

**JOSÉ RAÚL TORRES KIRMSER**

Ministro de la Excelentísima  
Corte Suprema de Justicia

**LA JURISDICCIÓN LABORAL  
EN EL MERCOSUR**

**PRINCIPAL NORMATIVA JURÍDICA**

— o —

**Paraguay**

2005

**JOSÉ RAÚL TORRES KIRMSER**

Ministro de la Excelentísima  
Corte Suprema de Justicia

**LA JURISDICCIÓN LABORAL  
EN EL MERCOSUR**

**PRINCIPAL NORMATIVA JURÍDICA**

——— O ———

**III ENCUENTRO DE CORTES  
SUPREMAS DE LOS ESTADOS PARTES DEL  
MERCOSUR Y ASOCIADOS  
BRASILIA**

**20 - 22 DE NOVIEMBRE DE 2005**

**Paraguay**  
2005

# LA JURISDICCION LABORAL EN EL MERCOSUR

Por José Raúl Torres Kirmsler (\*)

**SUMARIO:** 1. Breves Consideraciones. 2. Argentina. 3. Brasil. 4. Uruguay. 5. Paraguay. 6. MERCOSUR. La Declaración Sociolaboral. 7. Conclusiones

## 1. Breves Consideraciones

Las relaciones contractuales laborales, pueden estar tuteladas por un órgano especializado de la administración de justicia. No siempre esta especialización orgánica se da en todos los países, y cuando ella existe, tenemos la llamada “jurisdicción laboral”.

Procederemos a examinar cuál es el sistema –jurisdicción laboral especializada o jurisdicción ordinaria– que realmente impera en los países que forman el Mercosur.

---

(\*) Ministro de la Corte Suprema de Justicia. Miembro del Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados. Profesor Titular de Derecho Mercantil y Derecho Civil (Obligaciones) de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Asunción. Miembro de la Comisión Nacional de Codificación, del Consejo Directivo de la Facultad de Derecho UNA y de la Asamblea Universitaria UNA.

## **2. Argentina**

En este país, que tiene un sistema federal de Estado, la resolución de conflictos que involucran relaciones laborales, se dirime ante una jurisdicción especial, la de los tribunales del trabajo.

Como Estado federado, en la Argentina existen competencias provinciales y federales con multiplicidad de órganos judiciales en los dos ámbitos.

La solución de conflictos puede ser de instancia única o también de doble instancia.

## **3. Brasil**

Para solucionar los conflictos individuales y colectivos de trabajo en el Brasil, fue creada la Justicia del Trabajo, que tiene características distintivas bien propias y diferentes de las de otros países de América Latina.

Con la Constitución Federal de 1934 fue instituida la Justicia del Trabajo, pero sólo en el ámbito administrativo, ante órganos administrativos y no propiamente judiciales y fue organizada en el año 1939 por el Decreto Ley N° 1237.

Con la Constitución Federal de 1946 la Justicia del Trabajo pasó a integrar el Poder Judicial.

La Constitución Federal brasileña acuerda a la Justicia del Trabajo un poder normativo. En efecto, en materia de Derecho Colectivo, le da la facultad de establecer normas y condiciones, respetando las disposiciones legales y convencionales mínimas de protección del trabajo.

Esta disposición causó controversias de orden doctrinario y político, que versaron sobre la conveniencia de otorgar al órgano judicial un poder

cuasi-legislativo, de creación del Derecho del Trabajo. También determinó algunas resoluciones del Supremo Tribunal Federal que tendieron a restringir esta facultad.

La jurisdicción del trabajo en el Brasil tiene tres instancias: primera instancia, la Junta de Conciliación y Juzgamiento (JCJ); segunda, el Tribunal Regional del Trabajo (TRT); y tercera, Tribunal Superior del Trabajo (TST). También es posible llegar a una cuarta instancia, cuando se trate de asuntos que involucren la materia constitucional, lo cual se dilucida ante el Supremo Tribunal Federal que en el Brasil se constituye en Corte Constitucional y es intérprete de la Constitución.

#### **4. Uruguay**

En este país también existe una jurisdicción laboral especializada a partir de la existencia de los Juzgados del Trabajo creados por la Ley N° 1803 del año 1960 para entender en la resolución de los conflictos individuales de trabajo. Luego se sanciona la Ley N° 14188 del año 1974, que crea la Justicia del Trabajo, que remite su competencia a la de los juzgados preexistentes. La jurisprudencia posterior consideró competentes a estos tribunales especializados para entender tanto en conflictos individuales como en los colectivos.

La particularidad de Uruguay es que no tiene una normativa procesal especial, ni aún un cuerpo normativo especial para normas de fondo. No obstante ello, la jurisdicción laboral aplica normas instrumentales del Código Procesal General en un sistema mixto: parcialmente oral y parcialmente escrito, pero de marcada preponderancia de la primera de estas formas.

La falta de una norma instrumental específica para lo laboral y de una norma sustancial también específica, no ha sido óbice para que estos tribunales especializados desarrollaran una amplia labor jurisprudencial, que es fuente directa de los derechos laborales en ese país. Se debe señalar

que, aun con este sistema, Uruguay se encuentra a la vanguardia en la región en lo que hace al reconocimiento y la tutela de los derechos laborales; lo cual ha sido posible también merced a la valiosa labor de los doctores de ese país.

## 5. Paraguay

Como los demás países de la región, Paraguay también cuenta con una jurisdicción especializada en materia laboral. La misma fue creada en el marco de los cambios sociales que se dieron en los años sesenta en América Latina, como consecuencia del largo proceso de codificación de leyes laborales que se inició en este continente a partir de 1930. En efecto, el Decreto N° 3080 del 18 de diciembre de 1937 organizó el Departamento Nacional del Trabajo, como autoridad competente para resolver los conflictos laborales. Con posterioridad se sancionó el Código Procesal, la Ley N° 742 del 31 de agosto de 1961, que entró a regir desde el 1° de abril de 1962. Por aquella época, la resolución de los conflictos colectivos económicos y sociales, se atribuyó a la Junta Permanente de Conciliación y Arbitraje, creada por la misma Ley N° 742, que constituía una instancia previa obligatoria a cualquier medida de fuerza (huelgas o paros). Dicho órgano no opera en la práctica porque no se halla contemplado en el Presupuesto General de Gastos de la Nación, teniendo en cuenta que la Constitución Nacional de 1992 en su Art. 97 dispuso que el arbitraje sea optativo, por lo que los conflictos se resuelven ante los órganos judiciales especializados o mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos a iniciativa del Poder Ejecutivo (Ministerio de Justicia y Trabajo).

Entonces, no sólo existe una jurisdicción especializada, sino también una norma instrumental o de forma especial. El Código Procesal vigente es siempre la Ley N° 742, a la que ya se hiciera alusión, con sus modificaciones posteriores, especialmente con la sanción del Código de Organización Judicial y la creación de varias circunscripciones judiciales.

En la actualidad existe un proyecto de modificación del sistema procesal paraguayo, que contempla la implementación de un código procesal general inspirado en el Código Procesal Civil Modelo del Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal, y que, implica la unificación del modo de proceder en todas las materias, salvo penal y menores. Este proyecto de código general es de forma mixta: parcialmente oral y parcialmente escrito, con marcada preponderancia de las actuaciones orales. Los juristas del fuero laboral ha manifestado su disconformidad con la implementación de este sistema procesal unificado o unitario; pues, por una parte afirman: no innova en nada con respecto a las ventajas procesales que el actual Código Procesal Laboral ya consagra; y que por la otra, suprime una serie de elementos o resortes contemplados en este cuerpo normativo y que hacen posibles la plena vigencia y aplicación de institutos reguladores en la ley de fondo.

Sin embargo, los autores del proyecto sostienen que la sanción de la reforma propuesta hará efectiva la oralidad en materia laboral, que actualmente sólo existe en la normativa. Y que en nada interfiere con las normas de fondo en materia laboral, que pertenecen al contenido del litigio y no al continente del proceso, que es lo que el proyecto reforma.

En nuestro país la justicia laboral es de doble instancia. Excepcionalmente, las decisiones de la alzada son revisables por la vía de la acción de inconstitucionalidad ante la Corte Suprema de Justicia. En la práctica esta acción, que es extraordinaria, ha devenido en una verdadera tercera instancia y, por ende, en una dilación de los procesos, que desnaturaliza la esencia de los fines para los cuales fue creada esta jurisdicción, es decir, pronta y eficaz solución de los conflictos laborales.

Cabe añadir que en el país, la jurisdicción laboral es competente para dirimir tanto conflictos individuales como colectivos de índole laboral.

En cuanto a los conflictos individuales, para que caigan bajo la órbita de la jurisdicción laboral, se requiere la existencia de una relación contractual, que la ley caracteriza como una relación de dependencia. La juris-

prudencia ha ido dando forma y modificando este componente de la relación, en una tendencia general de ampliación hacia algunas relaciones en las cuales la competencia pudiera considerarse como dudosa. Así, por ejemplo, situaciones que anteriormente no eran consideradas como típicamente laborales -tales como el caso de gerentes, administradores, inclusive profesionales liberales como médicos-, en la actualidad son consideradas sujetos de la tutela del Derecho Laboral, en razón de que en esas relaciones prima el elemento de subordinación; la tendencia actual de análisis y definición de este elemento, se dirige hacia la consideración no sólo ya de una dependencia de directrices o técnica, sino también económica. Esta tendencia busca paliar el fenómeno que se da en la actualidad de configurar relaciones contractuales simuladamente civiles, a fin de sustraerlas de la jurisdicción laboral. En este sentido la jurisprudencia es correctiva.

Se encuentran también excluidas de la jurisdicción laboral, a más de las situaciones puramente civiles, las relaciones de dependencia, que tienen como empleador al Estado. Efectivamente, la Ley N° 1626/00, De la Función Pública, sustrae de la competencia de los juzgados y tribunales del trabajo, la resolución de conflictos laborales individuales de los funcionarios públicos, desplazando dicha competencia hacia la jurisdicción contencioso-administrativa y electoral. Los únicos conflictos entre el Estado y sus trabajadores en los que conservó competencia la jurisdicción especializada del trabajo, son los conflictos colectivos, específicamente las huelgas de funcionarios.

Con respecto al así llamado “personal contratado”, la redacción de la norma deja inferir una asunción *ex lege* del carácter civil de la contratación y su consiguiente derivación a la justicia ordinaria en caso de litigio. De esta forma deja desprotegido al “trabajador público contratado”.

Finalmente, hemos de señalar que ciertas relaciones contractuales, como las que derivan de contratos deportivos, respecto de las cuales pudiera suscitarse algún debate acerca de la competencia que les es aplicable, ya que se encuentran en una zona gris o ambigua en cuanto al elemento de dependencia, han sido referidas en nuestra legislación expresamente



a la jurisdicción laboral, eliminando así todo posible conato de discusión.

Cabe señalar que las relaciones contractuales laborales no caben dentro del ámbito de aplicación del Protocolo de Buenos Aires aprobado por Decisión del Consejo Mercado Común N° 01/94, que rige los asuntos contenciosos internacionales relativos a contratos de naturaleza civil o comercial. En efecto, el Art. 1° de dicho protocolo exige como condición para su aplicación la naturaleza civil o comercial de los contratos.

Por consiguiente, las relaciones contractuales de prestaciones de servicios, que no caigan bajo la órbita del Derecho Laboral, se regirán necesariamente, por este protocolo, siempre que esos contratos hayan sido celebrados por personas físicas o jurídicas con domicilio o sede social en diferentes Estados Partes del Mercosur.

## **6. MERCOSUR. La Declaración Sociolaboral**

La declaración socio-laboral del Mercosur no contiene normas relativas a la jurisdicción. Sin embargo, hace referencia a ciertos derechos esenciales, individuales y colectivos, de los trabajadores.

Esta declaración socio-laboral, pese a las divergencias que existen entre los doctrinarios con respecto a su naturaleza normativa, constituye, no obstante, cuando menos una declaración de intención surgida dentro del Mercosur sobre la tutela de los derechos de los trabajadores; lo que es bastante auspicioso, dadas las tendencias modernas en algunos países en relación con la flexibilización del Derecho Laboral, lo que eventualmente podría desembocar en una tentativa de supresión de la Jurisdicción del Trabajo.

Con esta declaración socio-laboral está claro que, para los países del Mercosur, el Derecho Laboral no sólo debe tener autonomía en cuanto Ciencia, sino también independencia legislativa y jurisdiccional, a fin de

hacer efectiva la protección de las relaciones a las que se aboca, las cuales - por su naturaleza muy especial y socialmente en extremo sensible - exigen una tutela netamente diferenciada.

No debemos olvidar que en el campo de la integración, cuya génesis primigenia se da en el ámbito de las relaciones económicas, la cuestión del tratamiento de las relaciones laborales y la forma de resolución de los conflictos que en ese marco surjan no es irrelevante. Una asimetría en los distintos países del Mercosur con respecto a los derechos laborales y el modo de hacerlos efectivos a través de normas instrumentales, puede crear en aquéllos importantes desarmonías económico-sociales, que pueden, finalmente, transformarse en un escollo para la integración efectiva de la región. La importancia de este factor fue apropiadamente reconocida en otras regiones integradas, cuyos procesos de integración han tomado debidamente en cuenta este elemento y se han lanzado seriamente a la tarea de armonizar normas y reestructurar las diferencias.

## **7. Conclusiones**

Entendemos que es preciso preservar esta jurisdicción especializada en el ámbito del Mercosur y propender e impulsar la unificación de la materia legislativa en la región, a fin de resguardar cierto equilibrio económico y social dentro del Mercado Común.

La cuestión jurisdiccional sobre los aspectos sociolaborales en la región es una tarea que todavía falta desarrollar. El tema puede ser abordado desde diferentes ámbitos, buscando una instancia para la solución de estos problemas, teniendo en cuenta que el sistema creado por el Protocolo de Olivos (2002) no contempla la posibilidad de acceso, en forma directa, de los particulares a las instancias previstas en dicho Protocolo.

Lo que sí conviene destacar es que en los inicios, cuando se firmó el Tratado de Asunción (1991), los temas laborales estaban totalmente au-

senten en los documentos oficiales; aunque se podría decir que figuraban ya implícitamente.

En mayo de 1991, en la Primera Reunión de Ministros de Trabajo del MERCOSUR (RMT), se propuso al Consejo Mercado Común la creación de subgrupos de trabajo para el estudio de las cuestiones sociolaborales, pero dicha propuesta no tuvo nunca el eco que se merecía (1).

Con el Protocolo de Ouro Preto (1994) la temática sociolaboral ingresa explícitamente en la misma estructura orgánica del MERCOSUR a través del Foro Consultivo Socio Económico (FCES) como “órgano de representación” de los sectores económicos y sociales, que ha creado una instancia que ya ha presentado importantes propuestas para el sector. No tiene capacidad de decisión, pero sus recomendaciones gravitan indiscutiblemente.

Por Resolución 15/99 del Grupo Mercado Común se creó la Comisión – Sociolaboral (CSL), un órgano auxiliar y tripartito que aborda los temas laborales.

En todas estas instancias existe clara preocupación por dotar al MERCOSUR de un órgano al cual recurrir para resolver sobre la aplicación de las normas comunes en materia laboral.

---

(1) Sobre la temática sociolaboral en el MERCOSUR véase Alberto José Robles “Balances y perspectivas de los organismos sociolaborales del MERCOSUR”, expuesto en el Taller de Formación y Debate «El futuro del MERCOSUR», organizado del 30 de abril al 2 de mayo de 2002 por la Coordinación de Asuntos Internacionales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, con la Cooperación de la Fundación Friedrich Ebert en la Argentina.

## Bibliografía

- *Capón Filas, Rodolfo E.* y otros. Nuevas Relaciones Laborales en el Mercosur. Buenos Aires, Ed. ENCASUR, 1ª ed. 280 págs.
- *Frescura y Candia, Luis P.* Derecho Paraguayo del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires, Ed. Heliasta, 1ª ed. 1975
- *Paredes, Santiago Felipe.* Conflictos Jurídico-laborales. Asunción, Ed. El Foro, 1980, 100 págs.
- *Paredes, Santiago Felipe.* Guía Laboral. Asunción. Ed. Marben, 3ª ed., 2005
- Protocolo de Olivos.
- Protocolo de Ouro Preto.
- *Robles, Alberto José.* Balances y Perspectivas de los Organismos Sociolaborales del MERCOSUR.
- *Russomano, Mozar Víctor y otros.* A Competencia da Justiça do Trabalho na America do Sul. Sao Paulo, Ed. Revista dos Tribunais, 1ª ed., 1981, 234 págs.
- Tratado de Asunción.



## **APÉNDICE**

### **BREVES NOCIONES SOBRE LA JURISDICCIÓN LABORAL EN EL PARAGUAY**

La jurisdicción laboral es una jurisdicción especializada y autónoma de otras ramas del Derecho. Fue creada por Ley N° 742/61 (Código Procesal del Trabajo).

Es materia de la jurisdicción laboral todo conflicto de carácter jurídico derivado de las relaciones laborales.

Son sujetos de la relación laboral: a) el o los empleadores; b) el o los trabajadores en relación de dependencia; c) el o los sindicatos patronales; d) el o los sindicatos de trabajadores; e) el Estado, interviniendo a través de sus organismos especializados en la materia, teniendo en cuenta las normas de orden público, en busca de la concertación social.

Se entiende como trabajo a los efectos del Derecho Laboral paraguayo, toda actividad humana voluntaria y lícita, de carácter subordinado, que se realiza de manera retribuida en el sector privado, para la producción de bienes y servicios. Para el trabajo en la esfera pública rigen las normas del Derecho Administrativo y la jurisdicción contencioso-administrativa.

La jurisdicción del trabajo en el Paraguay cuenta con dos instancias:

a) Los Juzgados de Primera Instancia en lo Laboral; y

b) los Tribunales de Apelación del Trabajo (1).

La resolución de segunda instancia causa ejecutoria.

Únicamente podría llegar una cuestión a tercera instancia por una acción de inconstitucionalidad que se plantearía ante la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, o bien por el análisis de resoluciones originarias de segunda instancia que son recurridas por la vía de la apelación o nulidad ante la Sala Civil y Comercial de la Corte Suprema de Justicia (2).

Otros casos excepcionales de competencia en lo laboral:

a) De las resoluciones de Seguridad Social emanadas del Instituto de Previsión Social, es instancia originaria y única el Tribunal de Apelación del Trabajo.

b) Cuando el monto del litigio no exceda el equivalente a sesenta jornales mínimos para actividades diversas no especificadas de la Capital de la República, son competentes los juzgados de paz en lo civil, comercial y laboral, de la localidad, competencia que en la práctica es muy poco utilizada, teniendo en cuenta que en casi la totalidad de los casos los juicios superan el monto de sesenta jornales.

c) La jurisdicción laboral rige para los conflictos laborales de carácter jurídico; sin embargo con la desaparición de la Junta Permanente de

---

(1) Código de Organización Judicial, Art. 31: Habrá Tribunales de Apelación en los distintos fueros y Circunscripciones Judiciales, divididos en tantas salas como fuese necesario. Cada sala estará integrada por no menos de tres miembros. Código Procesal del Trabajo, Art. 14.

(2) Ley 609/95 "Que Organiza la Corte Suprema de Justicia", Art. 14, Inc. b: *En la República del Paraguay, la Corte Suprema de Justicia se compone de nueve miembros, y se encuentra ordenada en tres salas: Sala Constitucional, Sala Civil y Comercial y Sala Penal.*

Conciliación y Arbitraje, a partir de la vigencia del arbitraje optativo (Constitución Nacional, Art. 97 in fine), también tienen competencia en la declaración de legalidad e ilegalidad de huelgas de trabajadores y paros patronales. Anteriormente, ante conflictos económicos, el arbitraje ante la Junta era de carácter obligatorio, y sin este requisito una huelga y/o un paro eran declarados ilegales. Actualmente, existen otros motivos de declaración de ilegalidad.

d) La jurisdicción laboral también es competente para el contrato de trabajo del futbolista profesional, en virtud de la Ley N° 88/91, Art. 22

En cuanto a los requisitos para ser magistrado del trabajo, el Art. 13 del Código Procesal del Trabajo establece:

- a) Título de doctor en derecho o abogado;
- b) Especial versación en Derecho del Trabajo y Seguridad Social; y
- c) Los establecidos por la ley correspondiente para los demás jueces.

Para ser miembro de un Tribunal de Apelación se requieren: edad mínima de 30 años, título de abogado otorgado por una universidad nacional o el equivalente de una universidad extranjera, debidamente revalidado, y haber ejercido la profesión de abogado o una magistratura por el término de cinco años (Código de Organización Judicial, Ley N° 879/81, Art. 191, inciso a)

Para ser Juez de Primera Instancia se requieren: edad mínima de 25 años, título de abogado, y haber ejercido la profesión de abogado o una magistratura por el término de tres años (Código de Organización Judicial, Ley N° 879/81, Art. 191, inciso b).

Además de estos requisitos para el nombramiento en la magistratura judicial, serán necesarias reconocida honorabilidad y nacionalidad paraguaya (Código de Organización Judicial, Ley N° 879/81, Art. 191, in fine).

Los miembros de Tribunales y Juzgados de toda la República son designados por la Corte Suprema de Justicia a propuesta de una terna del Consejo de la Magistratura (3).

Asunción, Paraguay, noviembre de 2005.

---

(3) *La Ley N° 296/94, Arts. 33 y concordantes, establece que el Consejo de la Magistratura designará una terna entre los postulantes, luego de llamado a concurso de méritos y aptitudes, en los cuales constituyen requisitos fundamentales: gozar de notoria honorabilidad, así como la idoneidad, los méritos y aptitudes de los candidatos.*

Esta terna se remite a la Corte Suprema de Justicia para su designación.

El Consejo de la Magistratura se conforma de la siguiente manera (Constitución Nacional, Art. 262): 1) un miembro de la Corte Suprema de Justicia, designado por ésta; 2) un representante del Poder Ejecutivo; 3) un Senador y un Diputado, ambos nominados por su Cámara respectiva; 4) dos abogados de la matrícula, nombrados por sus pares en elección directa; 5) un profesor de las facultades de Derecho de la Universidad Nacional, elegido por sus pares; y 6) un profesor de las facultades de Derecho con no menos de veinte años de funcionamiento de las universidades privadas, elegido por sus pares.

Si se produce una vacancia en una magistratura judicial, o antes de 120 días de fenecimiento del mandato de cinco años contados a partir del respectivo nombramiento, la Corte Suprema de Justicia debe comunicar el hecho al Consejo de la Magistratura para el llamado a concurso correspondiente.



## **ANEXO**

### **PRINCIPALES NORMATIVAS JURÍDICAS RELACIONADAS CON LA JURISDICCIÓN LABORAL (TRABAJADOR PRIVADO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA)**

#### **NORMAS DE DERECHO LABORAL PREVISTAS EN LA CONSTITUCIÓN NACIONAL (20 de junio de 1992).**

##### **Art. 86.- Del derecho al trabajo**

Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables.

##### **Art. 96.- De la libertad sindical**

Todos los trabajadores públicos y privados tienen derecho a organizarse en sindicatos sin necesidad de autorización previa. Quedan exceptuados de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de las Policiales. Los empleadores gozan de igual libertad de organización. Nadie puede ser obligado a pertenecer a un sindicato.

Para el reconocimiento de un sindicato, bastará con la inscripción del mismo en el órgano administrativo competente.

En la elección de las autoridades y en el funcionamiento de los sindicatos se observarán las prácticas democráticas establecidas en la ley, la cual garantizará también la estabilidad del dirigente sindical.

**Art. 97.- De los convenios colectivos**

Los sindicatos tienen el derecho a promover acciones colectivas y a concertar convenios sobre las condiciones de trabajo. El Estado favorecerá las soluciones conciliatorias de los conflictos de trabajo y la concertación social. El arbitraje será optativo.

**Art. 98.- Del derecho a la huelga y al paro**

Todos los trabajadores de los sectores públicos y privados tienen el derecho a recurrir a la huelga en caso de conflicto de intereses. Los empleadores gozan del derecho de paro en las mismas condiciones.

Los derechos de huelga y de paro no alcanzan a los miembros de las Fuerzas Armadas de la Nación, ni a los de las Policiales.

La ley regulará el ejercicio de estos derechos, de tal manera que no afecten servicios públicos imprescindibles para la comunidad.

**Art. 99.- Del cumplimiento de las normas laborales**

El cumplimiento de las normas laborales y el de las de seguridad e higiene en el trabajo quedarán sujetos a la fiscalización de las autoridades creadas por la ley, la cual establecerá las sanciones en caso de su violación.

**CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO**

**Ley N° 742/61 del 31 de agosto de 1961.-**

**TÍTULO PRELIMINAR****Del Objeto y Aplicación del Código**

**Art. 1°.-** La justicia del trabajo será ejercida:

a) Por Juzgados y Tribunales que formarán parte del Poder Judicial;  
y

b) Por la Junta Permanente de Conciliación y Arbitraje, la cual formará parte de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

**Art. 2°.-** Este Código establece la organización, competencia y procedimiento de los órganos jurisdiccionales del trabajo (...).

**Art. 3°.-** Los organismos jurisdiccionales del trabajo comprenderán dentro del territorio nacional la total estructura de la industria productora de bienes y servicios en todos sus ramos.

**Art. 4°.-** Se aplicarán las normas de este Código, para el conocimiento y decisión de todas las cuestiones de carácter contencioso que susciten la formación, cumplimiento o modificación de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

## **LIBRO PRIMERO**

### **De la Organización, Jurisdicción y Competencia**

#### **TÍTULO PRIMERO**

##### **De los Órganos Jurisdiccionales y Auxiliares**

###### **CAPÍTULO PRIMERO**

###### **De los Jueces y Tribunales**

**Art. 10.-** La organización judicial exclusiva con jueces especiales de derecho será integrada por:

a) Jueces de Primera Instancia;

- b) Tribunales de Apelación; y
- c) La Corte Suprema de Justicia.

**Art. 11.-** En cuanto a su institución y jerarquía del trabajo ocupará el mismo rango de las otras ramas especializadas de la justicia.

**Art. 12.-** Los jueces del trabajo actuarán con absoluta independencia de las partes litigantes, en primera o única instancia, conforme a lo establecido en el Art. 59 de este Código.

**Art. 13.-** Son requisitos para ser juez del trabajo:

- a) Título de Doctor en Derecho o de Abogado;
- b) Especial versación en Derecho del Trabajo y seguridad social; y
- c) Los establecidos por la ley correspondiente para los demás jueces.

**Art. 14.-** Los Tribunales de Apelación del Trabajo actuarán en segunda instancia y se compondrá de tres magistrados. Si fuesen más de uno, actuarán divididos en salas. Para ser magistrado del Tribunal de Apelación, se exigen los mismos requisitos del artículo anterior.

**Art. 15.-** El número de los Jueces y Tribunales del trabajo, se fijará en la Ley de Presupuesto General de Gastos de la Nación.

**Art. 16.-** El nombramiento, deberes y atribuciones; responsabilidad, potestad disciplinaria, enjuiciamiento, inamovilidad, recusaciones e inhibiciones de los jueces y magistrados del fuero laboral, se regirán conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de los Tribunales de Justicia de la República, salvo en lo especialmente previsto en este Código.

**Art. 17.-** La Junta Permanente de Conciliación y Arbitraje estará integrada por igual número de representantes del Estado, de los trabajadores

y de los empleadores, de acuerdo con las normas legales o reglamentarias vigentes o que al efecto se dictaren.

En cuanto a competencia y procedimiento, dicha Junta se sujetará a las disposiciones de este Código.

Art. 18.- Los jueces y magistrados del fuero laboral no podrán desempeñar ningún otro empleo público o privado ni ejercer su profesión. Queda exceptuado de esta prohibición, el ejercicio de la docencia superior universitaria.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### De los Órganos Auxiliares

**Art. 19.-** Son órganos auxiliares de la Administración de Justicia en el fuero laboral:

- a) El Ministerio Público del Trabajo;
- b) La Abogacía del Trabajo; y
- c) El personal de actuarios, ujieres, oficiales de justicia y escribientes.

**Art. 20.-** El Ministerio Público del Trabajo estará desempeñado por Agentes Fiscales, cuyo número se fijará en la Ley de Presupuesto General de Gastos de la Nación.

Los requisitos para ser Agente Fiscal serán los mismos que los exigidos por el Art. 13, y su nombramiento se hará de acuerdo con lo establecido en el Art. 16°.

**Art. 21.-** Son atribuciones y deberes de los Agentes Fiscales del Trabajo:

- a) Velar por el cumplimiento de las leyes, reglamentos y demás normativas de Derecho Laboral;
- b) Intervenir en todas las causas del trabajo y contiendas de jurisdicción y competencia;
- c) Impulsar el procedimiento laboral, realizando las gestiones conformes a los términos de la ley, para que las resoluciones, sentencias y acuerdos sean dictados dentro de los plazos establecidos;
- d) Asistir a los acuerdos plenarios que celebran los Tribunales de Apelación del Trabajo, sin acordárseles voto;
- e) Representar y defender los intereses fiscales;
- f) Ejercer en juicio la representación y defensa de los trabajadores y aprendices menores e incapaces ya sea separado o conjuntamente con los representantes que éstos tuvieren, entablando para la defensa de su persona o bienes, las acciones y recursos necesarios;
- g) Recibir denuncia sobre incumplimiento de las leyes del trabajo o de los fallos judiciales y realizar investigaciones a su respecto, personalmente o por medio de funcionarios autorizados; y
- h) Desempeñar, además, las funciones que la Ley Orgánica de los Tribunales de Justicia confiere al Ministerio Fiscal y Defensor de Menores e Incapaces para actuar en un juicio.

**Art. 22.-** La Abogacía del Trabajo estará desempeñada por algún Abogado y algún Procurador. Su número se establecerá en la Ley de Presupuesto General de Gastos de la Nación.

**Art. 23.-** Los requisitos y el nombramiento del Abogado del Trabajo, se regirán de acuerdo con lo dispuesto en los Arts. 13 y 19 de este Código.

Los Procuradores del Trabajo se registrarán por lo preceptuado en la Ley Orgánica de los Tribunales de Justicia respecto de los Procuradores Fiscales.

**Art. 24.-** Son atribuciones y deberes del Abogado y Procuradores del Trabajo:

a) Prestar asistencia jurídica gratuita de patrocinio y representación a los trabajadores amparados en el fuero de pobreza;

b) Representar a los ausentes declarados en los juicios del trabajo;

c) Interponer los recursos pertinentes para la defensa del trabajador;  
y

d) Ejercer, en general, las funciones que la Ley Orgánica de los Tribunales de Justicia confiere al Ministerio de Defensa Pública para actuar en juicio.

**Art. 25.-** El personal auxiliar se compondrá de secretarios, ujieres, oficiales de justicia y escribientes.

El nombramiento de los mismos, así como sus deberes, se registrarán por lo dispuesto en la Ley Orgánica de los Tribunales de la República.

**Art. 26.-** Los miembros del Ministerio Público, Abogados y Procuradores del Trabajo y demás funcionarios auxiliares quedan comprendidos en la prohibición establecida por el Art. 18 de la presente ley.

## TÍTULO SEGUNDO

### De la Jurisdicción Laboral

**Art. 27.-** La jurisdicción del trabajo no podrá ser delegada y su competencia es de orden público e improrrogable.

**Art. 28.-** La jurisdicción laboral será ejercida:

a) Respecto de los conflictos del trabajo individuales y colectivos jurídicos, en única, primera y segunda instancias, por jueces y tribunales de Derecho; y

b) En los conflictos colectivos económicos, por la Junta Permanente de Conciliación y Arbitraje.

**Art. 29.-** Los Jueces y Tribunales del Trabajo deberán conocer y decidir los procesos de su competencia.

Tendrán la facultad de comisionar, en caso necesario, a jueces de otras localidades, diligencias determinadas.

**Art. 30.-** Los órganos jurisdiccionales colegiados actuarán siempre con el número íntegro de sus miembros. Las sentencias que dictaren, deberán fundarse en la opinión conforme al voto de la mayoría.

**Art. 31.-** Las resoluciones de los órganos jurisdiccionales del trabajo revestirán la forma de providencias, autos interlocutorios, sentencias o laudos arbitrales, según la naturaleza e importancia de la cuestión que las motivaren, salvo los acuerdos que se adopten durante la celebración de los actos conciliatorios, audiencias de trámites u otros actos judiciales.

### **De las Reglas de Competencia**

**Art.33.-** Los jueces y Tribunales del Trabajo deberán ejercer la jurisdicción en la medida de su competencia. Dicha jurisdicción conlleva la facultad de conocer las causas del trabajo, juzgarlas y hacer ejecutar lo juzgado con arreglo a la ley.

Las Autoridades Administrativas de la República prestarán el auxilio requerido para ello por los órganos jurisdiccionales del trabajo.



## **Del Procedimiento**

**Art. 53.-** El procedimiento será predominantemente verbal y actuado, salvo las excepciones previstas.

**Art. 58.-** Desde la instauración de la demanda hasta la sentencia, el procedimiento podrá ser impulsado de oficio por el juez o a petición del Ministerio Público, sin perjuicio de la facultad de las partes.

## **TÍTULO SÉPTIMO**

### **De los Recursos**

**Art. 235.-** Contra las providencias, resoluciones interlocutorias y sentencias judiciales del trabajo, procederán los recursos siguientes:

- a) De reposición;
- b) De apelación;
- c) De revisión;
- d) De queja por denegación o retardo de justicia; y
- e) De aclaratoria.

**Art. 236.-** Las partes podrán desistir de los recursos interpuestos antes de ser substanciado.

**Art. 237.-** Cuando varias partes actúan como actores o demandados, el recurso interpuesto por cada una de ellas no beneficia a las demás, salvo el caso de solidaridad o indivisibilidad de la prestación o de actuar bajo una sola representación en juicio.

## CAPÍTULO I

### Del Recurso de Reposición

**Art. 238.-** Las resoluciones interlocutorias dictadas sin substanciación son recurribles por vía de reposición, dentro del tercer día de notificadas, a fin de que el mismo juez que las haya dictado las revoque por contrario imperio.

Si se interpusiere la reposición en el curso de una audiencia, deberá oír la parte contraria, para la cual el juez podrá dictar un receso de media hora.

**Art. 239.-** Del escrito de revocatoria, se correrá traslado, por tres días a la otra parte y el juez resolverá dentro de los tres días siguientes.

**Art. 240.-** La substanciación de la revocatoria no tiene efecto suspensivo y la resolución que recaiga causará ejecutoria.

## CAPÍTULO II

### Del Recurso de Apelación

**Art. 241.-** El recurso de apelación procederá en los siguientes casos:

a) Contra las sentencias definitivas de los jueces de primera instancia, cuando el valor del objeto litigioso exediere el límite establecido en el Art. 34 ó no fuere susceptible de fijación de cuantía;

b) Contra las resoluciones que recaigan en las excepciones, cuestiones de competencia e incidentes, en los mismos casos del inciso anterior; y

c) Contra las resoluciones definitivas de los organismos directivos instituidos por leyes de previsión o seguridad social, para obreros y em-

pleados privados, cuando denieguen o limiten beneficios acordados a los mismos.

A este defecto, dichas resoluciones quedarán equiparadas a las sentencias de los juzgados de primera instancia del fuero laboral.

**Art. 242.-** La sentencia y toda otra resolución que recaigan en litigios cuyo valor no exceda del límite establecido en el Art. 98, serán inapelables.

**Art. 243.-** El recurso de apelación deberá interponerse en el acto de la notificación o por escrito dentro de los tres días de notificada la sentencia o resolución, ante el mismo juez que la hubiese dictado. El escrito se limitará a la mera interposición del recurso, y si esta regla fuere infringida, el juez mandará devolverlo previa constancia del secretario en autos, determinando el recurso y la fecha de su interposición.

**Art. 244.-** El término para interponer apelación contra las resoluciones de primera instancia pronunciadas en los casos de los Arts. 124 y 132, será el mismo que rige para el recurso contra la sentencia definitiva.

**Art. 245.-** El juez inmediatamente concederá o denegará el recurso, según corresponda, sin substanciación alguna. En el primer caso, ordenará la elevación de los autos al Tribunal de Apelación del Trabajo.

Si hubiese duda sobre la procedencia del recurso, deberá concedérselo.

**Art. 246.-** Denegada la apelación, la parte agraviada podrá recurrir directamente en queja al Tribunal de Apelación dentro de los tres días de notificada la denegación, acompañando copia simple de la resolución recurrida y pidiendo se le otorgue el recurso denegado.

Si el inferior concediese el recurso, cuando no fuere procedente, la parte agraviada pedirá al superior que lo declare mal concedido.

El Tribunal de Apelación ordenará la elevación inmediata de los autos y resolverá la queja sin substanciación alguna, declarando bien o mal denegado el recurso, y concediéndolo en su caso.

**Art. 247.-** Transcurridos los términos legales sin interponerse la apelación, quedarán consentidas de derecho las sentencias o resoluciones recurribles, sin necesidad de declaración alguna.

**Art. 248.-** Mediante el recurso de apelación, se reclamará la nulidad de la sentencia por vicios o defectos de la misma.

El Tribunal, al declarar nula la sentencia, resolverá también sobre el fondo del litigio. En este caso, las cosas serán a cargo del juez que la dictó.

### **CAPÍTULO III**

#### **Del Recurso de Revisión**

**Art. 249.-** El recurso de revisión procederá contra las sentencias definitivas dictadas en única instancia por los jueces de trabajo, cuando el valor del objeto litigioso no exceda el límite previsto en el Art. 98 de este Código.

**Art. 250.-** Interpuesto el recurso de revisión, el juez inmediatamente lo concederá o denegará, según corresponda, sin substanciación alguna. En el primer caso, ordenará la elevación de los autos al Tribunal de Apelación del Trabajo.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Del Recurso de Queja por Denegación Retardo de Justicia**

**Art. 251.-** Cuando transcurrido el término legal para pronunciar resoluciones, el juez no las hubiese dictado, podrá ser requerido mediante el respectivo pedimento por cualquiera de las partes en juicio.

**Art. 252.-** Transcurridos seis días desde la interpelación, sin haber pronunciamiento, el litigante podrá recurrir en queja ante el superior por escrito fundado, al cual acompañará copia en papel simple del pedimento hecho al juez.

**Art. 253.-** Presentada la queja, el Tribunal previo informe inmediato del juez, dispondrá que éste administre justicia en el término de seis días.

Si el juez desobedeciese la orden o no manifestare justa causa que impida darle cumplimiento, incurrirá en multa de un mes de sueldo, la cual duplicará en caso de reincidencia.

Entiendase como justa causa, la imposibilidad física absoluta o el cúmulo de trabajo, acreditados en forma fehaciente.

## CAPÍTULO V

### Del Recurso de Aclaratoria

**Art. 254.-** Procederá el recurso de aclaratoria, para precisar el alcance de la parte dispositiva de todo pronunciamiento judicial y tendrá por objeto corregir cualquier error material, aclarar algún concepto oscuro, sin alterar lo substancial de la decisión o suplir toda omisión en que se hubiese incurrido sobre alguna de las pretensiones debatidas en juicio.

**Art. 255.-** Este recurso debe interponerse dentro del día siguiente a la notificación de la sentencia o resolución, ante el mismo juez que la dictó.

**Art. 256.-** Interpuesta la aclaratoria, el juez sin substanciación alguna la admitirá o denegará según corresponda.

**Art. 257.-** La resolución que se dictare, formará parte del pronunciamiento objeto de la aclaratoria y será susceptible de los mismos recursos.

**Art. 258.-** El pedido de aclaratoria no interrumpe el término para interponer el recurso de apelación.

## **CÓDIGO DE ORGANIZACIÓN JUDICIAL**

### **Ley N° 879/81 del 2 de diciembre de 1981**

**Art. 11.-** La competencia en lo civil, comercial, laboral y contencioso administrativo se determina por el territorio, la materia, el valor cuantía de los asuntos, el domicilio o la residencia, el grado, el turno y la conexidad.

**Art. 40.-** Serán competentes los Juzgados de Primera Instancia en lo Laboral para conocer y decidir de :

a) Las cuestiones de carácter judicial y contencioso que suscite la aplicación del Código del Trabajo o las cláusulas del contrato individual o colectivo de trabajo;

b) Los litigios sobre reconocimiento sindical promovidos entre un empleador u organización patronal y los sindicatos de trabajadores o entre éstos exclusivamente , a efecto de celebrar el contrato colectivo de trabajo;

c) Todo conflicto entre un sindicato y sus afiliados derivado del incumplimiento de los estatutos sociales o del contrato colectivo de condiciones de trabajo;

d) Las controversias entre los trabajadores motivadas por el trabajo en equipo;

e) En los juicios sobre desalojo de inmuebles ocupados por empleados como parte integrante de su retribución o por motivos de la relación laboral; y

f) Cuando el valor del objeto litigioso no exceda del importe de treinta jornales mínimo legal para actividades diversas no especificadas en la capital de la República, las resoluciones causarán ejecutoria.

**Art. 41.-** Serán recurribles las sentencias y resoluciones de los jueces de primera instancia, a excepción de los casos en que por expresa disposición de este Código o de los Procedimientos, sus resoluciones causen ejecutoria.

**Art. 42.-** Créase la Justicia de Paz Letrada en lo Civil, Comercial y Laboral en la capital de la República y en las capitales de los Departamentos, la que será administrada por los Magistrados y Funcionarios que establece este Código. (La justicia letrada no tiene competencia en lo laboral de conformidad con la modificación del Código de Organización Judicial, por la Ley N° 963/82, Art. 4°).

**Art. 56.-** Habrá Jueces de Paz en lo Civil, Comercial, Laboral y en lo Criminal en cada una de la Parroquias de la capital y en las ciudades y demás poblaciones del interior.

**Art. 57.-** Los Juzgados de Paz en lo Civil, Comercial y Laboral conocerán:

a) De los asuntos civiles, comerciales o laborales en los cuales el valor del litigio no exceda del equivalente a sesenta jornales mínimos legales para actividades diversas no especificadas en la Capital de la República, con exclusión de los que se refieran al estado civil de las personas, al derecho de familia, convocatoria y quiebra de acreedores y acciones reales y posesorias sobre inmuebles y sucesiones.

b) De las demandas por desalojo, por rescisión de contratos de locación que sólo se funden en la falta de pago de alquileres y de las reconvencciones, siempre que en todos estos casos no se exceda de la cuantía atribuida a su competencia; y

c) De las reconvencciones que se encuadren dentro de los límites de su competencia.

### **De los Agentes Fiscales del Trabajo.**

**Art. 67.-** Corresponde a los Agentes Fiscales del Trabajo:

a) velar por el cumplimiento de las leyes , reglamentos y demás disposiciones normativas del Derecho Laboral;

b) intervenir en todas las causas del trabajo y contienda de jurisdicción y competencia;

c) impulsar el procedimiento laboral, realizando las gestiones conforme a los términos de la ley para que las resoluciones, sentencias y acuerdos, sean dictados dentro de los plazos establecidos;

d) asistir a los acuerdos plenarios que celebren los Tribunales de Apelación del Trabajo con voz pero sin voto;

e) representar y defender los intereses fiscales; y

f) recibir denuncia sobre incumplimiento de las leyes del trabajo o de los fallos judiciales y realizar investigaciones a su respecto, personalmente o por medio de funcionarios autorizados.

### **De la Abogacía del Trabajo.**

**Art. 79.-** La Abogacía del Trabajo estará desempeñada por un abogado y los procuradores cuyo número establezca la Ley de Presupuesto General de la Nación.

Son atribuciones y deberes del Abogado y Procuradores del Trabajo:



- a) prestar asistencia gratuita de patrocinio y representación a los trabajadores amparados en el fuero de pobreza;
- b) representar a los trabajadores declarados ausentes en los juicios del trabajo;
- d) interponer obligatoriamente los recursos contra las resoluciones desfavorables a sus defendidos; y
- e) ejercer, en general, las funciones que este Código confiere al Ministerio de la Defensa Pública para actuar en juicio.

### **LEY N° 609/95 QUE ORGANIZA LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA del 23 de junio de 1995**

**Art. 1°.-** La Corte Suprema de Justicia ejerce jurisdicción en toda la República y tiene su sede en la Capital . Funciona en pleno y por salas de acuerdo con la competencia que le asignan la Constitución , la ley y su reglamento interno.

La Corte Suprema de Justicia queda organizada en tres salas, integradas por tres ministros cada una: la Sala Constitucional , la Sala Civil y Comercial, y la Sala Penal; sin perjuicio de lo dispuesto por esta ley sobre la ampliación de salas.

#### **Art. 14.-** De la Sala Civil y Comercial

**Competencia.** Son deberes y atribuciones de la Sala Civil y Comercial los siguientes:

- a) conocer y decidir de las cuestiones de naturaleza civil y comercial que sean recurribles ante la tercera instancia, conforme con las disposiciones de las leyes procesales; y

b) revisar las resoluciones dictadas por los Tribunales de Apelación en lo Laboral en los Términos del Art. 37 del Código Procesal del Trabajo(\*).

## MERCOSUR/GMC/RESOLUCIÓN N° 11/91

### SUBGRUPO DE TRABAJO N° 11 “ASUNTOS LABORALES”

VISTO: el artículo 13 del Tratado de Asunción, suscrito el 26 de marzo de 1991, a la Recomendación de los Ministros de Trabajo y Seguridad Social de los Estados Partes, reunidos en Montevideo los días 8 y 9 de mayo de 1991, en el sentido de que fuera creado un Subgrupo de Trabajo con el objetivo de armonizar los institutos jurídicos laborales.

#### CONSIDERANDO:

La necesidad de que los aspectos laborales reciban un adecuado tratamiento de modo de asegurar que el proceso de integración se vea acompañado de una efectiva mejora en las condiciones de trabajo en los países de la subregión.

---

**(\*) Art. 37 del Código del Trabajo:** La Corte Suprema de Justicia conocerá:

a) Los recursos de apelación que se interpongan contra resoluciones originales de los Tribunales de Apelación del Trabajo;

b) Las constancias de competencia entre los tribunales y jueces del trabajo y los de la justicia ordinaria;

c) La quejas por denegación o retardo de justicia contra los tribunales de apelación del fuero laboral; y

d) Las resoluciones e inhibiciones de los miembros de dichos organismos y las de sus propios miembros.

## **EL GRUPO MERCADO COMÚN**

### **RESUELVE:**

**Art. 1º.-** Crear el Subgrupo de Trabajo N° 11 – Asuntos Laborales -, que tendrá como función el análisis de los asuntos laborales.

IV GMC, Brasilia, 17/XII/1991

## **PROTOCOLO ADICIONAL AL TRATADO DE ASUNCIÓN SOBRE LA ESTRUCTURA INSTITUCIONAL DEL MERCOSUR PROTOCOLO DE OURO PRETO**

La República Argentina, la República Federativa del Brasil, la República del Paraguay y la República Oriental del Uruguay, en adelante denominados “Estados Partes”;

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 18 del Tratado de Asunción, del 26 de marzo de 1991;

Conscientes de la importancia de los avances alcanzados y de la puesta en funcionamiento de la unión aduanera como etapa para la construcción del mercado común.

Reafirmando los principios y objetivos del Tratado de Asunción y atentos a la necesidad de una consideración especial para los países y regiones menos desarrollados del Mercosur;

Atentos a la dinámica implícita en todo el proceso de integración y a la consecuente necesidad de adaptar la estructura institucional del Mercosur a las transformaciones ocurridas;

Reconociendo el destacado trabajo desarrollado por los órganos existentes durante el período de transición.

Acuerdan:

## **Capítulo I**

### **Estructura del Mercosur**

#### **Artículo 1**

La estructura institucional del Mercosur contará con los siguientes órganos:

- I - El Consejo del Mercado Común (CMC);
- II - El Grupo Mercado Común (GMC);
- III - La Comisión de Comercio del Mercosur (CCM);
- IV - La Comisión Parlamentaria Conjunta (CPC);
- V - El Foro Consultivo Económico-Social (FCES);
- VI - La Secretaría Administrativa del Mercosur (SAM);

Parágrafo único - Podrán ser creados, en los términos del presente Protocolo, los órganos auxiliares que fueren necesarios para la consecución de los objetivos del proceso de integración.

## **Sección V**

### **Del Foro Consultivo Económico-Social**

#### **Artículo 28**

El Foro Consultivo Económico-Social es el órgano de representación de los sectores económicos y sociales y estará integrado por igual número de representantes de cada Estado Parte.

#### **Artículo 29**

El Foro Consultivo Económico-Social tendrá función consultiva y se manifestará mediante Recomendaciones al Grupo Mercado Común.

### **Artículo 30**

El Foro Consultivo Económico-Social someterá su Reglamento Interno al Grupo Mercado Común, para su homologación.

(Extractado del cuerpo legal pertinente).

MERCOSUR/GMC/RESOLUCIÓN N° 15/99

### **CREACIÓN DE LA COMISIÓN SOCIOLABORAL DEL MERCOSUR**

VISTO: el Tratado de Asunción, el Protocolo de Ouro Preto y la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR firmada por los Presidentes de los Estados Partes del Mercado Común del Sur en la reunión del Consejo del Mercado Común, celebrada en Río de Janeiro el 10 de diciembre de 1998.

#### **CONSIDERANDO:**

Que el Artículo 20 de la Declaración Sociolaboral recomienda instituir una Comisión Sociolaboral, como órgano auxiliar del Grupo Mercado Común, con el objeto de fomentar y acompañar la aplicación del instrumento.

Que de conformidad con lo dispuesto en el Art. 14, Num. V del Protocolo de Ouro Preto, es función del Grupo Mercado Común la creación de órganos auxiliares para coadyuvar al cumplimiento de sus objetivos.

## **EL GRUPO MERCADO COMÚN**

### **RESUELVE:**

Art. 1 Crear la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR como órgano tripartito, auxiliar del Grupo Mercado Común, que tendrá carácter promocional y no sancionatorio, dotado de instancias nacionales y regional, con el objetivo de fomentar y acompañar la aplicación de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR.

Art. 2 La Comisión Sociolaboral del MERCOSUR elevará al Grupo Mercado Común una propuesta de su propio Reglamento Interno y el de las Comisiones Nacionales.

Art. 3 La Comisión Sociolaboral del MERCOSUR se integrará por un miembro titular y un alterno de cada uno de los tres sectores involucrados por cada Estado Parte del MERCOSUR.

XXXIII GMC – Asunción, 9/III/99