

LA VIGENCIA PROVISIONAL DEL ACUERDO UE- MERCOSUR LABORAL 2026: ASIMETRÍAS, CONFLUENCIAS E IMPACTOS EN UN MUNDO FUERA DE EJE

CÉSAR MAURICIO ARESE

NET21 NÚMERO 31, MARZO 2026

Con la ratificación de Argentina y Uruguay comenzó a regir provisionalmente el Acuerdo de Asociación entre Unión Europea y Mercosur y su extenso y complejo capítulo laboral. A partir de la comparación sinóptica de los sistemas laborales involucrados, se analizan las incidencia actual y futura del tratado en el proceso asociativo. Si Argentina toma realmente en serio los tratados que firma, deberían tomarse con suma cautela y criterio estratégico la instrumentación de nuevas normas laborales, incluida la flamante Ley de Modernización Laboral y su interpretación judicial.

The time is out of joint (El tiempo está fuera de quicio)
William Shakespeare

I. En un mundo desquiciado, aislamiento e integración

Cuando Hamlet pronuncia la célebre frase del epígrafe, un ominoso espectro le acaba de anunciar el asesinato de su padre, es decir, la caída y transformación de su mundo personal conocido. Pero también se ha interpretado como un síntoma del tránsito, por cierto, turbulento, del medioevo al renacimiento. En la modernidad del siglo XIX otro fantasma proclama el fin de una era. En el Manifiesto Comunista de Carlos Marx y Federico Engels es el fantasma del comunismo el viene anunciar la fractura del viejo orden. El primer cuarto de siglo XXI, pero particularmente en estos días, un nuevo espectro parece dejar al mundo fuera del eje conocido.

La conformación de organismos, valores y normas internacionales, por un lado y los procesos de integración, asociación, acuerdos y tratados regionales entre estados, por otro, habían dado cierta forma a un orden mundial. Ahora, los conflictos arancelarios, las guerras comerciales (y de las otras, guerras nomás) y las nuevas

configuraciones de poder, vienen alterando y dinamizando (y dinamitando, valga la paradoja) aquel armado internacional. Al parecer el mundo globalizado se ha desquiciado, los estados se contraen en sus fronteras, pero a la vez, paradójicamente, se exploran nuevos y más complejos aún procesos de acuerdos y de integración. Vaya a saberse en qué concluirá el proceso, si en una nueva tragedia o nuevo mundo desarrollado y en paz.

Hay de todo. El Acuerdo de Comercio e Inversiones Recíprocos entre Estados Unidos y Argentina se gestó rápidamente. Sus escasas cláusulas laborales deberían ser tenidas en cuenta. Muchos entendimientos llevan décadas gestándose o desarrollándose y otros se han acelerado notoriamente. Pero otros, como los Acuerdos de Asociación y del Acuerdo Interino de Comercio entre la Unión Europea (UE) y el Mercado Común del Sur (Mercosur) insumieron más de un cuarto de siglo de negociaciones hasta ser firmado el 17 de enero de 2026 en la Ciudad de Asunción. Ratificados por Argentina y Uruguay comenzó a regir provisoriamente y por lo tanto impacta en los sistemas de relaciones laborales de una buena parte del mundo.

Ese pacto involucra a un total de 31 países y más 700 millones de personas y una cuarta parte del producto interno mundial. Significa intercambios económicos, pero también diálogo político, armonización normativa, cooperación y la participación sectorial integral en un marco único para el comercio y la inversión. Una asociación es también una sociedad en la que se comparte la economía, pero también de la cultura.

Obviamente, ha generado expectativas, favorables y pesimistas, al mismo tiempo, según la ciudadanía y la actividad. En tanto se transita un largo y complejo proceso de ratificación. Para los 27 países de la Unión Europea es una gran diversificación y al mismo tiempo expansión hacia América. Para los países que integran el Mercosur plenamente, Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay; Bolivia en proceso de incorporación, así como de los países asociados, Chile, Colombia, Ecuador, Guyana, Perú, Panamá y Surinam, un puente de acceso a un gran mercado de países desarrollados. Una buena parte del mundo está comprendido en los acuerdos.

Interesa aquí una aproximación a la incidencia laboral que el acuerdo puede significar para ambos bloques, pero principalmente para el bloque americano.

II. Matrices laborales diversas

A. Unión Europea

La Unión Europea tiene su origen hace tres cuartos de siglo cuando se propone la producción de carbón y acero franco-alemana bajo una autoridad común, sentando las bases de la paz y dejando atrás la Segunda Guerra Mundial. Integración frente a la conflagración. Se profundiza con el Tratado de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA) por Alemania, Francia, Italia, Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo (1951) y la firma del tratado de Roma (1957) que crea La Comunidad Económica Europea. Formalmente, la Unión Europea se crea en 1993 con el Tratado Maastricht y se fortalece en hitos fundamentales como la creación de la moneda común, el Euro, y la gran ampliación de 2004 con diez nuevos países.

En materia de derechos fundamentales incluyendo los sociales y laborales, se tienen vigente entre otros instrumentos, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01) y las Cartas Sociales adoptadas por la Comunidad y por el Consejo de Europa.

Sinóptica y específicamente en materia laboral se ha trabajado muchos en instrumentos como las directivas sobre condiciones Laborales Transparentes (Dir. 2019/1152), Tiempo de Trabajo y Descansos; Igualdad y No Discriminación

Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE; Seguridad y Salud (Dir. 89/391/CEE) y Salarios Mínimos (Dir. 2022/2041).

En los últimos años, se aprobaron directivas sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial (Dir. 2024/1760) con el propósito de fomentar un comportamiento empresarial sostenible y responsable en las operaciones de las empresas y en sus cadenas de valor globales y sobre trabajo en plataformas (UE 2024/2831), que busca mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores e incorpora la presunción de laboralidad de una relación laboral entre la plataforma y el trabajador si se detectan indicios de control y dirección. Los arts. 4 y 5 son paradigmáticos porque enuncian la “Determinación de la situación laboral correcta” y la “presunción legal” sobre la “situación laboral” (Cap. II).

La Unión Europea posee su Tribunal de Justicia con competencia en lo laboral circulación de trabajadores, igualdad de trato y seguridad social. Los casos Viking (C-438/05) y Laval (C-341/05), resueltos por ese tribunal de Justicia de la Unión Europea tuvieron mucha repercusión sobre la libertad de establecimiento y servicios sobre el derecho de huelga y la negociación colectiva. Establecieron que las acciones sindicales para imponer convenios colectivos a empresas desplazadas de otros Estados miembros pueden restringir ilegalmente la libre circulación en el mercado único.

De otro lado, en el áreas rige el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) de 1950 y sus protocolos posteriores ratificados por los 46 Estados miembros del Consejo de Europa y se instaló el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha dictado sentencias de alta repercusión en lo laboral como “Vogt c/Alemania” (1996) sobre libertad de expresión y asociación, cuestionando el despido de una funcionaria pública por sus actividades políticas en un partido comunista como los casos “Barulescu c/Rumania” (2017) sobre control de las comunicaciones electrónicas de un empleado (mensajes de Yahoo Messenger) por parte del empleador, sin previo aviso claro, vulneró su derecho a la vida privada (Artículo 8 del Convenio); o “AK contra Rusia” (2024) de despido por orientación sexual de una profesora.

B. Mercosur

Es conocido que las bases del Mercosur se sentaron en 1985-1990 entre Argentina y Brasil incorporándose luego Uruguay y Paraguay. El Tratado de Asunción de 1991 fue el inicio formal de una zona de libre comercio. Institucionalmente se consolidó con los protocolos de Ouro Preto (1994) que le otorgó personalidad jurídica internacional y de Ushuaia) que estableció el compromiso democrático.

Los documentos fundamentales no incorporaron temática laboral, pero, con posterioridad, se puso en vigencia un instrumento que, sin ser un tratado, ha tenido una interesante completitud e influencia en la materia: la Declaración Sociolaboral del Mercosur aprobada en 1998 y revisada en 2018. Comprende normas sobre trabajo decente y empresas sostenibles. En derechos individuales regla temas como no discriminación, igualdad de trato, trabajadores migrantes y fronterizos, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, prevención y erradicación del trabajo infantil y protección al trabajador adolescente y despido. Asimismo, en derecho colectivos posee un amplio despliegue de derechos incluyendo el de huelga.

Con esa declaración se creó la Comisión Sociolaboral del Mercosur, órgano tripartito y auxiliar del Grupo Mercado Común (GMC), para seguir ese instrumento con una amplia cantidad de funciones según el art. 28, aunque con facultados promocionales y no sancionatorias. También se han realizado numerosas reuniones de ministros de Trabajo que emitieron variados documentos.

Ahora bien, los países del Mercosur se encuentran integrados al Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) que posee una matriz y un conjunto de instrumentos de derechos humanos en general y de derechos sociales en particular¹. También se han sometido a la jurisdicción de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, tribunal que ha desplegado una doctrina laboral muy tupida y variada mediante sentencias y opiniones consultivas con fuerte incidencia en la región y en los países miembros. El tribunal se ha pronunciado en al menos una veintena de cuestiones relativas a derechos civiles y políticos y laborales específicos insumiendo aproximadamente un tercio de su actividad jurisdiccional.

III. El acuerdo UE Mercosur laboral

El Acuerdo de Asociación UE-Mercosur está siendo ratificado por los países comprendidos, pero por lo pronto, el documento incorpora principios y un extenso capítulo de temas laborales.

A. Principios generales

Conforme el art. 1.2 del tratado, la partes se obligan a respetar “los principios democráticos, los derechos humanos y las libertades fundamentales consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales de derechos humanos de los que son parte, así como de los principios del Estado de derecho, sustenta las políticas internas e internacionales de las Partes y constituye un elemento esencial del presente Acuerdo”; “los principios y objetivos compartidos, expresados en la Carta de las Naciones Unidas” y los “principios de buena gobernanza, incluidos principios como la transparencia gubernamental y la lucha contra la corrupción, un gobierno ético y responsable, la independencia del poder judicial y la protección de los derechos de las minorías”. No parece obvio afirmar que el fiel y estricto cumplimiento con estos paradigmas asegura buena parte del programa laboral del acuerdo en tanto se respeten los derechos humanos que incluyen a los derechos laborales como los contenidos en el art. 23 de la DUDH.

Sistema social de Naciones Unidas y OIT

En el capítulo de “Comercio y desarrollo sostenible” art. 18,1 incorpora a texto expreso instrumentos de Naciones Unidas y OIT relativos a la trabajo como “Declaración Ministerial del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas sobre la creación de un entorno a nivel nacional e internacional propicio para generar empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos, y su impacto en el desarrollo

¹ La Declaración de Principios Sociales de América, 1945, Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de 1947, Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, Carta de la OEA (art. 45) de 1948, contienen disposiciones relativas al trabajo, Convención Americana de Derechos Humanos (CADH) o Pacto de San José de Costa Rica de 1969, El Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, “Protocolo de San Salvador” de 1988 y convenciones interamericanas de Belém do Pará sobre Violencia Contra la Mujer, Discriminación contra las Personas con Discapacidad, Racismo, Discriminación e Intolerancia y Personas Mayores. SIDH opera con instrumentos de Naciones Unidas y su Carta de Derechos Humanos, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de los sistemas europeo y Africano de Derechos Humanos.

sostenible, de 2006; y la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, de 2008, de la Organización Internacional del Trabajo y el Documento Final de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible de 2012, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, documento "Transformar nuestro Mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible", adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015 (en adelante, "la Agenda 2030").

B. Progresividad y no regresión

También en el mismo capítulo se incorporan reglas de aplicación e interpretación laboral. El art. 12, bajo el subtítulo de "Derecho a regular y niveles de protección", indica reconoce el derecho de cada parte a regular y fijar niveles de protección pero, ajustándose a los estándares internacionales (arts. 18, 4 y 18,5), comprometiéndose a "mejorar sus leyes, reglamentos y políticas pertinentes para garantizar niveles elevados y efectivos de protección ambiental y laboral", a no "debilitar los niveles de protección otorgados en sus leyes y reglamentos ambientales o laborales con la intención de fomentar el comercio o la inversión", ni a eximir o derogar "leyes y reglamentos ambientales o laborales con el fin de fomentar el comercio o la inversión" y aplicar eficazmente sus leyes y reglamentos ambientales o laborales y con el fin de fomentar el comercio o la inversión.

C. Programa laboral

En particular el 18 4, trae el título de "Normas y acuerdos laborales multilaterales" en el que, a partir del objetivo octavo de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas 2030 relativo a la promoción del trabajo decente, se despliegan básicamente los derechos contenidos en la Declaración de principios y derechos fundamentales enunciados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), hacer esfuerzos para ratificar los Convenios y Protocolos fundamentales de la OIT y otros Convenios pertinentes de la OIT de los que aún no sea parte y que la OIT haya clasificado como actualizados, los objetivos de la Agenda 2030 y la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa.

Las partes obliga a prestar especial atención a: "(a) el desarrollo y la mejora de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, incluida la indemnización en caso de accidente o enfermedad profesional, tal como se define en los Convenios pertinentes de la OIT y otros compromisos internacionales; (b) condiciones de trabajo decentes para todos, en lo que respecta, entre otros aspectos, a salarios e ingresos, jornada laboral y otras condiciones de trabajo; (c) la inspección del trabajo, en particular mediante la aplicación efectiva de las normas pertinentes de la OIT sobre inspecciones del trabajo; y (d) la no discriminación en las condiciones de trabajo, incluso para los trabajadores migrantes.

Se agrega que se "garantizará la disponibilidad y el acceso a procedimientos administrativos y judiciales para que se puedan adoptar medidas eficaces contra las vulneraciones de los derechos laborales a que se refiere el presente Capítulo".

D. Cadenas de suministro y derechos humanos

Respecto de las cadenas de suministro mayormente encabezadas por la UE, se incorpora la diligencia debida protegiendo los derechos humanos según instrumentos

de Naciones Unidas. Esencialmente, implica la adopción por parte de las empresas de prácticas de responsabilidad social corporativa o de negocios responsables.

En el art. 18,1, bajo el título de “Comercio y gestión responsable de las cadenas de suministro” se apoyan los instrumentos específicos como la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, adoptada en Ginebra en noviembre de 1977, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, aprobados por el Consejo de Derechos Humanos en su resolución 17/4, de 16 de junio de 2011, y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales: Recomendaciones para una Conducta Empresarial Responsable en un Contexto Global, anexas a la Declaración de la OCDE sobre Inversiones Internacionales y Empresas Multinacionales, hecha en París el 21 de junio de 1976.

IV. Las posibles inconventionalidades

La firma del acuerdo UE-Mercosur obliga a revisar muchas materias en lo relativo a la compatibilidad entre sistemas comerciales y jurídicos internos de los países suscriptores, al menos de esta parte del Atlántico. En lo estrictamente laboral, los países sudamericanos deberán confluir en las pautas marcadas por el acuerdo en la materia. No es propósito de este trabajo realizar un estudio comparatista sobre las cuatro legislaciones de la parte americana. Sin embargo, se realizarán algunos apuntes que tiene que ver con la contemporaneidad del Derecho del Trabajo en la subregión.

El menos varios puntos de la “Reforma Trabalhista” de 2017 de Brasil ingresan del examen de compatibilidad con el nuevo acuerdo. En primer lugar, fue una reforma regresiva en materia de derechos. En segundo lugar, introdujo instituciones como el “pejotismo” (trabajadores considerados como personas jurídicas) que deslaboraliza las relaciones laborales, lo que no está en el espíritu ni la letra del pleno normativo de OIT ni del acuerdo UE-Mercosur. La posibilidad de negociar sobre lo legislado (CLT, Art. 611-A) disponiendo de reglas de protección general, ya recibieron la observación casi explícita de la Observación Nro. 27 de la CortIDH sobre derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género que veda la posibilidad de que las protecciones establecidas en la legislación sean derogadas *in peius* por medio de la negociación colectiva (párrafos 140 a 150). Lo mismo, su compatibilidad con los derechos colectivos consagrados en los convenios 87, 98 y 154 de OIT que se ratifican por vía de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de OIT.

En lo que respecta a Uruguay, podría observarse la Ley 20.396 (2025) sobre niveles mínimos de protección para los trabajadores que desarrollen tareas mediante plataformas digitales, asegurando condiciones de trabajo justas, decentes y seguras. Establece derechos comunes a dependientes y autónomos, regula algoritmos y decisiones automatizadas, exige capacitación y condiciones justas, y permite la negociación colectiva también para autónomos. Para enmendar una ley que se presentaría contra el principio de protección laboral, el decreto del 8/7/25 estableció que para determinar la calificación deben tomarse en cuenta hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador y la Recomendación 198 de OIT.

En el caso del Estado Argentino se aprobó en 2025 la ley 27742 llamada “Ley de Bases” y en 2026 la Ley de “Modernización Laboral” que significan, en esencia, una revisión peyorativa de la protección de los trabajadores. Afecta puntos críticos como la supresión de los principios de justicia social y de la dignidad en la interpretación de la Ley de Contrato de Trabajo, reducir la irrenunciabilidad de derechos, la limitación de jornada, la remuneración y los descansos y la protección frente al ejercicio abusivo

del poder de dirección empresario. También aparta del amparo laboral a los trabajadores de plataformas e irregulares, elimina estatutos profesionales y se consagra el despido libre mediante un fondo (FAL) financiado por los fondos destinados a jubilados.

Asimismo, se debilitó el sistema de negociación colectiva mediante la caída de normas convencionales, alentar la micro negociación empresaria prevalente sobre la de actividad y oficio, disminuir la protección de representantes sindicales y el sostén de la actividad gremial. No sólo eso, se admite una intervención directa del gobierno en el contenido de la negociación colectiva que es contrario a la negociación libre, voluntaria, sin intervención estatal y de modo progresivo o suplementario respecto de la ley. Si la Ley Nro. 27742 al reformar el art. 242 introdujo el despido gremial causado en medidas de acción directa (huelga) de trabajadores, la Ley de Modernización Laboral estrangula el ejercicio del derecho de huelga en la mayoría de las actividades, sean servicios esenciales o de importancia trascendental.

Igualmente, todo examen jurídico y judicial de la Ley de Modernización Laboral no puede eludir la aplicación del capítulo laboral del acuerdo UE-Mercosur. Por ejemplo, el desajuste entre la reglamentación del derecho de la huelga en las categorías de servicios esenciales y el universo absolutamente desmesurado de 70 actividades comprendida exorbitando el orden jurídico de OIT, Naciones Unidas y el SIDH en la materia y el propio nuevo tratado. Integrarse a una arquitectura jurídico laboral internacional, implica nuevas obligaciones y respetar la marcha universal y regional de derechos humanos.

V. Conclusiones

Del cotejo muy a primera vista de los sistemas laborales de UE-Mercosur, surgen asimetrías de base. Se nota un nivel normativo europeo en materia de directivas laborales más desarrollado y completo regionalmente. El Mercosur nació flaco de disposiciones laborales lo que fue corregido parcialmente con una norma programática, la Declaración Sociolaboral del Mercosur sin organismos ni sistemas de aplicación imperativa. Como contraparte, en un cotejo muy a vuelo de pájaro, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos y su Corte Interamericana de Derechos Humanos han desplegado una fuerte doctrina laboral de aplicación en el área Mercosur muy completa y comprensiva.

Con todo, si se aplica como corresponde, el acuerdo significará elevar los estándares laborales al confrontar normas regionales y nacionales de los países involucrados de las dos partes y en la medida que se apliquen extendida y firmemente las cláusulas laborales del art. 18 del tratado con sus múltiples facetas.

Si los países sudamericanos pretenden debilitar o desconocer reglas laborales en aras de la reducción de costos y lograr mejores precios en productos intercambiables, se enfrentan con sistemas normativos más protectorios como los de los países de la UE y aquellos mínimos de derechos humanos laborales y normas específicas de trabajo. Existen pautas específicas de no regresión y progresividad de derechos laborales que frenan operaciones de ese tipo. En particular varios tópicos de las Leyes de Bases y de Modernización Laboral, son ostensiblemente contrarios al compromiso europeo-sudamericano.

Es notorio que esas lesiones de los derechos humanos laborales degradan las condiciones justas y equitativas de trabajo aseguradas por la Declaración Universal de Derechos Humanos y son contrarias al espíritu y la normativa incorporada en el acuerdo UE-Mercosur.

La integración del Mercosur con países europeos desarrollados parece ir en serio. Por lo tanto, se debería adecuar la legislación al propósito común, compatibilizando y no disolviendo los niveles de protección laboral. Es necesario alcanzar una asociación sin peligros de legislar de manera apresurada e irreflexiva atendiendo a un solo interés lucrativo y circunstancial. No olvidar que se está firmando un proyecto estratégico de integración político y económico, pero también social, cultural y laboral.

Finalmente, si se aceptan igualmente de manera responsable, los principios de aplicación e interpretación de los tratados, el *pacta sunt servanda et bona fide* (artículo 26 y 31 de la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados), sería prudente compatibilizar, también responsable y razonablemente, las legislaciones, presentes y futuras, de los países que se asocian. Será una contribución a un mundo al que, por ahora, parece que, como decía el tango de Enrique Cadícamo “le falta un tornillo”². Tal vez por aquí se encuentre el mecánico “para ver si lo puede arreglar”.

² “Al mundo le falta un tornillo”, tango argentino uruguayo, José María Aguilar Porrás y letra de Enrique Cadícamo, 1932.