la articulación de diversas políticas públicas en las áreas de crédito, incentivos fiscales temporarios, calificación profesional, innovación y transferencia tecnológica, apoyo a la comercialización en los mercados internos y regional, salud y seguridad en el trabajo, atendiendo a las cuestiones de género, raza, etnia y otros grupos discriminados en el mercado de trabajo. Buscar la integración, con apoyo de políticas

públicas, de los variados agentes productivos en red para el incremento de la economía local, promoviendo economías de escala en el contexto regional.

Justificación: la expansión de los puestos de trabajo en la región depende del fortalecimiento de su estructura productiva. En ese sentido, el estímulo al desarrollo de micro, pequeñas empresas, cooperativas y demás formas asociativas de producción son capaces de generar nuevos puestos de trabajo, por un lado, por medio de la generación de emprendedores y, por otro, por medio de la creación de puestos de trabajo que serán demandados por esas unidades productivas.

Sin embargo, la política que vaya a ser implementada por medio de esta directriz no puede estar limitada a la creación de emprendimientos, sino que debe prever, principalmente, acciones que viabilicen tales emprendimientos en el largo plazo, como por ejemplo, acceso al crédito y a las innovaciones tecnológicas y de comercialización para los mercados domésticos y externos.

Necesidad de promover la integración de las unidades productivas para la sobrevivencia en un ambiente de intensa competitividad.

Para que esa directriz se efectivice los Ministerios de Trabajo, con la participación de los demás ministerios y secciones nacionales del MERCOSUR, deben promover la integración y la interlocución de programas y acciones existentes.

Tareas iniciales para la elaboración de Metas: (i) Relevar políticas públicas y programas de incentivos fiscales, crédito, educación, calificación profesional, innovación tecnológica, salud y seguridad del trabajo, con indicadores de promoción de la igualdad de género, raza y etnia y de inclusión de los grupos discriminados en los Planes Nacionales de Empleo, estableciendo su vinculación con el Sistema Público de Empleo; (ii) Conocer la real generación de empleos en este segmento de la economía y establecer metas de ampliación de empleo; (iii) Elaborar propuestas de estructuración de redes productivas, que prioritariamente involucren regiones fronterizas y las de menor desarrollo económico y social, para disminuir las desigualdades y diferencias entre las regiones y, de esta forma, contribuir para que las poblaciones no sean obligadas a desplazarse en la búsqueda de empleos y mejores condiciones de vida, promoviendo los emprendimientos productivos locales; (iv) Establecer pautas para la simplificación del registro y la legalización de las MIPYMEs; (v) Analizar la situación de la negociación colectiva y del diálogo social en relación a estas empresas; (VI) Explicitar los criterios de clasificación de las MIPYMEs, cooperativas y asociaciones productivas conforme la legislación de cada país, según su tamaño y características, estimando su incidencia; (VII) Descripción de políticas nacionales y programas de promoción a las MIPYMEs, cooperativas, agricultura familiar y de fomento al desarrollo de redes productivas.

2. Orientar inversiones públicas y privadas hacia sectores intensivos en mano de obra y sectores estratégicos de la economía tales como infraestructura y nuevas tecnologías, entre otros.

Objetivo: expandir la cantidad de puestos de trabajo, especialmente para trabajadores con mayores dificultades de inserción en el mercado de trabajo a través de los servicios públicos de empleo.

Justificación: Es necesario construir un programa que busque la generación de puestos de trabajo, la inserción del trabajador y la construcción de su trayectoria ocupacional articulando, principalmente, políticas de educación y calificación integradas con el sistema público de empleo.

Los programas que actúen en esta directriz deben tener en consideración la constitución de fondos que proporcionen condiciones de financiamiento de mediano y de largo plazo para sectores intensivos en mano de obra, contando, inclusive, con formas de optimizar las sinergias entre el sector público y el sector privado.

También es necesario considerar la articulación de acciones de empleo y de fondos específicos con la Iniciativa de Integración de la infraestructura Regional Sudamericana - IIRSA.

Tareas iniciales para la elaboración de Metas: (i) Relevar políticas públicas y programas de incentivos fiscales, crédito e innovación tecnológica, que faciliten y estimulen inversiones en sectores intensivos

en mano de obra y sectores estratégicos; (ii) Fortalecer las acciones del sistema público de empleo para atender las demandas creadas por los sectores intensivos de mano de obra, además de programas específicos de elevación de escolaridad y calificación profesional;(III) Seleccionar tres sectores de actividad con uso intensivo de mano de obra describiendo los criterios para su selección y la importancia relativa; (IV) Seleccionar dos sectores estratégicos, teniendo como referencia los Foros de Competitividad y otros mecanismos de integración productiva del MERCOSUR, definiendo los criterios utilizados para su selección.

MERCOSUR/GMC/RES Nº 45/08

OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO DEL MERCOSUR

VISTO: El Tratado de Asunción, el Protocolo de Ouro Preto y las Decisiones Nº 46/04, 35/05, 04/06 y 19/07 del Consejo del Mercado Común y la Resolución Nº 115/96 del Grupo Mercado Común.

CONSIDERANDO:

Que la Resolución GMC Nº 115/96 introdujo el objetivo de crear el Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR (OMTM) como parte de la Pauta Negociadora Prioritaria del Subgrupo de Trabajo Nº 10 "Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social".

Que el OMTM surgió de la necesidad de hacer el seguimiento, en el ámbito del MERCOSUR, de la coyuntura del mercado de trabajo en la región, con el objetivo de asistir a los gobiernos y a los actores sociales en la formulación de políticas públicas adecuadas a la realidad laboral de los Estados Partes y a la marcha del proceso de integración regional.

Que el OMTM fue constituido en el ámbito del Subgrupo de Trabajo Nº 10 como un espacio de tratamiento permanente de las cuestiones relacionadas al empleo y al mercado de trabajo en el ámbito del MERCOSUR.

Que la Decisión CMC Nº 04/06 aprobó la "Estrategia MERCOSUR de Crecimiento del Empleo" (EMCE) y asignó al OMTM la función, durante una primera etapa, de asesoría técnica del GANEMPLE.

Que la mencionada Decisión establece que la implementación de la EMCE se instrumentará a través del fortalecimiento y reformulación del OMTM, bajo la coordinación de las áreas pertinentes de los Ministerios de Trabajo de los Estados Partes.

Que, en virtud de dicho mandato, resulta necesario proceder a la jerarquización del OMTM, ampliando sus objetivos actuales y reformulando su naturaleza y funciones, a fin de posibilitar la implementación de la EMCE.

EL GRUPO MERCADO COMUN

RESUELVE:

Art. 1 - El Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR (OMTM) funcionará como órgano auxiliar dependiente del Grupo Mercado Común en los términos del Artículo 1º, Párrafo único, y Artículo 14, inciso V, del Protocolo de Ouro Preto.

El OMTM informará al Grupo Mercado Común sobre sus actividades.

Art. 2 – El OMTM estará integrado por un representante gubernamental titular y un alterno por cada Estado Parte, provenientes de los Ministerios u organismos nacionales responsables de las políticas laborales.

Participarán de las reuniones del OMTM, como observadores con derecho a voz, representantes de otras áreas de gobierno, de las organizaciones de trabajadores y de las organizaciones de empleadores de cada Estado Parte.

Art. 3 – El OMTM tendrá como objetivo central proveer a los Estados Partes elementos que contribuyan al proceso de toma de decisiones referentes a las políticas de empleo, trabajo y salarios.

Art. 4 – A fin de cumplir con el objetivo establecido en el Art. 3 de la presente Resolución, el OMTM tendrá las siguientes funciones:

- a) Consolidar y sistematizar la información producida en el ámbito del MERCOSUR, así como en las instituciones y agencias públicas y privadas que realicen encuestas y relevamientos sobre temas asociados a la EMCE y -al Subgrupo de Trabajo Nº 10;
- b) Desarrollar y fomentar investigaciones, relevamientos y análisis relativos a los temas solicitados por el GANEMPLE y el SGT Nº 10, a fin de permitir la elaboración de diagnósticos, propuestas técnicas y directrices regionales y Planes Nacionales de Empleo (PNE);
- c) Asesorar a los Estados Partes, cuando fuere solicitado, en la elaboración de los PNE y en la identificación de indicadores de monitoreo y seguimiento de metas en los ámbitos nacional y del MERCOSUR;
- d) Evaluar y monitorear el cumplimiento de las directrices de la EMCE y de las metas de los PNE;
- e) Elaborar, cuando fuere solicitado, propuestas de reformulación de las directrices de la EMCE y sugerencias relativas a los PNE;
- f) Crear, mantener y divulgar bases de datos comparables sobre las temáticas de trabajo y de políticas públicas de empleo poniéndolas a disposición del GANEMPLE, del SGT Nº 10 y demás órganos sociolaborales;
- g) Crear mecanismos de articulación permanente con instituciones productoras de información relacionadas a los objetivos del OMTM, a solicitud del SGT Nº 10 o del GANEMPLE.
- h) Facilitar a los sectores públicos y privados el acceso a los estudios e informaciones relacionados a las temáticas de empleo, trabajo y salarios y a las políticas públicas laborales, siempre que exista autorización expresa de los Estados Partes.

Art. 5 - Esta Resolución no necesita ser incorporada al ordenamiento jurídico de los Estados Partes, por reglamentar aspectos de la organización o del funcionamiento del MERCOSUR.

LXXIV GMC Brasilia, 28/XI/08

MERCOSUR/GMC EXT./RES. N° 36/06

PLAN REGIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL EN EL MERCOSUR

VISTO: El Tratado de Asunción y el Protocolo de Ouro Preto.

CONSIDERANDO:

Que MERCOSUR en la temática del Trabajo Infantil ha hecho suyo el desafío de la Comunidad Internacional de la priorización de políticas para erradicar este flagelo.

Que en el marco del SGT N° 10 y de la Comisión de Seguimiento de la Declaración Sociolaboral, se han desarrollado diversas iniciativas entre ellas la Declaración Presidencial sobre Erradicación del Trabajo Infantil que constituye un verdadero programa de acción en la materia.

Que como complemento de esta Declaración hoy se eleva para el conocimiento y consideración del Grupo Mercado Común “El Instrumento para el Seguimiento de la Declaración Presidencial del MERCOSUR sobre la Erradicación del Trabajo Infantil”.

Que las mismas consideraciones deben realizarse para el Plan Regional que también es sometido a la consideración del Grupo.

La Declaración Presidencial sobre Erradicación del Trabajo Infantil del día 2 de julio del año 2002.

EL GRUPO MERCADO COMÚN
RESUELVE:

Art. 1 - Aprobar el Plan Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en el MERCOSUR, que consta como Anexo y forma parte de la presente Resolución.

Art. 2 – Esta Resolución no necesita ser incorporada al ordenamiento jurídico de los Estados Partes, por reglamentar aspectos de la organización o del funcionamiento del MERCOSUR.

XXXI GMC EXT. – Córdoba, 18/VII/06

ANEXO

PLAN REGIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACION DEL TRABAJO INFANTIL EN EL MERCOSUR

DOCUMENTO DE TRABAJO

INTRODUCCIÓN DEL PLAN REGIONAL

El Plan Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en los Países del MERCOSUR es el resultado de los compromisos asumidos por los Estados Parte.

El Plan Regional tiene como propósito dar los lineamientos y objetivos fundamentales para desarrollar una política regional para la prevención y erradicación del trabajo infantil en el MERCOSUR.

FUNDAMENTACIÓN DEL PLAN REGIONAL

El compromiso y la efectiva realización por parte de los Estados de Planes para prevenir y erradicar el trabajo infantil, aparece en el futuro de la negociación entre bloques, como condicionante para la celebración de acuerdos económicos entre estos. Se constituye entonces, como un punto estratégico en los modelos de integración en cualquiera de sus dimensiones.

La perspectiva de MERCOSUR y su modo de relacionarse en el ámbito regional o interregional, no se encuentra exento de estos condicionantes. En el bloque el tratamiento de la problemática del trabajo infantil fue abordado desde la perspectiva de la concientización y la difusión – a través de la Campaña Gráfica Audiovisual en los países del MERCOSUR - hasta el alcance en el compromiso entre los Estados- como es el caso de la Declaración presidencial sobre trabajo infantil del MERCOSUR.

En el mismo sentido, todos los países han ratificado los principales Convenios Internacionales del Trabajo vinculados al trabajo infantil y se encuentran abocados a la elaboración o ejecución de Planes Nacionales. Han desarrollado, asimismo, políticas de coordinación interministerial con la participación de organismos internacionales.

Pese a estos notorios avances, la región todavía no tiene un Plan Regional propio de sus instituciones que exprese formalmente la articulación de políticas con la identidad propia del MERCOSUR destinado a elaborar una respuesta desde estas perspectivas. Esto puede abrir una alternativa para incorporar el tema en la estrategia de negociación general y en su capacidad de respuesta interbloques dado que la temática no solo es contenida en las relaciones internacionales de la dimensión social.

En efecto, cuando la cuestión aparece en la negociación con los bloques integrados por países de mayor desarrollo relativo, las acciones que se requieren suelen encararse a partir de la figura del incumplimiento de contrato. Se trata de una opción de carácter contractual, vinculante para las partes, y que en su máxima expresión, puede admitir la sanción como reacción al verificarse incumplimiento de las responsabilidades asumidas.

A partir de nuestras realidades deberemos dar respuesta a estas exigencias, tal como lo hizo la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR en su oportunidad. A partir de la firma de dicho instrumento, se planteó la imposibilidad de asimilar una dimensión convencional pero receptando una dimensión política que concentre los esfuerzos necesarios para la articulación de políticas orientadas a modificar la realidad regional y que actúe sobre las causas que hacen dificultoso el cumplimiento de sus principios.

La respuesta en materia de trabajo infantil fue el desarrollo de una serie de políticas semejantes entre los países de la región, con la colaboración de organismos internacionales a partir de la Declaración de Presidentes sobre Erradicación de Trabajo Infantil y del SGT N ° 10 del MERCOSUR a partir de la realización de la campaña gráfica contra el trabajo infantil.

Ahora bien, se ha finalizado una primera etapa en materia prevención y de erradicación del trabajo infantil. La problemática se encuentra instalada en todos los países del bloque, quienes desarrollan políticas semejantes.

Resulta importante profundizar la capacidad de respuesta estratégica porque las exigencias – económicas, social, laborales y culturales- de las relaciones internacionales actuales y futuras así lo determinan. A tal efecto, se hace necesario la elaboración, aprobación y puesta en marcha de programas específicos y de acciones en miras a erradicar el trabajo infantil -con presupuesto propio- que permita orientar los recursos según nuestros criterios regionales. No se trata de superponer las

políticas de los países, sino superar a las mismas a partir de la identificación de un interés regional que contemple las necesidades de todos y concrete los esfuerzos hasta ahora realizados.

MARCO LEGAL DEL PLAN REGIONAL

Los Estado Partes del MERCOSUR tiene como marco legal respecto a la prevención y erradicación del trabajo infantil las siguientes normativas: la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, el Convenio sobre edad mínima de admisión al empleo o trabajo, el Convenio sobre peores formas del trabajo infantil, la Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR y la Declaración de Presidentes sobre trabajo infantil en el MERCOSUR.

Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, 1989

En noviembre de 1989 la Asamblea General de las Naciones Unidas promulgó la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, en donde los Estados miembros reconocen que los niños y las niñas tienen derechos especiales, fundamentales para su desarrollo y crecimiento pleno e integral.

La Convención fue ratificada por todos los Estados Parte del MERCOSUR, implicando el compromiso y la obligación de desarrollar una política pública de efectivo cumplimiento de los derechos establecidos en la misma.

De acuerdo a la Convención sobre los Derechos del Niño "Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social" (art. 32).

Al mismo tiempo indica que "Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular: a) fijarán una edad o edades mínimas para trabajar; b) dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; c) estipularán las penalidades y otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo" (art.32).

Dicho derecho de los niños y las niñas debe entenderse en su carácter integral e interdependiente con los demás derechos consagrados e en la Convención sobre los Derechos del Niño (derecho a la educación, la salud, el juego, el ocio, etc.).

Convenio sobre edad mínima de admisión al empleo o trabajo

La Organización Internacional del Trabajo ha sido un actor protagonista en lo que se refiere a la prevención y erradicación del Trabajo Infantil. Ya en la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 1919, se adoptó el primer tratado internacional sobre el Trabajo Infantil, es decir, el Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (número 5), que prohíbe el trabajo de niños menores de 14 años en establecimientos industriales. En los años siguientes, el concepto de edad mínima de admisión al empleo fue aplicado a diferentes sectores económicos (trabajo marítimo, agricultura, pañoleros y fogoneros, trabajos no industriales, pesca y trabajo subterráneo), lo que culminó con la adopción de un instrumento general, el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (número 138).

Todas las normas relativas a la edad mínima de admisión al empleo o trabajo siempre estuvieron relacionadas con la escolaridad y la salud de los niños y las niñas. Así se trataba de asegurar un crecimiento y desarrollo adecuado para los niños y las niñas.

El Convenio sobre edad mínima de admisión al empleo o trabajo, aprobado por los países del MERCOSUR, establece su aplicación a todos los sectores económicos, independientemente de que se remunere o no con un salario a los niños y las niñas que trabajan, y contiene la definición internacional sobre la edad mínima de admisión al empleo.

El Convenio establece para los Estados que lo ratifiquen un compromiso "a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores" (art. 1). Los Estados que adopten el Convenio deben especificar una edad mínima para desempeñar un empleo o trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio (art. 2, Apdo. 1).

El criterio para determinar una edad mínima para la admisión del empleo o trabajo es que no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar (cuando ésta sea igual o superior a los 15 años) y no será en ningún caso inferior a los 15 años (art 2, apdo 3).

El Convenio admite excepciones transitorias. La primera establece que los países "cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrolladas" podrán, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años, siempre y cuando establezca en las memorias de la aplicación del Convenio las razones por las cuales ha establecido dicha edad, o bien renuncia al derecho de seguir teniendo como vigencia una edad mínima de admisión de catorce años (art. 2, Apdo. 3 y 4).

La segunda excepción se aplica a aquellos países "cuya economía y servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados", los cuales podrán limitar inicialmente el campo de aplicación del Convenio.

Sin embargo, se debe establecer por lo menos un mínimo de ramas de actividad económica, a saber: minas y canteras; industria manufactureras; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transportes; almacenamiento y comunicaciones, y plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, quedan fuera las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no emplee regularmente trabajadores asalariados (art. 5 Apdos. 1 y 3).

De igual forma el Convenio establece excepciones permanentes. Entre ellas está la que protege a los niños y las niñas de todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice puede resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, para lo cual se fija una edad mínima no inferior a dieciocho años. Éstos tipos de empleo o de trabajo serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente con previa consulta de las organizaciones de empleadores y trabajadores. (art. 3).

Otra excepción permanente hace referencia al permiso por parte de la legislación nacional al empleo o trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros. No existe una definición de trabajo ligeros, pero se establecen ciertos criterios que lo caracterizan. Son aquellos que no presentan riesgos para la salud y/o desarrollo, no impiden la asistencia a la escuela, la participación a programas de orientación o formación, o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben. Las autoridades competentes deberán determinar las actividades que podrán autorizar y establecer el número de horas y las condiciones de empleo de dichos trabajos (art. 7)

Finalmente, la autoridad competente con previa consulta de las organizaciones de empleadores y trabajadores podrá realizar excepciones a la prohibición de ser admitido al empleo o trabajo (art. 2) a aquellas actividades con finalidades artísticas (espectáculos, actividades publicitarias, etc.). Se otorgarán permisos individuales que deben limitar la duración de horas de trabajo y fijar las condiciones en que se realizarán.

Convenio OIT sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, 1999 (número 182):

El Convenio sobre las peores formas del trabajo fue adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en el año 1999. Constituye un complemento del Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo o trabajo. Fue ratificado por Los Estados Parte del MERCOSUR.

En el presente Convenio se establece la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil mediante la promulgación de leyes, reglamentos y normas (art. 1). A los efectos de este Convenio sobre peores formas de trabajo infantil se fija como edad mínima de admisión al empleo la edad de 18 años (art. 2).

Señala que las peores formas de trabajo infantil abarcan las siguientes categorías: todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes; y el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños (art. 3).

Esta última categoría de peores formas de trabajo infantil debe ser determinada por la autoridad competente, con previa consulta de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y que tome en consideración las normas internacionales en la materia (art. 4).

Los países al ratificar el Convenio deben establecer los mecanismos para vigilar su aplicación (art. 5). Se prevé la aplicación efectiva, inclusive mediante sanciones penales o de otra índole (art. 7).

Al mismo tiempo, los Estados deben adoptar medidas inmediatas y efectivas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil a través de programas de acción que tenga en cuenta la importancia de la educación obligatoria, asegurando la inserción, reinserción y/o permanencia en el sistema formal de educación, teniendo en cuenta además la atención de las necesidades básicas de sus familias (art. 7).

Las denominadas peores formas de trabajo infantil constituyen desde una perspectiva regional las formas más aberrantes y perversas, ya que todas las modalidades de trabajo infantil son peores formas.

Declaración Socio-Laboral del Mercosur, 1998.

La Declaración Socio-laboral del Mercosur del 10 de diciembre de 1998 es el resultado de los Estados Parte de seguir una política regional común en dicha material.

Dentro de la Declaración se destina un artículo específico al "Trabajo Infantil y de Menores", el que a modo de principio u objetivo común de los Estados Parte establece criterios o principios a seguir en lo que respecta al trabajo de niños y niñas.

El artículo 6º sobre "Trabajo Infantil y de Menores" establece que la edad mínima de admisión en el trabajo será aquella establecida por las legislaciones nacionales de los Estados Partes, no pudiendo ser inferior a aquella en que cesa la escolaridad obligatoria.

Asimismo la edad mínima de admisión al empleo o trabajo de aquellas actividades realizadas en un ambiente insalubre, peligroso o inmoral y que pueda afectar al pleno desarrollo de sus facultades físicas, mentales y morales, no podrá ser inferior a los 18 años.

El trabajo de los menores, mejor dicho de adolescentes, aquel que se desarrolla en el sector formal de la economía bajo una relación de dependencia será objeto de protección especial por los Estados Partes, mediante medidas que posibiliten el pleno desarrollo físico, intelectual, profesional y moral de los niños y las niñas.

Declaración de Presidentes sobre Erradicación del trabajo Infantil en los países del MERCOSUR, 2002.

Los Estados Partes del MERCOSUR han puesto un firme propósito de avanzar en la definición de políticas comunes en el ámbito de la erradicación del trabajo infantil.

Los Presidentes mediante una Declaración Presidencial sobre Erradicación del trabajo infantil establecieron el compromiso de fortalecer los Planes Nacionales de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, la conveniencia de incorporar la temática del trabajo infantil en el Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR y encomendaron al consejo del Mercado Común del MERCOSUR el seguimiento de las tareas dirigidas a la concreción de los objetivos d establecidos en la misma Declaración.

OBJETIVOS DEL PLAN REGIONAL

Objetivo general:

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

Objetivo específico 1:

- Armonizar la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR con las normas internacionales, asumidas por los Estados Parte, que garantizan los derechos de la niñez, así como generar los mecanismos de supervisión, control y seguimiento de dicha normativa.

Resultado:

- Se ha armonizado la Declaración Sociolaboral con las normas internacionales.
- Se han creado los mecanismos de supervisión, control y seguimiento de las normas adoptadas por los Estados Partes del Mercosur.

Actividades:

- I. Revisar e incorporar a la Declaración Sociolaboral del Mercosur las normas vinculadas al trabajo infantil surgidas con posterioridad a la aprobación de aquella, tales como el Convenio N° 182 sobre peores formas del trabajo infantil, la Declaración de Presidentes del Mercosur sobre la erradicación del trabajo infantil, entre otras.
- II. Formular los mecanismos de supervisión, control y seguimiento de las normas ratificadas por los Estados Parte sobre el trabajo infantil.

Objetivo específico 2:

- Conocer de manera fehaciente la dimensión, alcance y diversidad de la problemática del trabajo infantil en la región.

Resultado:

- Los países de la región cuentan con datos fiables, actualizados y comparables sobre la problemática del trabajo infantil

Actividades:

- I. Realizar un diagnóstico de la situación del trabajo infantil en la Región con mecanismos de actualización permanente
- II. Analizar la incidencia de las migraciones entre los países del Mercosur en las causas del trabajo infantil y las modalidades en que se presenta.

Objetivo específico 3:

- Fortalecer mecanismos institucionales de cooperación horizontal para dar cumplimiento a la normativa nacional y regional para la prevención y erradicación del trabajo infantil.

Resultado:

- Se han fortalecido los mecanismos de cooperación entre los países del Mercosur.

Actividades:

- I. Diseñar planes de intervención conjunta para prevenir y erradicar modalidades de trabajo infantil existentes en las zonas de frontera.
- II. Planificar e implementar un programa permanente de sensibilización, información y formación en materia de trabajo infantil en los países del Mercosur.
- I. Sistematizar y difundir acciones exitosas de prevención y erradicación desarrolladas en cada uno de los países.

UNIDAD EJECUTORA DEL PLAN REGIONAL

Naturaleza y objeto

La Unidad Ejecutora es un organismo tripartito de carácter regional cuyo objetivo es coordinar, planificar y evaluar todas las acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil en el ámbito del MERCOSUR.

Composición

La Unidad Ejecutora esta compuesta por un Consejo Directivo y una Secretaría Técnica-Administrativa.

El Consejo Directivo será integrado por representantes del sector gubernamental (un titular y un suplente) de los cuatro Estados Parte del MERCOSUR. A su vez, participarán del mismo delegados del sector sindical (un titular y un suplente) y empresarial (un titular y un suplente) de cada país.

El sector gubernamental estará representado a través de los Ministerios de Trabajo de los Estados Parte del MERCOSUR.

Los miembros del sector sindical y empresarial serán designados por las organizaciones más representativas de cada Estado Parte.

La Unidad Ejecutora contará además con el apoyo de una Secretaría Técnica - Administrativa conformada con personal técnico y administrativo idóneo en la problemática del trabajo infantil del área gubernamental.

Atribuciones y responsabilidades:

La Unidad Ejecutora tiene las siguientes atribuciones y responsabilidades:

- Monitorear y evaluar el seguimiento y cumplimiento de la Declaración de Presidentes del Mercosur.
- Analizar los avances cometidos en materia de armonización de la Declaración Socio-Laboral del Mercosur con las normas internacionales que garantizan los derechos de la niñez.
- Analizar y elevar informes referidos al artículo 6 de la Declaración Socio-Laboral del Mercado Común a la Comisión Socio Laboral.
- Examinar y evaluar los datos estadísticos a nivel regional sobre trabajo infantil.
- Formular planes, programas y proyectos en materia de trabajo infantil en el ámbito del Mercosur.
- Integrar al Plan Regional las tareas que viene desarrollando la Comisión Temática III del Sub-Grupo de Trabajo N° 10 en materia de trabajo infantil.
- Informar a los organismos sociolaborales del Mercosur y al Grupo de Mercado Común las acciones desarrolladas en el marco del Plan Regional.

- Elevar informes y recomendaciones en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil en el ámbito del Mercosur a los organismos con competencia en trabajo infantil de los Estados Parte.

Estructura

El Consejo Directivo tomará las medidas que considere más conveniente para el cumplimiento de los objetivos enunciados en el Plan Regional. Con este propósito tendrá que establecer un reglamento interno; aprobar el calendario de reuniones y el orden del día de sus reuniones; crear grupos o comisiones de trabajo ad hoc o permanentes en su seno; definir las formas y mecanismos encaminados a la implementación del Plan Regional; realizar el seguimiento correspondiente al cumplimiento de los objetivos del Plan; y analizar las memorias y demás asuntos de su competencia, sobre los cuales se pronunciará.

Al frente del Consejo Directivo estará un Coordinador, cargo que será rotativo semestralmente y ejercido por quien tenga la presidencia pro-tempore del Sub-Grupo de Trabajo N° 10 "Relaciones laborales, empleo y seguridad social". Compete al Coordinador o la Coordinadora convocar, organizar y presidir las reuniones que se realicen durante el período de ejercicio su mandato; confeccionar y comunicar el orden del día de las reuniones, con suficiente anticipación; supervisar las medidas y documentos adoptados por el Consejo Directivo y desempeñar las demás funciones que le confiera esta última.

Los grupos o comisiones de trabajo ad hoc o permanentes, estarán integrados por técnicos y profesionales que tengan conocimiento sobre la problemática del trabajo infantil, provenientes de los sectores gubernamentales, sindicales y empresariales. Las personas afectadas a tales fines serán responsables ante el Consejo Directivo y deberán realizar los dictámenes de dicho Consejo.

La Unidad Ejecutora tendrá el apoyo de una Secretaría Técnica - Administrativa que realizará las siguientes funciones: brindar asistencia técnica al Consejo Directivo; registrar las reuniones ordinarias y extraordinarias; canalizar los documentos y memorias elaborados por el Consejo Directivo a los Estados Parte y brindar cobertura administrativa al Consejo. Tal Secretaría funcionará en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la República Argentina.

Funcionamiento

Las reuniones ordinarias del Consejo Directivo serán realizadas dos veces al año, una en cada semestre. El fin de dichas reuniones es analizar, evaluar y dar seguimiento a las acciones que hacen al cumplimiento de los objetivos del Plan Regional.

En casos especiales, que hacen al cumplimiento del Plan Regional, la Coordinación del Consejo Directivo podrá convocar a reuniones extraordinarias.

Por su parte, los grupos o comisiones de trabajo desarrollarán sus reuniones conforme lo considere y apruebe el Consejo Directivo.

En cada una de las reuniones del Sub Grupo de Trabajo N° 10 del MERCOSUR, la Unidad Ejecutora presentará un informe sobre las acciones y/o resultados del Plan Nacional, a la Comisión III, a los efectos de dar a conocer los avances del mismo ante la Plenaria.

CALENDARIO DEL PLAN REGIONAL

El Plan Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en los países del Mercosur será realizado en tres (3) años a partir de su aprobación.

PRESUPUESTO DEL PLAN REGIONAL

El presupuesto para la ejecución de las acciones implementadas a partir del Plan Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en los países del MERCOSUR, podrá derivar del Fondo para la Convergencia Estructural del MERCOSUR (FOCEM), creado con el objeto de *“financiar programas para promover la convergencia estructural, desarrollar la competitividad y promover la cohesión social, en particular de las economías menores y regiones menos desarrolladas; apoyar el funcionamiento de la estructura institucional y el fortalecimiento del proceso de integración”*.³

Con relación al destino de los fondos, la Decisión 18/05 del CMC prevé una serie de programas específicos. Entre ellos, los Programas de Cohesión Social *“deberán contribuir al desarrollo social, en particular, en las zonas de frontera, y podrán incluir proyectos de interés comunitario en áreas de la salud humana, la reducción de la pobreza y el desempleo”*⁴.

El Plan Regional constituiría un aporte importante a los fines señalados y en tal sentido su financiamiento estaría incluido dentro de los programas de esta categoría.

Los aspectos procesales e institucionales relativos al procedimiento para acceder a los fondos estructurales aún se encuentran en etapa de reglamentación. De acuerdo a lo dispuesto por la Decisión 18/05 del CMC el Reglamento pertinente debería estar finalizado antes del 30 de noviembre de 2005 para ser sometido oportunamente a consideración del Consejo del Mercado Común del MERCOSUR, previo examen por el Grupo Mercado Común del MERCOSUR.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN REGIONAL

Los mecanismos para realizar los procesos de seguimiento y evaluación del Plan Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en los países del MERCOSUR serán los que verifiquen el cumplimiento de los objetivos planteados en el mismo. La definición y la implementación de estos mecanismos serán realizados por la Unidad Ejecutora del Plan Regional.

³ MERCOSUR/CMC/DEC. N° 45/04, artículo 1°.

⁴ MERCOSUR/CMC/DEC N° 18/05, artículo 3°, párrafo 3°

PLAN REGIONAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL MERCOSUR

VISTO: El Tratado de Asunción, el Protocolo de Ouro Preto, las Decisiones N° 32/06 y 33/06 del Consejo del Mercado Común y la Resolución N° 36/06 del Grupo Mercado Común.

CONSIDERANDO:

Que la inspección del trabajo es una herramienta fundamental que poseen los Estados para verificar las condiciones de trabajo y hacer efectiva la normativa que rige las relaciones laborales en su territorio.

Que el cumplimiento estricto de las normativas laborales se ha convertido en un aspecto muy importante de las relaciones entre los Estados.

Que la inspección del trabajo tiene un rol indelegable en la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, esenciales para *mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico*, en los términos de la *Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*.

Que los Estados Partes han ratificado el *Convenio N°81 sobre la Inspección del Trabajo* de la OIT.

Que el primer objetivo que establece el *Tratado de Asunción* en sus considerandos es alcanzar el *desarrollo económico con justicia social*;

Que la *Declaración Sociolaboral del MERCOSUR* establece en su Artículo N°18 el derecho de todos los trabajadores a una protección adecuada en lo que refiere a las condiciones y al ambiente de trabajo y el compromiso de los Estados Partes en cuanto al mantenimiento de servicios de inspección que abarquen todo su territorio;

EL GRUPO MERCADO COMÚN

RESUELVE:

Art. 1 – Aprobar el “Plan Regional de Inspección del Trabajo del MERCOSUR”, que consta como Anexo y forma parte de la presente Resolución.

Art. 2 – Esta Resolución no necesita ser incorporada al ordenamiento jurídico de los Estados Partes, por reglamentar aspectos de la organización o del funcionamiento del MERCOSUR.

LXXVI GMC – Asunción, 02/VII/09.

ANEXO

PLAN REGIONAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL MERCOSUR

El Plan Regional de Inspección del Trabajo del MERCOSUR (PRITM), se articula sobre 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 a lo que se 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.

Asimismo es necesario que el PRITM sea 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.

Dimensiones:

a) Acción Fiscalizadora:

1) Comisión Operativa Coordinadora

El PRITM contará con una Comisión Operativa Coordinadora en materia de fiscalización del trabajo a nivel regional que pueda realizar reuniones periódicas independientes y que sea la responsable de llevar a cabo los lineamientos de acciones establecidos en el PRITM, así como proponer al GMC, por intermedio del SGT N° 10, actualizaciones del mismo e intervenciones de otras instituciones implicadas. Esta Comisión estará integrada por funcionarios de los organismos gubernamentales responsables de la inspección del trabajo a nivel nacional y subnacional, con rango no inferior a Director.

2) Áreas Geográficas de Coordinación Estratégica Fiscalizadora

La Comisión Operativa Coordinadora identificará áreas geográficas de frontera entre dos o más Estados Partes donde pueda construirse una efectiva Coordinación Estratégica Fiscalizadora entre los servicios de inspección de los países involucrados, a nivel nacional y local. Estas Áreas Geográficas de Coordinación Estratégica Fiscalizadora (AGCEF), serán una prueba piloto de coordinación regional en materia de inspección del trabajo, donde los servicios de inspección puedan establecer canales de comunicación e información con los servicios fiscalizadores vecinos y puedan coordinar acciones conjuntas en temas sensibles.

Cada Estado Parte deberá presentar al menos una zona geográfica de frontera donde comenzará a construir las articulaciones necesarias para alcanzar un AGCEF, identificando interlocutores a nivel regional, nacional y local de cada lado de la frontera.

3) Metodología de los Operativos de Inspección Conjunta.

La Comisión Operativa Coordinadora establecerá una metodología superadora de la utilizada hasta el momento en los Operativos de Inspección Conjunta. Si bien esta fue de suma importancia para la elaboración de los dos instrumentos sobre inspección del trabajo alcanzados a nivel regional (Decisión CMC N°32/06 "*Condiciones mínimas del procedimiento de inspección*" y Decisión CMC N°33/06 "*Requisitos mínimos de perfil del inspector de trabajo*"), es conveniente reformarla para su mejor implementación, desarrollo y resultado.

Los próximos operativos de fiscalización conjunta a realizarse en el marco del PRITM, deberán ser realizados de forma coordinada y simultánea entre los Estados Partes, respetando el funcionamiento habitual de los servicios de inspección de trabajo de cada Estado Parte, sin los contratiempos e incompatibilidades que pueden generarse por la presencia de observadores de los otros Estados Partes. Esto implica que los Operativos serán consensuados entre las inspecciones del trabajo de cada Estado Parte; se llevarán a cabo de forma simultánea y paralela y se realizará una jornada conjunta final de balance y conclusiones propositivas.

4) Estadísticas

Cada Estado Parte presentará a la Comisión Operativa Coordinadora las Planillas con información estadística anual sobre la actividad de inspección, tomando como base el informe de inspección del trabajo que cada Estado Parte debe presentar a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de acuerdo al *Convenio N° 81 sobre inspección del trabajo*. Estos informes pueden compilarse en una publicación en formato electrónico que dé cuenta de la actividad de inspección del conjunto. El

Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR (OMTM) colaborará con la implementación de este punto.

5) Documentos

La Comisión Operativa Coordinadora elaborará y difundirá documentos sobre temas de interés específicos de la inspección del trabajo en el marco del Proceso de Integración Regional y articulará con el OMTM para su difusión y accesibilidad para todos los servicios de inspección a nivel nacional, estadual y departamental.

6) Encuestas

La Comisión Operativa Coordinadora podrá realizar encuestas específicas sobre temas de interés de la inspección del trabajo es un insumo importante para el desempeño del mismo. Teniendo en cuenta que la realización de encuestas no es una función específica de las áreas de fiscalización laboral *per se*, se pretende, identificar contrapartes, ya sea en los propios Ministerios de Trabajo o en las áreas de estadísticas y encuestas de cada Estado Parte, para orientar la obtención de datos sobre temas de interés para los servicios de inspección. Estos temas de interés deberán ser consensuados por los Estados Partes para poder darle un marco regional a la obtención de los datos. Para la implementación de este punto, colaborará, dentro de sus funciones, el Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR (OMTM).

b) Formación y capacitación del inspector del trabajo

La formación y capacitación de los inspectores de trabajo en el ámbito regional debe ser encarado como un objetivo estratégico del SGT N° 10, teniendo como guía el cumplimiento de la Decisión CMC N° 33/06 sobre *Requisitos mínimos de perfil del Inspector de Trabajo*.

La formación y capacitación de los inspectores del trabajo en el ámbito regional debe estar enfocada a los aspectos técnicos y metodológicos de la actividad fiscalizadora, con especial atención al abordaje de problemáticas específicas (como la del trabajo infantil, el trabajo forzado y la trata de personas, el trabajo fronterizo y el trabajo de migrantes, etc.), reservando la capacitación en los marcos normativos para los programas elaborados en el ámbito nacional y subnacional de cada Estado Parte.

En este sentido se tomará en consideración los compromisos asumidos por Brasil en cuanto a compartir y difundir sus experiencias en formación de los inspectores, teniendo en cuenta los avances realizados en la materia, así como en coordinar la elaboración de una propuesta regional de Plan de Formación del Inspector del Trabajo, en el marco del PRITM.

Asimismo apoyar los esfuerzos dirigidos a trabajar en la construcción de una plataforma virtual para la capacitación y formación de los inspectores del trabajo que pueda ser concebida como la base para la creación en el mediano plazo de un Centro Virtual de Formación y Capacitación Regional para los Inspectores del Trabajo.

PLAN REGIONAL DE SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL MERCOSUR

VISTO: El Tratado de Asunción, el Protocolo de Ouro Preto, el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur, el Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR, la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR y la Decisión Nº 64/10 del Consejo del Mercado Común.

CONSIDERANDO:

Que la finalidad del Tratado de Asunción es unir cada vez más a los pueblos de los Estados Partes, buscando caminos de integración y progreso económico y social, para todos los habitantes del MERCOSUR por lo tanto, su dimensión social se constituye en el lugar natural para desarrollar las políticas orientadas a la justicia social e inclusión, en beneficio de sus nacionales.

Que en este proceso de desarrollo económico con justicia social es clave la decisión de avanzar en medidas para promover y proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR.

Que el artículo 17º de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR establece el derecho de que todo trabajador ejerza sus actividades en un ambiente de trabajo sano y seguro, que preserve la salud física y mental del trabajador y estimule su desarrollo y desempeño profesional.

Que asimismo el segundo párrafo del citado artículo dispone que *“Los Estados Partes se comprometen a formular, aplicar y actualizar, en forma permanente y en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, políticas y programas en materia de salud y seguridad de los trabajadores y del medio ambiente del trabajo, con el fin de prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales promoviendo condiciones ambientales propicias para el desarrollo de las actividades de los trabajadores.”*

Que la salud y seguridad de los trabajadores además de ser un tema de competencia específica del Subgrupo de Trabajo Nº 10: "Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social", ha sido incorporada al Plan de Acción para la conformación de un Estatuto de Ciudadanía del MERCOSUR y a los "Ejes, Directrices y Objetivos Prioritarios del Plan Estratégico de Acción Social del MERCOSUR (PEAS)".

Que la implementación de un plan regional de salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR permitirá abordar este tema desde la especificidad propia de las relaciones laborales, propiciando el diálogo social junto a los actores sociales del mundo del trabajo.

EL GRUPO MERCADO COMÚN
RESUELVE:

Art. 1 - Aprobar el "Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR", que consta como Anexo y forma parte de la presente Resolución.

Art. 2 - Esta Resolución no necesita ser incorporada al ordenamiento jurídico de los Estados Partes, por reglamentar aspectos de la organización o del funcionamiento del MERCOSUR.

XCVIII GMC - 29/V/15

ANEXO

PLAN REGIONAL DE SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL MERCOSUR

El presente Plan tiene como objetivo general desarrollar acciones, de aplicación progresiva, tendientes a promover y proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR.

A tales fines, el plan se desarrolla sobre tres dimensiones temáticas: Normativa, Formativa y de Inspección.

Cada una tendrá un objetivo específico, para cuyo cumplimiento se prevé la realización de acciones en el ámbito del Subgrupo de Trabajo N° 10: "Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social".

Para la implementación del presente Plan el SGT N° 10 podrá contar con una instancia de apoyo en el ámbito del SGT N° 10, a ser establecida de conformidad con la normativa vigente.

El SGT N° 10 informará bianualmente al GMC (Grupo del Mercado Común) de los avances alcanzados con relación a las acciones previstas en el presente Plan.

OBJETIVO GENERAL:

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

1.- DIMENSIÓN NORMATIVA

Objetivo específico:

Analizar la aplicación práctica del art. 17º de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR y promover el diseño de políticas para mejorar el goce de los derechos de salud y seguridad en el trabajo, por parte de los trabajadores en el MERCOSUR.

Acciones:

- Promover el diseño de políticas para la aplicación de las disposiciones del artículo 17º de la Declaración Sociolaboral del Mercosur.
- Realizar estudios de legislación comparada de los Estados Partes, en materia de salud y seguridad en el trabajo y realizar propuestas de carácter normativo.
- Colaborar junto con el Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR en el desarrollo de indicadores armonizados de entorno de trabajo seguro para su implementación.

2.- DIMENSION FORMATIVA

Objetivo específico:

Facilitar el conocimiento de los derechos y obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, en el MERCOSUR.

Acciones:

- Implementar acciones de información sobre derechos y obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Fomentar actividades de formación para la implementación de sistemas de gestión de salud y seguridad en los lugares y ambientes de trabajo.
- Desarrollar campañas de prevención para sectores de actividad determinados.

3.- DIMENSION DE INSPECCIÓN**Objetivo específico:**

Profundizar la inspección de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, en el MERCOSUR.

Acciones:

- Realizar operativos de inspección conjunta, bajo protocolos armonizados, en sectores de actividad determinados, principalmente aquellos con movimientos transfronterizos de trabajadores.
- Capacitar a los inspectores del trabajo en materia de salud y seguridad en general y en particular para el cumplimiento de las Decisiones aprobadas por el Consejo del Mercado Común N° 32/06 “Condiciones Mínimas del Procedimiento de Inspección” y N° 33/06 “Requisitos Mínimos del Perfil del Inspector del Trabajo.
- Cooperar en el logro de los objetivos del “Plan Regional de Inspección del Trabajo” (Res. GMC 22/09).

PLAN PARA FACILITAR LA CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES EN EL MERCOSUR

VISTO: El Tratado de Asunción, el Protocolo de Ouro Preto, el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur, el Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR, la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR y la Decisión Nº 64/10 del Consejo del Mercado Común.

CONSIDERANDO:

Que la finalidad del Tratado de Asunción es unir cada vez más a los pueblos de la región, buscando caminos de integración y progreso económico y social en el MERCOSUR. En ese sentido, la dimensión social del MERCOSUR permite desarrollar políticas orientadas a la justicia social e inclusión, en beneficio de los pueblos de los Estados Partes.

Que la decisión de avanzar en medidas para facilitar la circulación de trabajadores en el MERCOSUR constituye un paso sustantivo para la identidad laboral del MERCOSUR y una hoja de ruta para generar un mercado de trabajo regional, propiciando mejores condiciones de inserción laboral para los trabajadores, garantizándoles igualdad de trato y oportunidades en el territorio de los Estados Partes.

Que el MERCOSUR ya ha producido instrumentos de política regional fundamentales para la facilitación de la circulación de trabajadores en la región: el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur, la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR del año 1998 y el Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR.

Que la facilitación de la circulación de trabajadores ha sido un tema presente en las reuniones del Subgrupo de Trabajo Nº 10 "Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social" (SGT Nº 10) desde su creación y ha sido incorporada al Plan de Acción para la conformación de un Estatuto de Ciudadanía del MERCOSUR.

Que la implementación de un plan para la facilitación de la circulación de trabajadores en el MERCOSUR permitirá abordar este tema desde la especificidad propia de las relaciones laborales, propiciando el diálogo social junto a los actores sociales del mundo del trabajo.

EL GRUPO MERCADO COMÚN

RESUELVE:

Art. 1 - El Plan para Facilitar la Circulación de Trabajadores en el MERCOSUR, que tiene como objetivo general promover la circulación de trabajadores del MERCOSUR con vista a su inserción formal en las estructuras laborales de los Estados Partes, es el que consta como Anexo y forma parte de la presente Resolución. La implementación de dicho Plan será realizada por una Comisión de Seguimiento conformada por los Coordinadores Nacionales del SGT Nº 10.

Art. 2 - Esta Resolución no necesita ser incorporada al ordenamiento jurídico de los Estados Partes, por reglamentar aspectos de la organización o del funcionamiento del MERCOSUR.

XLV GMC EXT. – Brasilia, 15/VII/15

ANEXO

PLAN PARA FACILITAR LA CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES EN EL MERCOSUR

El presente Plan tiene como objetivo general 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.

A tales fines, 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.

En cada eje, la propia complejidad de la movilidad de los trabajadores lleva a que se interactúe con diversas situaciones, factores o relaciones que, con sus lógicas y efectos políticos y sociales propios, están contenidos dentro de la movilidad, y son denominadas dimensiones; éstas son:

- 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.

En la implementación del presente Plan, se priorizarán la dimensión “normativa” y las tareas específicas relativas a la “certificación y formación profesional”, “servicios públicos de empleo” y “promoción del empleo”, incluidas dentro de la dimensión “empleo”.

Cada dimensión tendrá un objetivo específico, para cuyo cumplimiento se prevé la realización de tareas específicas.

Las tareas específicas previstas en las distintas dimensiones correspondientes a los dos ejes temáticos del presente Plan se desarrollarán en el ámbito del SGT N° 10. Para ello, dicho Subgrupo podrá crear, en los términos de la normativa vigente, las Comisiones y Subcomisiones que estime necesarias.

El SGT N° 10 informará bianualmente al GMC de los avances alcanzados con relación a las tareas específicas previstas en el presente Plan.

1.- EJE “LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES DEL MERCOSUR”

1.1. DIMENSIÓN NORMATIVA

Objetivo específico:

- Analizar la normativa relativa a la circulación de trabajadores del MERCOSUR a fin de asegurar su aplicación.

Tareas específicas:

- Analizar la normativa MERCOSUR relativa a la circulación de trabajadores.

- Efectuar un relevamiento de las normas internas de cada Estado Parte relativas a la materia y analizar su incidencia en la circulación de trabajadores del MERCOSUR.

1.2. DIMENSIÓN “COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL”

Objetivo específico:

- Fortalecer la comunicación y la acción coordinada entre organismos gubernamentales de los Estados Partes -en sus distintas competencias vinculadas a la materia y niveles de gobierno-, así como entre los órganos y foros de la estructura institucional del MERCOSUR que traten temas vinculados a la movilidad de trabajadores, a fin de optimizar los resultados de las políticas públicas con el objetivo de facilitar la circulación de los trabajadores del MERCOSUR.

Tareas específicas:

- Promover mecanismos de diálogo y articulación entre organismos de diferentes áreas de gobierno de los Estados Partes y entre órganos y foros de la estructura institucional del MERCOSUR que traten temas vinculados a la circulación de trabajadores.

- Realizar actividades de capacitación de los funcionarios de los distintos organismos gubernamentales de los Estados Partes para que adquieran y/o profundicen conocimientos sobre la facilitación de la circulación de trabajadores y, de ese modo, puedan perfeccionar el desempeño de las tareas a su cargo.

1.3. DIMENSIÓN “EMPLEO”

Objetivo específico:

- Potenciar el acceso a los servicios públicos de empleo de los trabajadores de los Estados Partes del MERCOSUR y su inserción laboral en las ocupaciones y sectores definidos como prioritarios a nivel nacional y local.

Tareas específicas:

- Articular acciones con el GANEMPLE con el fin de incorporar propuestas de trabajo de ese órgano a las tareas previstas en el presente Plan.

- Releva ocupaciones y sectores económicos que requieran impulsar la incorporación de trabajadores y proponer incentivos para lograrlo.

- Desarrollar una propuesta MERCOSUR sobre certificación y formación profesional, de modo de posibilitar al trabajador el reconocimiento de sus calificaciones profesionales en los Estados Partes.

- Articular los sistemas de información sobre servicios de Empleo de los Estados Partes, de modo de poder brindar al trabajador del MERCOSUR información sobre ofertas laborales y distintos programas de empleo existentes en el MERCOSUR.

- Desarrollar una propuesta MERCOSUR de acciones de promoción de empleo para grupos particulares de trabajadores, como los jóvenes, entre otros.

1.4. DIMENSIÓN “SEGURIDAD SOCIAL”

Objetivo específico:

- Potenciar, en el marco de la facilitación de la circulación de trabajadores del MERCOSUR, aspectos de la seguridad social que coadyuven a la implementación del Acuerdo Multilateral de Seguridad Social.

Tareas específicas:

- Identificar eventuales aspectos no contemplados en el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social.

- Realizar un relevamiento de la normativa nacional de los Estados Partes en materia de seguridad social a fin de identificar aspectos que puedan ser armonizados.

1.5 DIMENSIÓN “TRABAJOS TEMPORARIOS EN LOS ESTADOS PARTES”

Objetivo específico:

- Promover acciones tendientes a facilitar la circulación de trabajadores del MERCOSUR para actividades laborales de corta duración, fortaleciendo las medidas de protección de sus derechos.

Tareas específicas:

- Fomentar acciones y eventualmente propuestas normativas para garantizar los derechos de los trabajadores del MERCOSUR contratados para actividades laborales de corta duración en otro Estado Parte.
- Detectar las dificultades que encuentran las empresas y los grupos de empresas radicados en más de un Estado Parte para trasladar a sus trabajadores y elaborar propuestas tendientes a superar dichas dificultades.

1.6. DIMENSIÓN “ROL DE LOS ACTORES SOCIALES”: DIÁLOGO SOCIAL

Objetivo específico:

- Fortalecer los espacios de diálogo social regional, promoviendo las diversas formas de participación de los actores sociales, para lograr la facilitación de la circulación de trabajadores del MERCOSUR.

Tareas específicas:

- Dar participación a los actores sociales en diferentes instancias de implementación del presente Plan.
- Recopilar información sobre la negociación colectiva en los Estados Partes, a través de la elaboración de una Memoria sobre el art. 10 de la Declaración Sociolaboral.
- Analizar e identificar posibles líneas de acción comunes para incorporación de cláusulas de negociación colectiva en cada Estado Parte para facilitar la circulación de trabajadores.

1.7. DIMENSIÓN “DIFUSIÓN, CONCIENTIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL MERCOSUR”

Objetivo específico:

- Difundir adecuadamente los derechos de los trabajadores del MERCOSUR, como así también las políticas de trabajo decente ejecutadas por organismos gubernamentales, en todos sus niveles de gobierno.

Tareas específicas:

- Desarrollar y ejecutar estrategias comunicacionales, en el marco de la política comunicacional del MERCOSUR, para difundir los derechos de los trabajadores del MERCOSUR, así como las políticas de trabajo decente aplicadas por organismos gubernamentales, en todos sus niveles de gobierno.

2.- EJE “LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES DEL MERCOSUR EN ZONAS DE FRONTERA”

2.1. DIMENSIÓN “NORMATIVA”

Objetivo específico:

- Elaborar un proyecto de norma para facilitar la circulación de los trabajadores del MERCOSUR en zonas de frontera.

Tareas específicas:

- Identificar y analizar las particularidades de las zonas de frontera, a fin de confeccionar un proyecto de norma, para facilitar la circulación de los trabajadores del MERCOSUR en dichas zonas.

2.2. DIMENSIÓN “COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL”

Objetivo específico:

- Fortalecer la comunicación y la acción coordinada entre organismos gubernamentales de los Estados Partes -en sus distintas competencias vinculadas a la materia y niveles de gobierno-, así como entre los órganos y foros de la estructura institucional del MERCOSUR que traten temas vinculados a la movilidad de trabajadores, a fin de optimizar los resultados de las políticas públicas con el objetivo de facilitar la circulación de los trabajadores del MERCOSUR en zonas de frontera.

Tareas específicas:

- Promover mecanismos de diálogo y articulación entre los organismos de diferentes áreas de gobierno de los Estados Partes y órganos y foros de la estructura institucional del MERCOSUR vinculados a la facilitación de la circulación de trabajadores en zonas de frontera.
- Realizar actividades de capacitación de los funcionarios de distintos organismos gubernamentales de los Estados Partes para que adquieran y/o profundicen conocimientos sobre la facilitación de la circulación de trabajadores en zonas de frontera y, de ese modo, puedan perfeccionar el desempeño de las tareas a su cargo.

2.3. DIMENSIÓN “EMPLEO”

Objetivo específico:

- Potenciar el acceso a los servicios de empleo de los trabajadores de los Estados Partes del MERCOSUR y su inserción en las ocupaciones y sectores económicos, definidos como prioritarios en cada zona de frontera.

Tareas específicas:

- Articular acciones con el GANEMPLE con el fin de incorporar propuestas de trabajo de ese órgano a las tareas previstas en el presente Plan.
- Desarrollar procesos específicos de certificación y formación profesional en zonas de frontera.
- Coordinar acciones entre Oficinas de Empleo situadas en localidades fronterizas vinculadas.
- Coordinar las acciones de promoción del empleo que se desarrollan en zonas de frontera.
- Realizar estudios de investigación con la participación de universidades locales, sindicatos, cámaras empresarias u otros actores clave, sobre zonas de frontera determinadas a fin de detectar necesidades productivas específicas de esas zonas y realizar propuestas de acción.
- Realizar acciones de articulación con órganos y foros de la estructura institucional del MERCOSUR vinculados a la temática del trabajo en zonas de frontera.

2.4. DIMENSIÓN “ROL DE LOS ACTORES SOCIALES”

En base a lo expresado en el punto 2.3 y con una perspectiva local, se remite a lo señalado en el punto 1.6.

2.5. DIMENSIÓN “DIFUSIÓN, CONCIENTIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE FRONTERA DEL MERCOSUR”

En base a lo expresado en el punto 2.3, se reitera lo señalado en el punto 1.7.

RECOMENDACIONES SOBRE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

MERCOSUR/CMC/DEC Nº 32/06

CONDICIONES MÍNIMAS DEL PROCEDIMIENTO DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL MERCOSUR

VISTO: El Tratado de Asunción, el Protocolo de Ouro Preto y la Recomendación Nº 01/05 del Consejo del Mercado Común.

CONSIDERANDO:

Que, en sucesivas reuniones del SGT Nº 10, se acordaron los requisitos que los Estados Partes deberán aplicar como pautas mínimas para el desarrollo de la inspección del trabajo a realizarse en sus países.

Que resulta necesario adoptar, a nivel regional, procedimientos de inspección homogéneos que aseguren un eficaz control de las normas laborales nacionales vigentes en los cuatro Estados Partes.

Que los Estados Partes ratificaron el Convenio Internacional de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo - OIT Nº. 81 sobre Inspección del Trabajo en la Industria y en el Comercio y adoptaron la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, los cuales prevén el compromiso de velar por el cumplimiento efectivo de las normas laborales que aseguren condiciones adecuadas de trabajo.

EL CONSEJO DEL MERCADO COMÚN

DECIDE:

Art. 1 – Aprobar las Condiciones Mínimas de Procedimiento de Inspección del Trabajo en el MERCOSUR, que figura como Anexo y forma parte de la presente Decisión.

Art. 2 – Esta Decisión no necesita ser incorporada al ordenamiento jurídico de los Estados Partes.

XXXI CMC – Brasilia, 15/XII/06.

ANEXO

CONDICIONES MÍNIMAS DEL PROCEDIMIENTO DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL MERCOSUR

1 – En las inspecciones de trabajo que realice la autoridad competente a todo empleador, el Inspector del Trabajo deberá verificar, como mínimo, las condiciones indicadas a continuación:

a) Condiciones Generales del Trabajo

- El registro de los trabajadores de acuerdo con la documentación laboral exigible y en los organismos de seguridad social correspondientes;
- El cumplimiento de las normas que regulan la jornada de trabajo legal o convencional;
- La prohibición del trabajo infantil.

b) Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo

- Máquinas y Herramientas: existencia de protecciones adecuadas para evitar riesgos a los trabajadores;
- Provisión de elementos de trabajo y equipamientos de protección personal;
- Provisión de agua potable;
- Provisión de protección contra incendio y medios de escape adecuados;

- Uso adecuado, protección e información sobre las sustancias peligrosas que se manipulen;
- Protección que evite o minimice los riesgos eléctricos;
- Provisión de baños y vestuarios;
- Protección adecuada en aparatos para elevar, elevadores de carga y ascensores;
- Existencia de cajas de primeros auxilios conforme los riesgos existentes;
- Control de la contaminación ambiental: existencia de gases y/o polvos en el ambiente de trabajo;
- Riesgo de caída de personas: existencia de protección y resguardo adecuados de andamios, escaleras y otros.

MERCOSUR/CMC/DEC. Nº 33/06

REQUISITOS MÍNIMOS DE PERFIL DEL INSPECTOR DEL TRABAJO EN EL MERCOSUR

VISTO: El Tratado de Asunción, el Protocolo de Ouro Preto y la Recomendación Nº 02/05 del Consejo del Mercado Común.

CONSIDERANDO:

Que es necesario adoptar, a nivel regional, los requisitos mínimos que deberán reunir los Inspectores de Trabajo, con el objetivo de avanzar en la definición de estándares homogéneos de aptitud que deben cumplir.

Que los Estados Partes ratificaron el Convenio Internacional de Trabajo de la Organización Internacional de Trabajo - OIT Nº. 81 sobre Inspección del Trabajo en la Industria y en el Comercio y adoptaron la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, previéndose, en ambos instrumentos, la necesidad de profesionalizar la función de inspección, asegurar la independencia técnica y funcional de los Inspectores de Trabajo, así como la participación igualitaria de hombres y mujeres.

EL CONSEJO DEL MERCADO COMÚN

DECIDE:

Art. 1 – Aprobar los Requisitos Mínimos de Perfil del Inspector del Trabajo en el MERCOSUR, que constan como Anexo y forman parte de la presente Decisión.

Art. 2 – Esta Decisión no necesita ser incorporada al ordenamiento jurídico de los Estados Partes.

XXXI CMC – Brasilia, 15/XII/06

ANEXO

REQUISITOS MÍNIMOS DE PERFIL DEL INSPECTOR DEL TRABAJO EN EL MERCOSUR

1 - El estricto cumplimiento por los Estados Partes del MERCOSUR del Convenio Internacional Nº 81 de la OIT y la adopción de los siguientes requisitos mínimos para ejercer funciones de inspección del trabajo:

a.- que el personal a ser incorporado para el cumplimiento de las funciones de inspección del trabajo sea seleccionado teniendo en cuenta sus aptitudes para el desempeño de las mismas y haya completado el nivel de estudios secundarios.

b.- que, a partir de 2010, se exija como requisito de ingreso al cargo de Inspector del Trabajo que el candidato haya completado estudios de nivel terciario y haya sido seleccionado por concurso público.

2 – En el momento de proceder a la selección y a la designación de nuevos Inspectores del Trabajo, deberá promoverse el acceso igualitario de mujeres y de hombres.

3 - Cada Estado Parte deberá capacitar al personal de inspección a su ingreso en esa función pública y periódicamente a lo largo de su carrera funcional, mediante el desarrollo de planes de capacitación profesional adecuados y pertinentes para el efectivo cumplimiento de sus tareas.