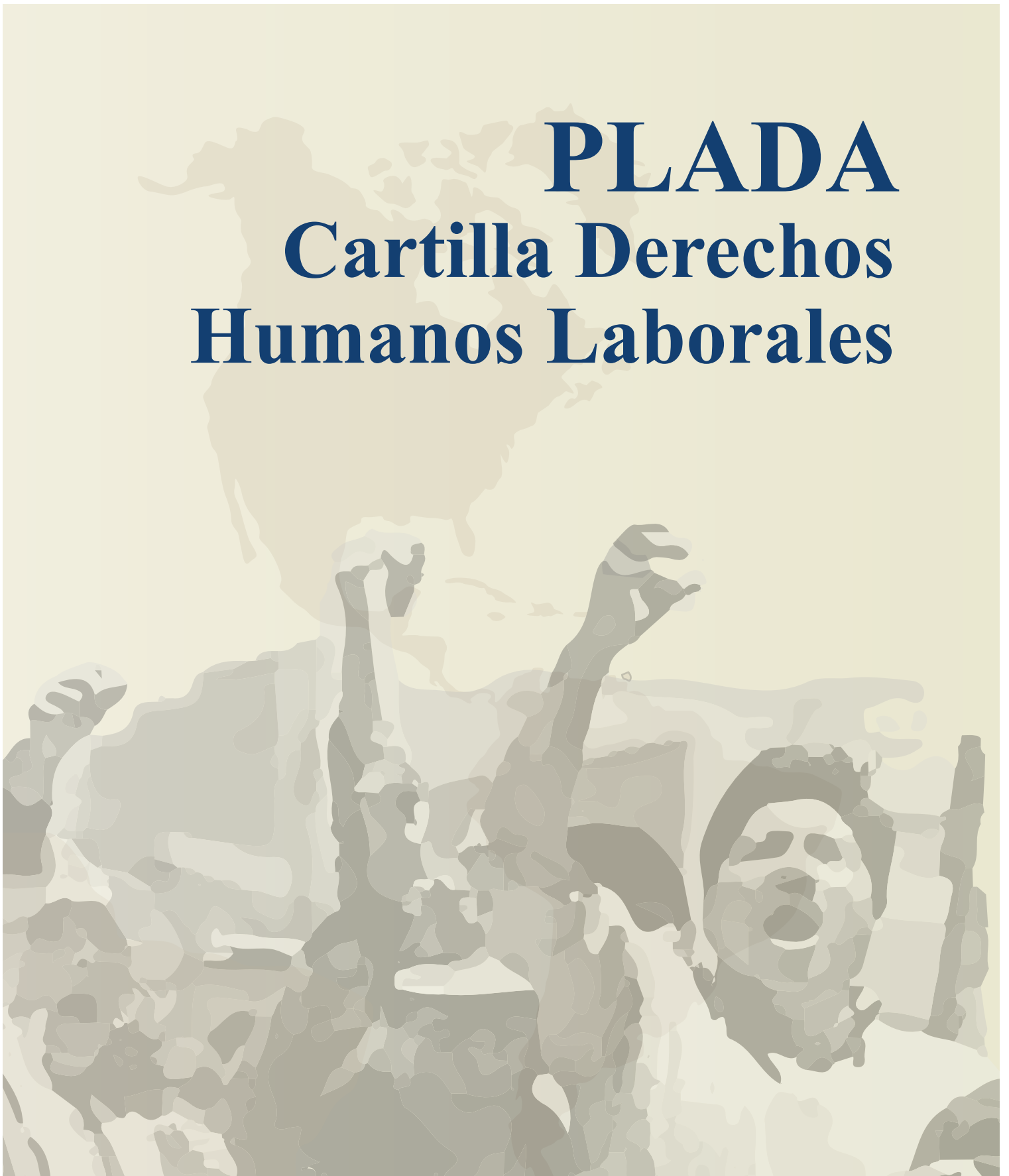


PLADA

Cartilla Derechos Humanos Laborales





Producción

Confederación Sindical de Trabajadores y Tabajadoras de las Américas - CSA

Secretariado Ejecutivo CSA

Hassan Yussuf - Presidente

Julio Roberto Gómez Esguerra - Presidente Adjunto

Víctor Báez Mosqueira - Secretario General

Amanda Claribel Villatoro - Secretaría de Política Sindical y Educación

Rafael Freire Nieto - Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable

Laerte Teixeira da Costa - Secretario de Políticas Sociales

Basado en el texto completo de la Plataforma de Desarrollo de las Américas publicado por la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA)

Equipo de Publicación

Elaboración didáctica:

Víctor Vega

Víctor Durán

Revisión

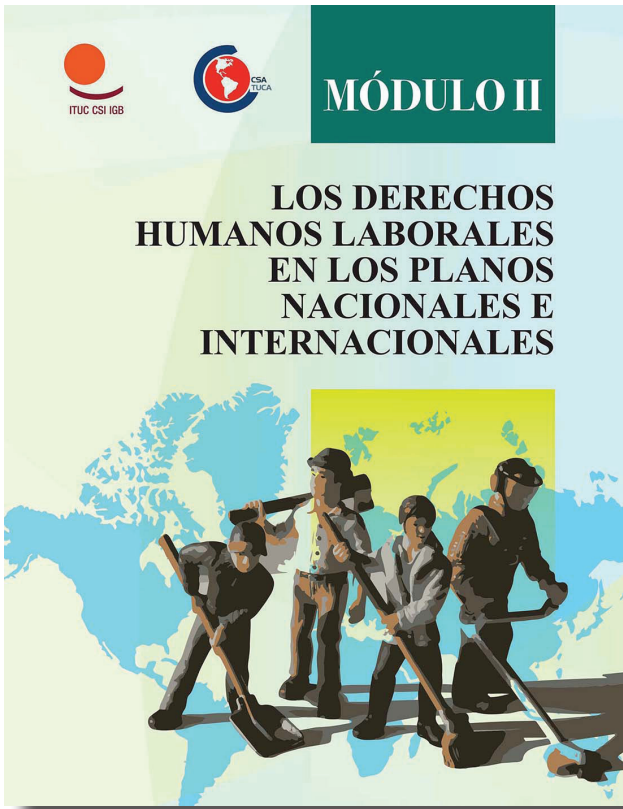
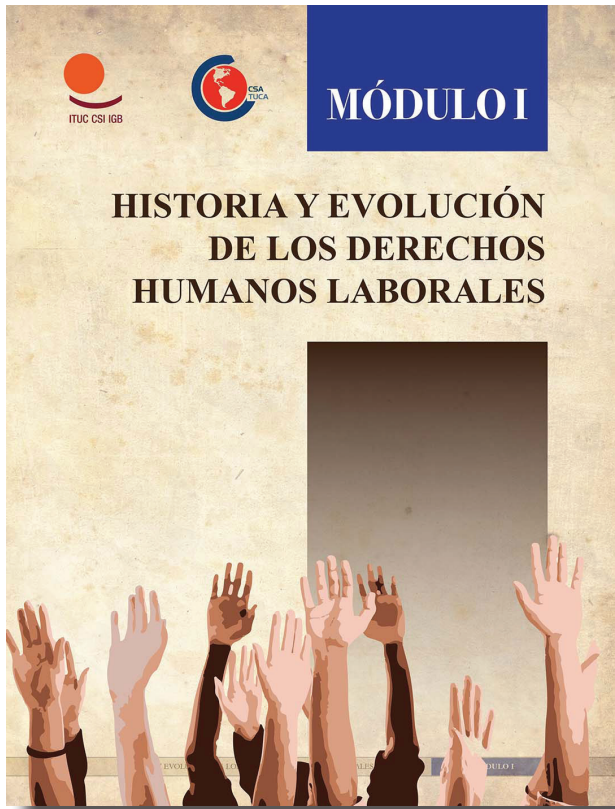
Amanda Villatoro

Víctor Durán

Diseño Gráfico y Diagramación

Elissa Reyes Díaz

CONTENIDO





PRESENTACIÓN

La CSA asumió en el II Congreso (Foz de Iguazú 2012) textualmente lo siguiente: “El Congreso llama la atención sobre los Derechos Humanos Laborales, en especial los derechos sindicales, que continúan siendo objeto de múltiples violaciones en nuestra región. En la mayoría de los países de las Américas se evidencia una creciente represión y criminalización de la protesta social, la violencia generalizada, las políticas antisindicales y la violación de los Derechos Humanos.” (Pág. 89, numeral 4). Y más adelante afirma “... En nuestra región se concentra el más alto índice de crímenes violentos contra sindicalistas en el mundo y su impunidad es casi total.”

Es en este contexto La CSA ha considerado estratégico, en su plan de formación, desarrollar Cursos Virtuales y a Distancia sobre **los Derechos Humanos Laborales y la PLADA** y para ello ha reelaborado y sistematizado esta Cartilla que contiene 4 Módulos referidos al tema de los derechos humanos en general y de los derechos humanos laborales en particular.

El objetivo inmediato de esta Cartilla, es ser soporte didáctico y metodológico del Curso virtual y a distancia que se realiza teniendo como soporte tecnológico la Red de Escuelas Sindicales de la CSA (www.red.redescuelasindicales.org).

También y no menos importante, tiene como objetivo mediano ser un recurso de apoyo a las actividades de formación que realizan tanto las Secretarías e Institutos de Formación de las organizaciones afiliadas a la CSA, como la Red de Derechos Humanos de la CSA y los Equipos Jurídicos de la CSA y de sus organizaciones afiliadas.

Las Módulos de Estudio/aprendizaje de esta Cartilla son las siguientes:

MÓDULO I: Historia y Evolución de los Derechos Humanos Laborales.

MÓDULO II: Los Derechos Humanos Laborales en los Planos Nacionales e Internacionales.

MÓDULO III: Los Derechos Humanos Laborales en la OIT

MÓDULO IV: Los Derechos Humanos laborales en el Sistema Interamericano (SIDH)

En el Módulo I, **“Historia y Evolución de los Derechos Humanos Laborales”**, se destacan no solamente la teoría clásica al respecto, a saber que los derechos humanos tienen origen en el derecho Inglés y de los Estados Unidos, en la Declaración Francesa, en las luchas por la defensa de la dignidad indígena en el marco de la colonización, sino que también los derechos laborales conquistados por los trabajadores y trabajadoras son fuente y origen en la historia y evolución de los derechos humanos.

El Módulo II, **“Los Derechos Humanos Laborales en los Planos Nacionales e Internacionales”**, desarrolla un enfoque global sobre los elementos constitutivos del derecho laboral en los niveles nacionales y su correlación, interdependencia e interacción con el derecho público internacional, cuya parte sustantiva son los Tratados, Acuerdos y Convenciones o Convenios internacionales.

El Módulo III, **“Los Derechos Humanos Laborales en la OIT”**, expone el marco normativo de la OIT y su importancia para las organizaciones sindicales.

El Módulo IV, **“Los Derechos Humanos laborales en el Sistema Interamericano (SIDH)”**, contiene una presentación de los instrumentos y órganos *del Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. Se informa y analiza sobre la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos con el objetivo de conocer su marco conceptual, instrumental e institucional así como dar orientaciones con el fin de que las organizaciones sindicales accedan e incidan en ellas de manera efectiva y eficiente.

Esta Cartilla, como todo quehacer humano, está sujeta a críticas, observaciones, sugerencias y recomendaciones. En esta línea y con la intención de mejorar y perfeccionar este esfuerzo del equipo de redacción, esperamos sus aportes.

Muy especialmente tenemos la esperanza de que esta Cartilla sea de utilidad para fortalecer los procesos formativos y en especial que sirva para la lucha por la vigencia y el respeto de los derechos humanos laborales. Nuestra consigna, la consigna de la CSA, es y debe ser siempre ...

“Los derechos laborales son derechos humanos”

Fraternalmente

Laerte Teixeira
Secretaría de Políticas Sociales

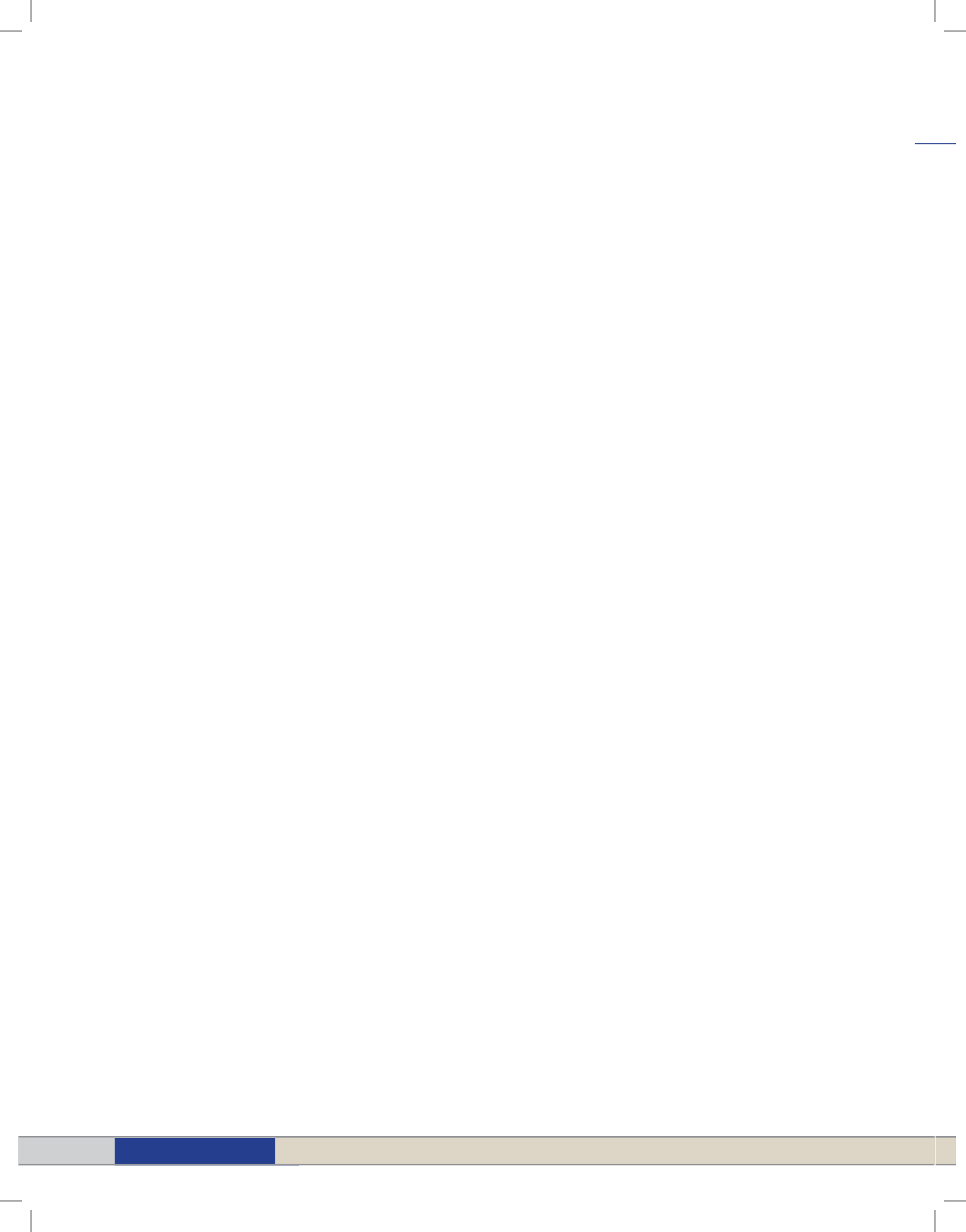
Amanda Villatoro
Secretaría de Política
Sindical y Educación



MÓDULO I

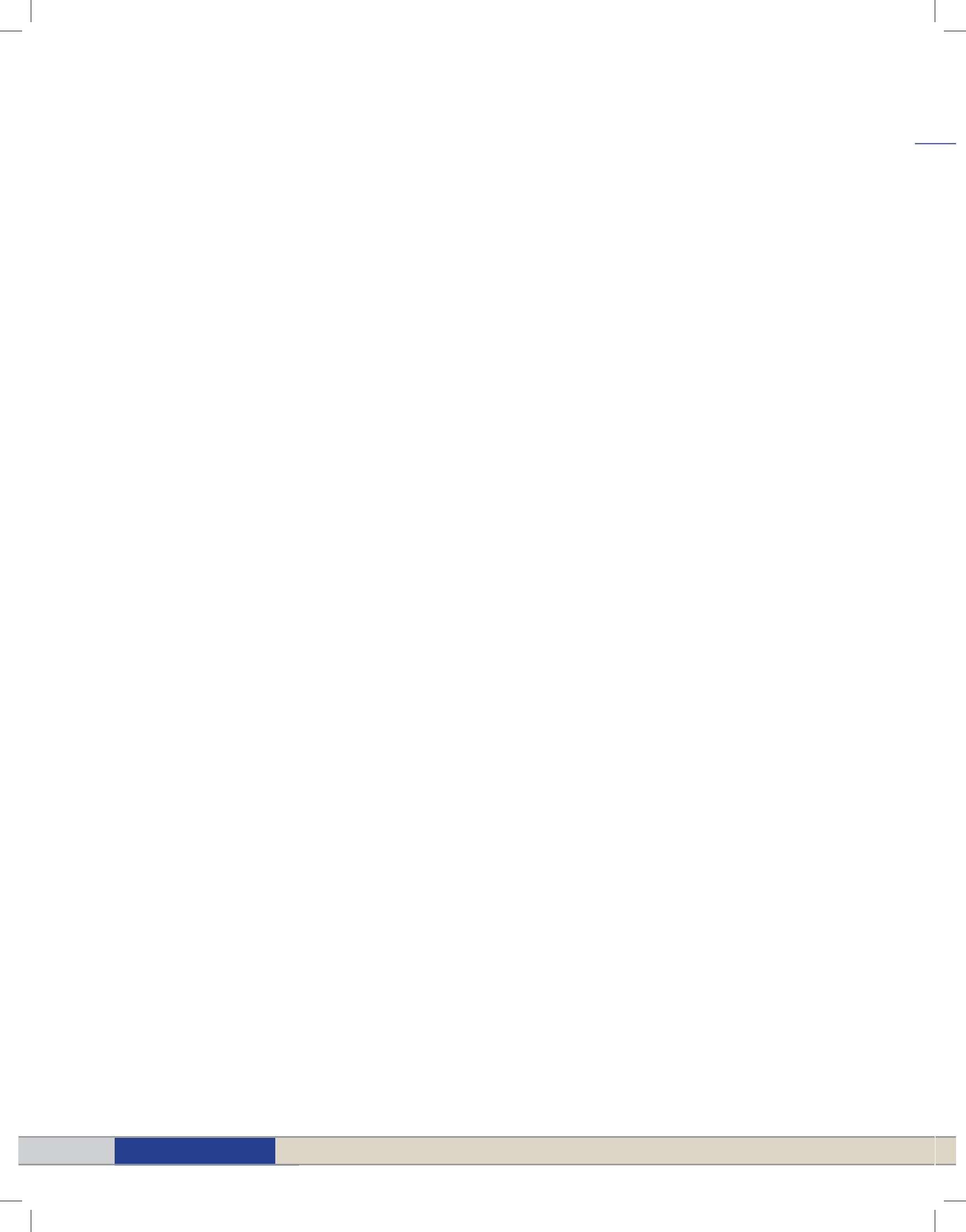
HISTORIA Y EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES





INDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	Pág. 5
UNIDAD 1. ANTECEDENTES DE LOS DERECHOS HUMANOS	Pág. 7
Objetivos de la unidad	
1.1. “The Bill of Rights” (Declaración de Derechos) de 1689, Inglaterra.	
1.2. La Declaraciones de Derechos del Pueblo de Virginia (Estados Unidos de América) 1776	
1.3. La Revolución Francesa y la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (1789)	
1.4. El Estado Colonial Español y los Derechos Humanos en América	
<i>Cuestionario</i>	
UNIDAD 2. EL MOVIMIENTO OBRERO Y LOS DERECHOS HUMANOS	Pág. 19
Objetivos de la unidad:	
2.1. El siglo XIX y los derechos humanos laborales	
2.2. La Huelga en la promoción de los derechos humanos:	
2.3. Las Internacionales obreras y los derechos humanos.	
2.4. La lucha por los derechos humanos de la mujer a partir de la II internacional	
2.5. La Primera Guerra Mundial y la evolución de los Derechos humanos	
2.6. La Organización Internacional del Trabajo y los derechos humanos.	
<i>Cuestionario</i>	
UNIDAD 3: LOS DERECHOS HUMANOS: EVOLUCIÓN A PARTIR DE LA DECLARACIÓN UNIVERSAL	Pág. 33
Objetivos de la unidad	
3.1. Evolución desde la Carta de las Naciones Unidas hacia nuevos Derechos Humanos.	
3.2. Los Derechos de Primera Generación: Civiles y políticos.	
3.3. Los derechos de Segunda Generación: Económicos, sociales y culturales.	
3.4. Derechos de Tercera Generación. Solidaridad, paz, desarrollo y protección del ambiente	
3.5. Derechos de Cuarta Generación. Bioética y Nuevas tecnologías en salud y comunicacionales	
3.6. Desarrollo de los Organismos especializados de Naciones Unidas en Derechos Humanos.	
<i>Cuestionario</i>	
UNIDAD 4: LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACION NEOLIBERAL	Pág. 45
Objetivos de la unidad	
4.1. Los derechos humanos en la globalización	
4.2. La Política y Estrategia de la CSA en el área de los Derechos Humanos	
<i>Cuestionario</i>	
Citas bibliográficas	Pág. 51
Bibliografía General	Pág. 53



INTRODUCCION

El primer módulo del curso “Derechos Humanos Laborales” es sobre la “Historia y Evolución de los Derechos Humanos Laborales”. El momento histórico de análisis lo constituye el año 1948 cuando las Naciones Unidas proclama la “Declaración Universal de los Derechos Humanos”. Luego en 1966 se reafirma el camino iniciado al aprobar simultáneamente el Pacto de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de los Derechos Económico Sociales. Estos tres documentos junto a los dos protocolos de los Derechos Civiles y Políticos constituyen la conocida “Carta de las Naciones Unidas”.

Ante este consenso logrado por la comunidad internacional nos preguntamos sobre las causas históricas, sociales y políticas que hicieron posible que tres años después que había terminado la II guerra mundial, la humanidad diese un avance significativo en la defensa y protección de los Derechos Humanos. En ese contexto de preguntas el curso se ha estructurado en cuatro unidades, a saber:

Unidad I: Antecedentes de los Derechos Humanos

Unidad II: El Movimiento Obrero y los Derechos Humanos

Unidad III: Los Derechos Humanos: evolución a partir de la Declaración Universal

Unidad IV: Los Derechos Humanos y Laborales en el marco de la globalización Neoliberal

En la **unidad I** y en la **unidad II**, se abordan los “antecedentes” de los Derechos Humanos y nos separamos de aquel enfoque que no reconoce las luchas de los obreros y del movimiento sindical como antecedente de los Derechos Humanos. Se presentan en dos unidades por asunto de extensión. Por tanto, en estas unidades se exponen cinco antecedentes de los Derechos Humanos, a saber 1) The Bills of Right (Declaración de Derechos) de Inglaterra, 2) la Declaración de Derechos del Pueblo de Virginia, 3) la Revolución Francesa y la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, 4) las luchas por los derechos de los pueblos indígenas en el marco de la colonización española y, 5) las luchas de los obreros y movimiento sindical en la defensa de los derechos laborales, sindicales, civiles y políticos desde los albores del siglo XIX.

En la **unidad III** se abordan propiamente los derechos humanos y escogemos—entre varias clasificaciones que existen - la división clásica que los divide en generaciones. Algunas hablan inclusive de quinta y sexta generación. Aquí abordamos solamente cuatro generaciones.

En la **unidad IV** de forma sucinta y provocadora se expone la posición neoliberal que en lo internacional no tiene problemas para reconocer los Derechos Humanos pero en los planos nacionales bloquean y limitan su avance. Y se concluye exponiendo el posicionamiento de la CSA, la cual ha denunciado desde su fundación el 2008, las sistemáticas violaciones a la vida y a los derechos laborales por gobiernos y empresarios.

Al final de este primer módulo, se espera haber demostrado que los Derechos Laborales son Derechos Humanos.



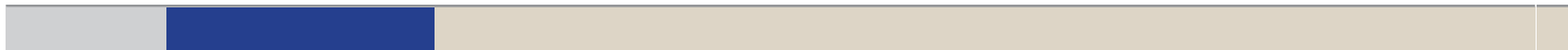
UNIDAD 1

ANTECEDENTES DE LOS DERECHOS HUMANOS

Objetivos de la unidad

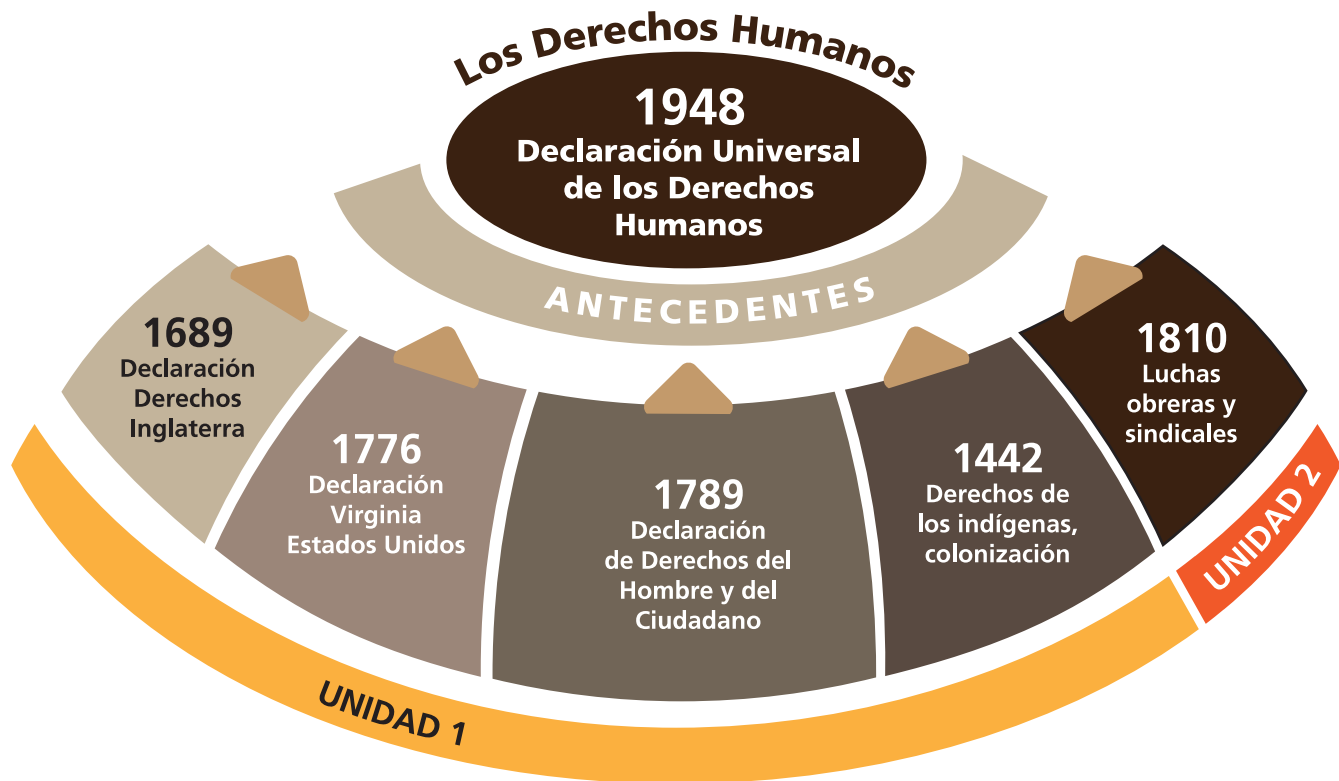
- Conocer los primeros instrumentos legales mediante los cuales se fueron enunciando los primeros derechos civiles y políticos de la humanidad.
- Obtener mediante la reflexión y el debate una visión socio-histórica de los derechos humanos





UNIDAD 1

ANTECEDENTES DE LOS DERECHOS HUMANOS



1.1. “The Bill of Rights” (Declaración de Derechos) de 1689, Inglaterra.

Introducción: La lucha por los primeros derechos civiles y políticos en la Edad Media.

Si nos remontamos a la *Edad Media*, encontramos que en el sistema feudal la sociedad estaba dividida en siervos y señores feudales; y los segundos concentraban el poder y los privilegios sobre la vida de los siervos, por el solo hecho de ser los propietarios de la tierra.

En virtud de ello los señores feudales les cobraban diezmos y primicias. Debían trabajar para sus amos a cambio de la protección que la ciudad amurallada o feudo les daba. Con ello se favoreció el surgimiento de una gran masa de campesinos desprovista de derechos, cuya única propiedad eran sus herramientas de labranza. Estos señores feudales hacían depender su poder de la divinidad. Existía una fuerte alianza o simbiosis entre los reyes, señores y la iglesia.

Efectivamente, la Iglesia y el papado monopolizaban la religión, y también se aplicaron prácticas violatorias de los derechos humanos contra quienes no aceptaban su interpretación del mundo, como en la inquisición, mediante la cual se perseguía y castigaba a quienes se apartaran de la fe católica.

En ese contexto habría que señalar que ya en la Edad Media se comienza a otorgar importancia al individuo como ciudadano y a la necesidad de regular el poder de las instituciones feudales.

- España: se limita el poder de los reyes y la iglesia en las Cortes de León de 1188 y en 1194 (Santiago de Compostela) Iglesia.
- La Carta Magna (15 de junio de 1215) con la cual el rey Juan “sin tierra” de Inglaterra limitaba el poder del rey frente a la nobleza y los protegía de muerte, prisión y confiscación de bienes (1).
- El Acta de *Habeas Corpus* de 1679 en Inglaterra como una garantía de la libertad individual frente a las detenciones arbitrarias. El detenido por la acción que fuere, deberá ser llevado ante el juez competente con el objeto de declarar acerca de su libertad y determinar la continuación en calidad de detenido o su libertad inmediata (2).

La Declaración de Derechos de 1689 (The Bill of Rights) (3)

Fue Impuesta por el Parlamento Inglés a la futura Reina María II Estuardo y a su esposo, Guillermo de Orange y culmina así la Revolución inglesa de 1688. La Declaración de Derechos establece los derechos reconocidos al pueblo desde la Carta Magna de 1215. En su artículo primero se enuncia un principio esencial: la autoridad real no tiene fuerza de ley; la ley está por encima del rey. Los demás artículos desarrollan este principio.

El pueblo tiene el derecho de petición, el derecho de votar libremente, se reconocen garantías judiciales y la protección de sus libertades individuales. Poco tiempo después se otorgó la libertad de culto a los protestantes. Se trata de un verdadero contrato político, establecido entre los soberanos y el pueblo, también considerado soberano.

Esta Declaración de derechos tenía como objetivo asegurar libertades y garantizar la supremacía política protestante. La Carta de Derechos fue aprobada por el Parlamento el 16 de diciembre 1689. En ella se establecen limitaciones a los poderes del soberano y establece los derechos del Parlamento y las normas para la libertad de expresión y libertades religiosas. Igualmente establece la exigencia de elecciones periódicas al Parlamento y el derecho de petición al monarca sin temor a represalias. Actualmente, este texto mantiene su vigencia y es una de las principales leyes constitucionales que regulan la sucesión al trono del Reino Unido y legalizan el colonialismo británico, la recepción de los otros reinos de la Commonwealth.

1.2. La Declaraciones de Derechos del Pueblo de Virginia (Estados Unidos de América) 1776

La Declaración de Derechos de Virginia (4) adoptada el 12 de junio de 1776, está considerada la primera declaración de derechos humanos moderna de la historia, aunque tiene un importante antecedente en la Carta de Derechos Inglesa (Bill of Rights) de 1689.

Fue adoptada unánimemente por la Convención de Delegados de Virginia como parte de la Constitución de Virginia en el marco de la Revolución Americana de 1776, en la que las 13 colonias británicas en América obtuvieron su independencia.

A través de la **Declaración de derechos de Virginia** se animó a las demás colonias a independizarse de Gran Bretaña. La Declaración de independencia de las 13 Colonias fue redactada por Thomas Jefferson y se aprobó el 4 de julio de 1776.



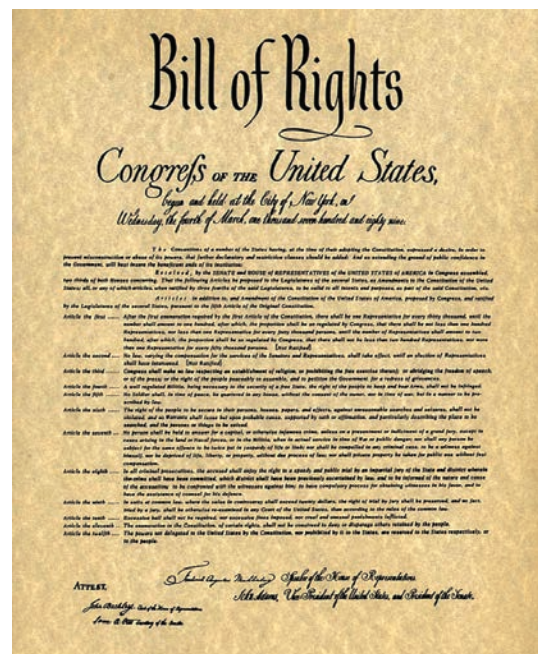
La Declaración de Virginia fue el antecedente directo de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 realizada por la Revolución francesa y de la Carta de Derechos de los Estados Unidos (American Bill of Rights) que entró en vigencia en 1791 en la forma de diez enmiendas a la Constitución de Estados Unidos (5).

Volviendo a la Declaración de Virginia (1776) es importante señalar que el borrador inicial de la Declaración fue realizado por George Mason entre el 20 y el 26 de mayo de 1776, y

posteriormente fue modificada por Thomas Ludwell Lee y la propia Convención de Virginia. Mason se inspiró en la Carta de Derechos Inglesa (Bill of Rights) de 1689, pero a diferencia de aquella rechaza la noción de clases privilegiadas o funciones gubernamentales hereditarias, como sucedía (y aún sucede) en la monarquía británica.

Contenidos de la Declaración de Virginia. La Declaración de Derechos de Virginia está compuesta por dieciséis artículos y por su importancia en adelante se hace un resumen y se destacan algunos de ellos. En general el texto destaca los aspectos esenciales de la idea moderna de los derechos humanos, a saber ser universales y encontrarse por encima de toda decisión del gobierno.

- En el primer artículo la Declaración de Virginia se consagran expresamente los siguientes derechos como el corazón de los derechos del hombre: al «gozo de la vida», al «gozo de la libertad», a «los medios para adquirir y poseer propiedades», a la «felicidad» y a la «seguridad».
- Expresa que «*todos los hombres son por naturaleza igualmente libres e independientes, y tienen ciertos derechos inherentes, de los cuales, cuando entran en un estado de sociedad, no pueden ser privados o postergados*» (igualdad ante la ley)
- El artículo dos establece la defensa de la democracia con términos contundentes y revolucionarios para la época, sosteniendo que *todo poder reside en el pueblo* y que los funcionarios son «*servientes*» del pueblo y en todo momento responsable (soberanía popular).
- El artículo tres consagra el derecho la mayoría de la comunidad a reformar o abolir un gobierno, cuando considere que no está orientado al bien común. Se define aquí las bases del derecho a la resistencia o de rebelión contra la opresión.
- El artículo cuatro prohíbe las clases políticas privilegiadas o hereditarias. Los artículos cinco y seis establecen la separación de poderes, la periodicidad de los mandatos, elecciones frecuentes, y la obligación de todos los funcionarios de abandonar el poder y retornar a la vida privada.



- Los artículos ocho a once, establecen las bases del debido proceso (juicio justo), la prohibición de castigos crueles o anormales y el juicio por jurados.
- El artículo doce declara la libertad de expresión.
- El artículo trece alerta sobre la peligrosidad de los ejércitos permanentes para la vigencia de los derechos. Recomienda la organización de milicias de ciudadanos y que, en caso de tener que establecer un ejército permanente el mismo quede estrictamente subordinado al poder civil.
- El artículo quince consagra el principio de moderación y austeridad del gobierno; y el dieciséis la libertad religiosa.

Impacto de la Declaración de Virginia. La Declaración influyó decisivamente los documentos de derechos humanos posteriores.

- Thomas Jefferson se inspiró en ella cuando exigió la incorporación de una Carta de Derechos de los Estados Unidos a la Constitución de Estados Unidos.
- Lafayette, quien había peleado por la Independencia de Estados Unidos, tomó la Declaración de Virginia y sobre ella compuso la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 durante la Revolución francesa.

La importancia de la Declaración de Derechos de Virginia radica en su constitucionalismo, es decir, en que no se trata de una ley realizada por un parlamento, fácilmente modificada o derogada por otra ley, sino en una norma constitucional que requiere procedimientos mucho más complejos y mayorías especiales para ser reformada.

En resumen aunque esta declaración no evitó de por sí, que Virginia se organizara como un estado esclavista ni que las mujeres fueran marginadas, su dinámica fue impulsando (y aún continúa impulsando) en todo el mundo la profundización del significado de derechos humanos haciéndolo cada vez más universal.

1.3. La revolución francesa y la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (1789).

El fin del feudalismo y la lucha por los derechos humanos.

La Revolución francesa es un proceso histórico que puso fin al feudalismo en Europa (6). **Se conoce con el nombre de revolución francesa al movimiento político, social, económico y militar, que surgió en Francia en 1789;** el mismo que trajo como consecuencia el derrumbe de la monarquía absolutista, que hasta entonces había regido en Francia, a la vez que originó el establecimiento de un gobierno republicano democrático y asimismo, la iniciación de una nueva época llamada como la época contemporánea.

Se trató de una violenta rebelión de los burgueses contra los monarcas, la aristocracia y la Iglesia, que habían detentado el poder por siglos. Uno de los acontecimientos con mayor alcance histórico de la revolución fue la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano.



Gilbert du Motier, Marquis de Lafayette

Dos antecedentes muy importantes hacen posible esta Declaración. En primer lugar el movimiento cultural de la Ilustración europea, que se desarrolló especialmente en Francia e Inglaterra, desde principios del siglo XVIII hasta el inicio de la Revolución francesa, aunque en algunos países se prolongó durante los primeros años del siglo XIX. Los pensadores de la Ilustración sostenían que la razón humana podía combatir la ignorancia, la superstición y la tiranía, y construir un mundo mejor.



Una segunda influencia de no menor importancia es la revolución norteamericana. Lafayette, quien había peleado por la Independencia de Estados Unidos, tomó la Declaración de Virginia, que determinó en gran parte la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 durante la Revolución francesa.

La Declaración de Derechos del Hombre y del ciudadano y sus limitaciones. Una de las primeras acciones de la Revolución Francesa es la proclamación de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. Esta declaración tendrá un papel fundamental en la formación de los ideales revolucionarios y liberales, siendo el origen de los derechos fundamentales y políticos.

La Declaración de los Derechos del Hombre aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente francesa el 26 de agosto de 1789 es uno de los documentos fundamentales de la Revolución francesa, en cuanto a definir los derechos personales y colectivos como derechos humanos universales. La Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, adoptada en la Francia de la revolución, es señalada como origen del concepto moderno de derechos humanos, y surge de la crisis de la sociedad feudal caracterizada por los privilegios y las desigualdades.

Aun cuando establece los derechos fundamentales de los ciudadanos franceses y de todos los hombres sin excepción, no se refiere a la condición de las mujeres o la esclavitud, aunque ésta será abolida por la Convención el 4 de febrero de 1794. La Declaración establece los principios que serán la base de la legitimidad de la nueva sociedad. Cada artículo condena los principios, las instituciones y las prácticas del régimen feudal que buscaban dismantelar. La revolución francesa tenía por consigna que encontrarían la: ¡Libertad, igualdad, fraternidad o la muerte!

En cuanto a sus principales contenidos la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano se refiere a tres aspectos esenciales: En primer lugar nos remite a la libertad. Esta consistía en poder hacer todo aquello que no perjudique a otro: por eso, el ejercicio de los derechos naturales de cada hombre no tiene otros límites que los que garantizan a los demás miembros de la sociedad el goce de estos mismos derechos. Tales límites sólo pueden ser determinados por la ley. Tales derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión.

Un segundo contenido esencial es el concepto de la igualdad. La ley emitida por un parlamento democrático y representativo sería la base de esa *igualdad*. La ley es así la expresión de la *voluntad general*. Todos los ciudadanos tienen derecho a contribuir a su elaboración, personalmente o por medio

de sus representantes. La ley debe ser la misma para todos, ya sea que proteja o que sancione. Como todos los ciudadanos son iguales ante ella, todos son igualmente admisibles en toda dignidad, cargo o empleo públicos, según sus capacidades y sin otra distinción que la de sus virtudes y sus talentos.

Un tercer aspecto buscado por sus redactores fue la promoción de la fraternidad humana. La constitución política debería ser un pacto social que debe garantizar la vida en común y asegurara los derechos de los ciudadanos. Toda sociedad en la cual no se garanticen los derechos, ni la separación de los poderes, carecería de una verdadera Constitución. La declaración lo resume así, “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra condición.”

Declaración de los derechos de la Mujer y la Ciudadana.

La Declaración de los derechos de la Mujer y la Ciudadana (7) es un documento singular, que propone la emancipación femenina en el sentido de la igualdad de derechos o la equiparación jurídica y legal de las mujeres. Este Declaración fue un texto redactado en 1791 por Olympe de Gouges, parafraseando la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, texto fundamental de la revolución francesa del 26 de agosto de 1789, apenas dos años antes. En ella la autora señala que la mujer nace libre y permanece igual al hombre en derechos. Asimismo que las distinciones sociales no pueden estar basadas más que en la utilidad común. En el Epílogo de la misma denuncia la discriminación de las mujeres en la “Declaración de Derechos del Hombre y de ciudadano instando a la acción femenina así: “Mujer, despierta; el rebato de la razón se hace oír en todo el universo; reconoce tus derechos. El potente imperio de la naturaleza ha dejado de estar rodeado de prejuicios, fanatismo, superstición y mentiras. La antorcha de la verdad ha disipado todas las nubes de la necedad y la usurpación.



Marie Olympe de Gouges

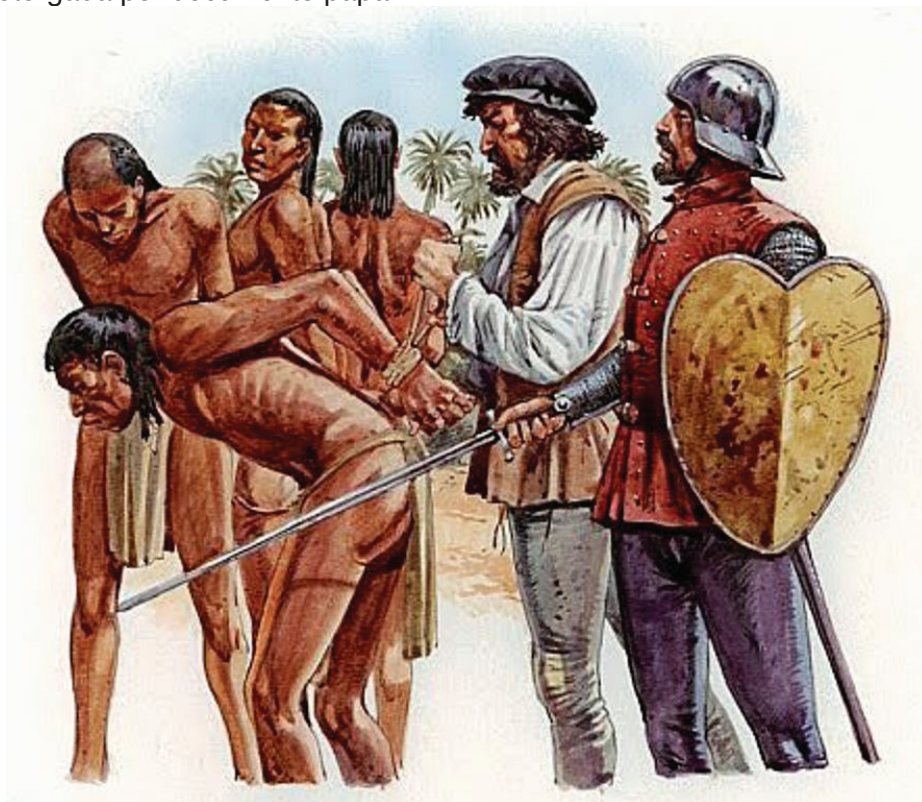
El hombre esclavo ha redoblado sus fuerzas y ha necesitado apelar a las tuyas para romper sus cadenas. Pero una vez en libertad, ha sido injusto con su compañera. ¡Oh, mujeres! ¡Mujeres! ¿Cuándo dejaréis de estar ciegas? ¿Qué ventajas habéis obtenido de la Revolución? Un desprecio más marcado, un desdén más visible... ¿Qué os queda entonces? La convicción de las injusticias del hombre.” Con mucha claridad la autora indicaba que el objetivo de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e inalienables de la mujer y del hombre; estos derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y, sobre todo, la resistencia a la opresión.

1.4. El Estado Colonial Español y los Derechos Humanos en América

La Esclavitud en la conquista y colonia española de América (8). La conquista y colonización de América por los españoles y otros pueblos europeos significó una enorme diáspora y un genocidio inimaginable poniendo en cuestión y crítica el concepto de encuentro civilizatorio.

UNIDAD 1

En el inicio del derecho indiano, como primer exponente aparecen las bulas de Alejandro VI, en 1493, otorgando a los reyes de España y Portugal las Tierras de las Indias, y se procede así al reparto geográfico de la tierra firme y las islas descubiertas y por descubrir, señalando los grados de latitud de una y otra zona otorgada por documento papal.



En Europa, durante la Edad Media, la *esclavitud* había desaparecido siendo sustituida por la servidumbre. La abolición legal de la esclavitud en la España europea se da en 1837.

La Colonias españolas en América generaron una importante atracción de la mano de obra esclava. En el continente americano en un principio se esclavizó a los pueblos nativos. Siglos después la legislación española para las Indias y el reconocimiento como personas de los indígenas, hizo que se importaran esclavos y esclavas desde África para las colonias españolas, comenzando así un comercio a gran escala de esclavos africanos.

Con la conquista de América, por parte de los europeos, se trazaron planes de colonización para explotar el oro, la plata y los abundantes recursos naturales. El principal medio de explotación utilizado fue la fuerza de trabajo esclava. Las poblaciones indígenas fueron rápidamente diezmadas y esclavizadas a través de instituciones legales como la mita, el repartimiento y la encomienda.

Esta *diáspora* forzada significó un alto costo humano y cultural. Por cada esclavo que llegaba vivo uno moría. El transporte de esclavos al continente americano fue un negocio enorme para muchos países europeos. El padre Alonso de Sandoval relata como testigo, como se transportaba a los africanos:

“van de seis en seis encadenados por argollas en los cuellos, asquerosos y maltratados, y luego, unidos de dos en dos con argollas en los pies. Van debajo de la cubierta, con lo que nunca ven el Sol o la Luna. No se puede estar allí una hora sin grave riesgo de enfermedad. Comen de 24 en 24 horas una escudilla de maíz o mijo crudo y un pequeño jarro de agua. Reciben mucho palo, mucho azote y malas palabras de la única persona que se atreve a bajar a la bodega, el capataz”.

Los Teólogos pro derechos humanos de los indígenas. Montesinos. Fray Bartolomé de Las Casas, Fray Vieira.

Varios sacerdotes católicos se opusieron firmemente contra la esclavitud. En el curso de la misa Fray Antonio de Montesinos dijo en el púlpito un sermón por los derechos humanos: *“Me he subido aquí - les dijo - yo que soy la voz de Cristo en el desierto de esta isla, y por tanto conviene que con atención, no cualquiera, sino con todo vuestro corazón, la oigáis; la cual voz os será la más nueva que nunca oísteis, la más áspera y dura, la más espantable que jamás pensasteis oír todos estáis en pecado mortal y en él vivís, por la crueldad Y tiranía que usáis con estas inocentes gentes.*

Decid, ¿Con qué derecho y con qué justicia tenéis en tan cruel y horrible servidumbre a que estos indios? ¿Con qué autoridad habéis hecho tan detestables guerras a estas gentes que estaban en sus tierras mansas y pacíficas, donde tan infinitas de ellas, con muertes y estragos, habéis consumido? Estos, ¿No son hombres? ¿No tienen ánimas racionales? ¿No sois obligados a amarles como a vosotros mismos? ¿Esto no entendéis, esto no sentís? ...Tened por cierto que, en el estado en que estáis, no os podéis salvar más que los moros o turcos que carecen y no quieren la fe de Jesucristo”. Estas interrogantes planteadas por el padre Montesinos, darían inicio a una controversia en la cual se comprometieron los intelectuales de España: unos en favor de la esclavitud de los indios, alegando que estos eran una especie intermedio entre los hombres y las bestias. Otras por su igualdad social y económica. Este conflicto se prolongaría y provocó pasiones entre los conquistadores y los conquistados, que aún en nuestros días no han terminado.

Bartolomé de Las Casas escribió una “Brevísima Relación de la Destrucción de las indias” (9), misma que, sin embargo constituye la denuncia más dramática que se ha hecho contra el colonialismo español, en su forma primogénita: allí ese autor señala el genocidio, el saqueo abierto y el encubierto, con hechos que en su mayor parte había podido presenciar en sus cuarenta años de residencia en América. Hoy, cuando examinamos detenidamente la ‘Brevísima Relación de la Destrucción de las Indias, su obra más polémica, constatamos que Las Casas no se circunscribió a meras contemplaciones teológicas, sino que analizó la infraestructura y desenmascaró la técnica de la explotación colonialista que descansaba sobre el sistema de la esclavitud y la encomienda.

Por otra parte, entre los humanistas católicos, cabe destacar la inmensa labor humanitaria del jesuita Fray Antonio Vieira. En este sentido, defendió infatigablemente los derechos humanos de los pueblos indígenas en Brasil, combatiendo su esclavitud y opresión (10). Autores han señalado como antes del descubrimiento del Nuevo Mundo, la Iglesia patrocinó la idea de la diferencia natural entre las razas para así poder explicar su posicionamiento a favor de la eventual explotación de la mano de obra esclava. La propia Iglesia Católica, en años recientes, ha hecho una reflexión sobre la labor humanitaria de sus misioneros y obispos y un autoexamen sobre la relación y autorización de la esclavitud y la violación de los derechos humanos.

La Recopilación de las Leyes de Indias y los derechos humanos. Las leyes de indias constituyen un importante antecedente de los derechos humanos universales. Las Leyes de Indias se conocen por recopilación de las distintas normas legales vigentes en los reinos de Indias, realizada durante el reinado de Carlos II pues hasta ese momento estaban dispersas entre miles de resoluciones casuísticas.

Las leyes de Indias constituyen un importante desarrollo de las leyes sobre el trabajo en el mundo, aunque muchas de ellas fueran hechas para resolver casos concretos de una región del continente. Encontramos en ella una primera visión desde la ética del trabajo humano fuera de condiciones de servidumbre y esclavitud. Otro factor no menos importante es el papel que dichas leyes le otorgan al

Estado para supervisar e intervenir las relaciones de trabajo, como un tercero interesado en aras del bien común.

Las leyes para proteger el trabajo indígena en materia de jornada, vacaciones, salud, y otras condiciones de trabajo. Estas leyes establecían normas muy diversas para regular la actividad del Estado Español en ultramar. Las materias reguladas abarcaban toda la actividad política, burocrática, comercial y sobre el trabajo humano tanto de los indígenas como de los funcionarios enviados por el gobierno español. Entre esos miles de leyes, vamos a encontrar importantes documentos que van consolidando como derechos humanos, la regulación del trabajo.

Veamos algunas: varias leyes expresaron el empeño de España por garantizar el trabajo indígena: a) la ley VI, título VI, libro III, sobre el descanso dominical; b) la ley XII, título VI, libro III, sobre protección del salario; c) la ley VI, título VI, libro II, sobre la jornada de ocho horas (cuatro por la mañana y cuatro por la tarde); así como la semana de cuarenta y siete horas, a efecto de dejar libre una hora los días sábado para el pago de jornales; d) la ley VII, título XIII, sobre el pago de salario en efectivo, ley en cuyo texto se dice:...los indios que trabajen en la labor y ministerio de la viña (en Chile), no se les pague por jornal en vino, miel o yerva; tampoco se les pague en géneros (según se acostumbraba en Paraguay). Todo lo que se pague será perdido y el indio no le reciba en cuenta. El español que lo haga incurre en pena de veinte años cada vez, porque nuestra voluntad es que la satisfacción se haga en dinero.

Muchas de estas leyes, nada tendrían que ver con la realidad laboral que era determinada por autoridades locales, o los propios colonizadores donde la supervisión era mínima. Lo anterior no les quita mérito a los luchadores por los derechos humanos de los indígenas, cuyos derechos laborales aun hoy son puestos en entredicho.

Los derechos de las mujeres en las leyes de Indias. En las leyes de indias encontramos importantes normas que prevén la consolidación de derechos de la mujer como el de maternidad, para la cual se establecen ocho meses antes del parto.

También encontramos una amplia legislación que violenta lo que hoy entenderíamos como derechos humanos fundamentales. El libro siete de esta recopilación contenía disposiciones de carácter penal y el libro ocho diversas normas que establecían comportamientos morales para la mujer, donde se nota la influencia que la Iglesia Católica en este campo, especialmente en cuanto a los roles personales y sexuales.

A las mujeres se les sometía a la tutela masculina porque eran consideradas inferiores y el marido podía disponer inclusive de la vida de su esposa. Tenía en ese caso, la obligación legal de matarla por la infidelidad, pero si él era infiel, era tan solo un acontecimiento mas, lo que deja en claro la doble moral existente (11). Los derechos humanos de las mujeres, indígenas y negras del continente, ha sido resultado de su propia lucha más que de concesiones graciosas en las leyes.

El trabajo artesanal doméstico era muy común, por lo que los talleres textiles familiares existían desde antes de la Conquista, para el tejido del algodón. Existió una importante diferencia entre los hombres y las mujeres indígenas que eran sometidos a esclavitud por los españoles. Las mujeres indígenas debían ser consideradas libres, sin que se pudiera admitir jurídicamente ninguna causa que las hiciera perder ese estado de libertad. Pero ni este ni otros derechos se les respetaron, sobre todo en las encomiendas donde fueron víctimas de enormes oprobios.

Las Reales Cédulas de 1553, 1563 y 1575 admitiendo que “las mujeres de ser apresadas en guerra gozasen de libertad.” Este mismo criterio se mantuvo en la ley XIII, del título II del libro VII de la Recopilación de Leyes de Indias de 1680 donde se permitía que los indios que hacían la guerra fueran considerados esclavos, con la excepción de los menores de once años ni las mujeres de cualquier edad (12). La historia indígena, obrera y de la población afroamericana de Latinoamérica está poblada de mujeres que se convirtieron en ejemplo de lucha.

Cuestionario

(para la reflexión personal y el debate grupal)

Sobre The Bills of Rights

- Cuál de los principios de la Declaración de Derechos del Reino Unido de 1689 tienen vigencia en la teoría de Derechos Humanos?
- ¿Qué importancia actual tiene el habeas corpus para las organizaciones sindicales en el continente americano?

Sobre la Declaración de Virginia

- ¿Cuáles serán las razones para expresar que la Declaración de Virginia es la primera Declaración de Derechos Humanos moderna?
- Comente la importancia de la Declaración del Pueblo de Virginia en la teoría de los derechos humanos
- Exponer un comentario con enfoque de género de la Declaración de Virginia

Sobre la Revolución Francesa

- ¿Comente por se dice que en la revolución francesa está el fin del feudalismo y el origen del capitalismo?
- ¿Qué limitaciones tenía la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano?
- Comente la Declaración Universal de los derechos de la Mujer y la Ciudadana y su importancia para las luchas que aun hoy libran las mujeres.

Sobre la Colonización Española

- ¿Cuál es su enfoque sobre la colonización española y el papel de la Iglesia?
- Comente sobre el problema de la esclavitud en la colonia y en la época actual
- Investigue y comente sobre el debate de algunos pensadores y teólogos donde unos estaban a favor de la esclavitud de los indios, alegando que estos eran una especie intermedia entre los hombres y las bestias, eran una raza inferior y otros que defendieron su dignidad como seres humanos.
- ¿Qué importancia tienen las leyes laborales que se propusieron durante la Colonia para los modernos derechos laborales?
- ¿Qué otros luchadores por los derechos de los indígenas conoce usted en su país

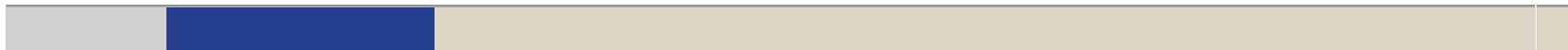
UNIDAD 2

EL MOVIMIENTO OBRERO Y LOS DERECHOS HUMANOS

Objetivos de la unidad

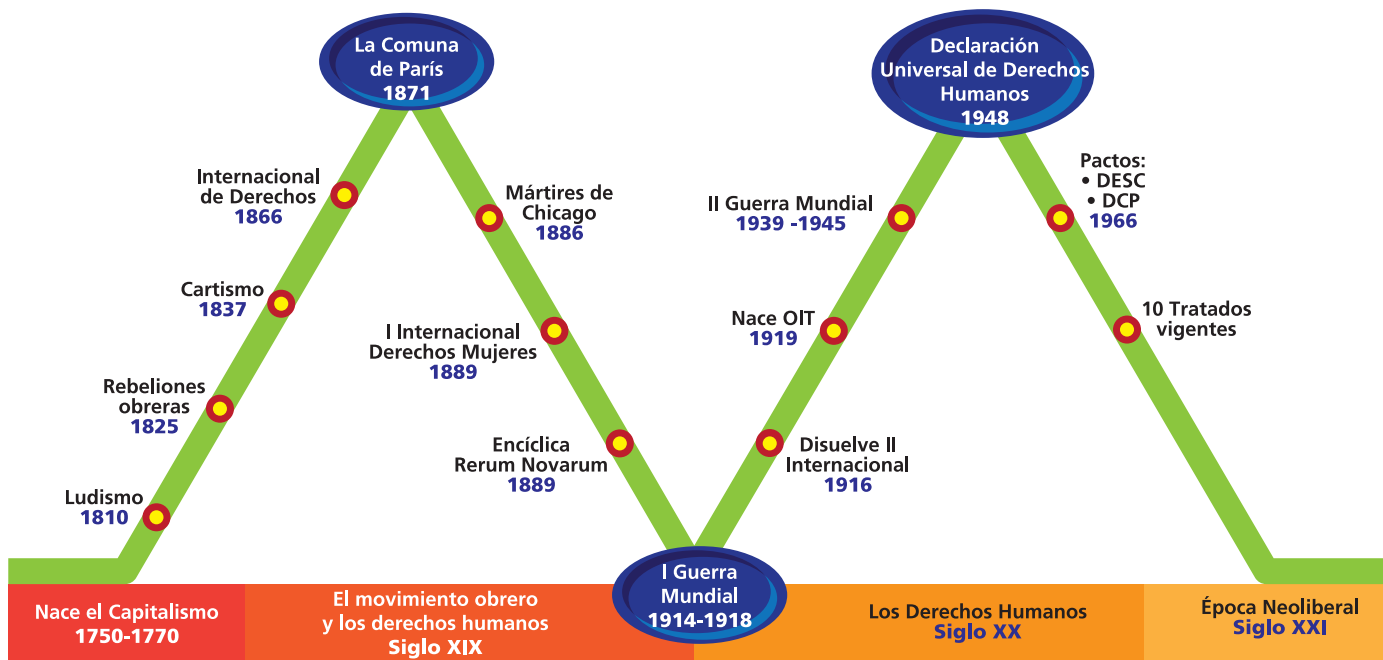
- Conocer sobre la lucha por los derechos humanos emprendida por el movimiento obrero internacional a partir del siglo XIX.
- Estudiar los diversos aportes de los actores sindicales y políticos para el desarrollo de los derechos humanos en el mundo.





UNIDAD 2

EL MOVIMIENTO OBRERO Y LOS DERECHOS HUMANOS



2.1. El siglo XIX y los derechos humanos laborales

El siglo XIX es el siglo de las grandes luchas obreras (13) como reacción a la explotación provocada por el naciente capitalismo en el siglo anterior (1750). La actividad industrial generaba grandes ganancias, muchos propietarios rurales y la aristocracia comenzó a invertir en la industria y el comercio. La burguesía se consolidó como una nueva clase social, con mucho poder económico y con grandes intenciones de participar en la actividad política, pero tuvo que enfrentar la crisis inicial del capitalismo y los movimientos de huelga y revolucionarios durante el siglo XIX en varios países europeos y americanos. Debido al desplazamiento de la gente del campo a las ciudades para trabajar en las industrias, pronto, en algunos países la población urbana superó en número a los campesinos.

Este proceso fue más rápido sobre todo en Inglaterra, por el gran desarrollo del capitalismo, mientras que el desarrollo de la burguesía industrial fue más lento en los otros países europeos. **Nacía también así una nueva clase social, conocida como el proletariado, que agrupaba a los trabajadores asalariados. Esta clase daría origen a los sindicatos** que crecerían conjuntamente con el crecimiento de la actividad industrial. Pronto estas agrupaciones se convertirían en los gestores de derechos humanos en el mundo del trabajo.

Aquí aparecen nuevas teorías sociales: el socialismo utópico, doctrinas de reforma social, previas al auge del marxismo y el anarquismo, que surgieron a comienzos del siglo XIX como respuesta a los serios problemas que acarrearba el triunfo del industrialismo y el liberalismo en Europa.

El socialismo utópico propugnaba una sociedad donde no hubiera explotadores ni explotados, y donde reinara la felicidad y la armonía entre los hombres. Para conseguirlo debían aprovecharse las ventajas de la industrialización y del trabajo colectivo, organizando ambos de un modo igualitario. Evidentemente habían sido influenciados, entre otros, como Thomas Moore y Tommaso Campanella con sus obras Utopía, y la Ciudad del Sol. Estas obras, contribuyeron a desarrollar ideas de emancipación, y muchas de ellas luego vendrían a establecerse como derechos humanos esenciales, mientras que otras aun forman parte de la utopía social y política.

Las diferentes corrientes del socialismo utópico se fueron integrando al vasto movimiento socialista y por los derechos humanos, hegemonizado desde la Asociación Internacional de Trabajadores (1864-1876) por las ideas de Carlos Marx, Federico Engels y Miguel Bakunin, que dieron origen al socialismo científico al anarquismo y a la social democracia.

Estas ideas filosóficas tuvieron una gran influencia sobre importantes corrientes ideológico políticas, dando lugar posteriormente a las revoluciones socialistas del siglo XX, y a garantizar dentro de las sociedades capitalistas los derechos humanos, en lo político, lo económico y lo social y lo ecológico. No se pueden entender los derechos económicos y sociales que se establecen en el siglo XX sino como una respuesta a la importante crítica ideológica al capitalismo, hecha desde el movimiento obrero internacional.

El Ludismo (1810) (14). Las primeras aplicaciones de las maquinas textiles provocaron un visible empeoramiento de las condiciones de trabajo. Los salarios habían caído drásticamente. No es extraño que artesanos y trabajadores centraran todo su descontento contra la explotación destruyendo e incendiando fábricas y maquinas. No entendían la naturaleza económica de lo que estaba ocurriendo. Su nombre se debe a su inspirador el General Ned Ludd. En **1811** alcanzaron su apogeo. Actuaban de noche y, se dice, ocultaban su rostro con máscaras. No ejercían violencia alguna contra las personas por lo que recibieron un fuerte apoyo de la población de las comarcas inglesas.



La Comuna de París

En febrero de **1812**, el parlamento inglés votó una segunda Ley contra estas rebeliones obreras, condenando a todo aquel que quemara, destruyera o atacara una máquina o fábrica a morir ejecutado. En 1769 se había decretado la primera ley. En 1813 por ejemplo, en la ciudad de York fueron ahorcados 18 ludditas. En 1816 volvió a estallar una revuelta luddita a causa de la gran depresión que provocó la guerra entre Gran Bretaña y Francia. Los desórdenes no cesaron por completo hasta que comenzó una nueva etapa de prosperidad en la década de 1820.

Las rebeliones obreras (1825 – 1834). Algunos historiadores llaman al período de 1825 a 1834 los años de las rebeliones obreras. De forma breve señalemos algunas de ellas:

En **1825** se produce una crisis de la industria algodonera inglesa, que provoca muchos despidos y miseria entre los trabajadores. Un año después, se registra una revuelta obrera en Gran Bretaña.

Hacia **1830**, se produjo una rebelión popular en Francia, que provocó la caída de la monarquía de los Borbones. Se proclamó un nuevo rey, Luis Felipe y surgieron las primeras organizaciones obreras.

En **1831**, estalló otra insurrección de los tejedores de la ciudad francesa de Lyon, reclamando un salario mínimo legal que les permitiera subsistir. En Lyon, laboraban más de 30 mil tejedores. Derrotaron al ejército y tomaron el gobierno municipal. Después, el ejército logró retomar Lyon, pero los efectos de la sublevación fueron duraderos: Se desarrollaron nuevas organizaciones obreras en París y otras ciudades francesas, logrando conseguir aumentos de salarios.

1833. La Ley Fabril inglesa decía: “La jornada laboral ordinaria deberá comenzar a las 5:30 de la mañana y finalizar a las 9 de la noche, y dentro de estos límites (un período de 15 horas) será legal emplear jóvenes a cualquier hora del día, siempre y cuando el mismo joven no trabaje más de 12 horas a lo largo del día, con excepción de ciertos casos específicamente previstos”.

1834. Se produjo otra rebelión de los obreros de Lyon, comenzó con una huelga total por aumento de salarios en el mes de febrero. En marzo, el parlamento inglés resolvió que ningún niño menor de 11 años podía trabajar más de 8 horas diarias. En abril fueron reprimidas las manifestaciones obreras y se produjo la insurrección. Se combatió 6 días con el ejército, los obreros fraternizaron con los soldados, finalmente los obreros fueron derrotados y el ejército perpetró una masacre en los barrios plebeyos. Las organizaciones obreras fueron disueltas por ley. En ese año, los artesanos exiliados de Alemania y radicados en París, fundaron una organización que pasaría a la historia del movimiento obrero: la Liga de los Conscriptos. En Inglaterra se publica la llamada Ley de Pobres, que promueve un salario mínimo vital, que provoca el éxodo de campesinos a las ciudades.

En Inglaterra se fundó la Gran Unión Nacional de Uniones Obreras, que sostenían que los obreros debían percibir el producto integral de su trabajo y que esto sólo podía lograrse con una representación obrera que llegara al Parlamento, por lo que reclamaron el voto universal (en esa época sólo votaban los propietarios). Seis trabajadores, conocidos como los Mártires de Tolpuddle, fueron apresados y condenados, por haber hecho un juramento secreto como integrantes de la Sociedad Mutual de Obreros Agrícolas. Se trataba de un gremio de corte mutualista y también con rasgos sindicales. Los Seis fueron deportados a un penal de Australia.

El 21 de abril de 1834, se manifestaron miles de trabajadores y sus familias contra las sanciones a los Mártires de Tolpuddle. La manifestación fue organizada por el Comité Central Metropolitano de los Sindicatos. Marcharon de Londres a Kennington. Llevaron un vagón con una solicitud con 200,000 firmas para la remisión de los Mártires sentencias. Mister Melbourne, Ministro, se negó a aceptar la petición.

1836. La Liga de los Conscriptos se transformó en la Liga de los Justicieros. Sus integrantes fueron sastres, como Guillermo Weitling, zapateros, sombrereros, etc.

El Cartismo (1837). En **1836**, en Inglaterra estalló una crisis económica que produjo una fuerte agitación obrera y surgió la Asociación de los Obreros, que un año más tarde dio origen al movimiento “Cartista” porque se basó en la llamada “Carta del pueblo” (6 peticiones) en la que se reclamaban sufragio universal masculino, el establecimiento del voto secreto e igualitario.

En **1837**, la agitación Cartista se extendió por el Reino Unido. En **1840** una nueva oleada de huelgas obreras sacudió Francia. Pararon los sastres, papeleros, zapateros, ebanistas, albañiles, hilanderos, panaderos, encuadernadores, tejedores, etc. La mayoría de los dirigentes Cartistas estaban presos. 1842 fue un año de gran auge de la lucha de los Cartistas. El Parlamento volvió a rechazar las peticiones Cartistas (2da petición) y éstos declararon una huelga general el 12 de agosto (“el Mes Sagrado”), pero fracasó, aunque en Manchester sí estallaron diversas huelgas obreras y en Lancashire, las máquinas pararon. El parlamento británico rechazó tres veces la carta.

Es importante destacar en la lucha de los Cartistas el debate que se suscitó el 4 de febrero de 1838. En el debate sobre el alcance y el carácter del movimiento se dividieron en dos bandos: el encabezado por William Lovett y por Francis Place (Partido de la Fuerza Moral) que proponía unir fuerzas con la burguesía y la utilización de métodos pacíficos para conseguir las peticiones de la Carta. Él decía: “No son los fusiles lo que necesitamos, sino la educación”. El otro bando, el Partido de la Fuerza Física, representada por el irlandés Feargus O’Connor, que declaraba: “No creáis a quienes aseguran que la burguesía y la clase obrera tienen los mismos intereses. Eso es un vil engaño. No hay abismo mayor entre el infierno y el cielo, ni antagonismo mayor entre el fuego y el agua que el que separa los intereses de la burguesía y los de las clases productoras”. En dicha Convención se discutió, por primera vez, la idea de la huelga general como método de lucha.

Más tarde surgió una tendencia socialista revolucionaria dirigida por Garry que fundó la Asociación Democrática y se publicó el periódico Estrella del Norte (Northern Star). Exigieron la **jornada laboral de 8 horas, la prohibición del trabajo de los menores, la legalización de los sindicatos y, predicaron la Huelga General y la insurrección armada** como métodos de lucha contra la industrialización salvaje.

En resumen, el Cartismo movilizó con éxito a la mayoría de los trabajadores y de las clases populares. Al final el movimiento cartista se debilitó sin conseguir sus objetivos. Sin embargo por sus luchas obligaron al estado británico a emprender la regulación de las relaciones laborales. El Cartismo anticipó las acciones de reforma social que iban a promover los partidos obreros. Fue el primer movimiento organizado en favor del sufragio universal.

2.2. La Huelga en la promoción de los derechos humanos (15)

Los trabajadores cumplían jornadas laborales que sobrepasaban las dieciséis horas diarias; la explotación de la mano de obra femenina e infantil se evidenciaba en una menor remuneración y en la ejecución de trabajos peligrosos y dañinos para ambos. Todo ello fue creando la necesidad de proteger y regular los derechos de los trabajadores. Se comienzan a producir luchas que involucran a un número importante de trabajadores, luchas dirigidas a lograr condiciones de trabajo dignas. En su concepción original entendida como la cesación eventual del trabajo con objeto de colapsar el proceso productivo y procurar someter el interés del patrón, al profesional de los trabajadores, la huelga se juzga en un principio, como un acto reprobable y proscrito de violencia.

A manera de antecedente a la revolución industrial (1750) habría que señalar que en 1303 el rey Eduardo I de Inglaterra prohibió las huelgas. Lo mismo aconteció en Francia y en Alemania en el siglo XVI. En 1539 una huelga de impostores en Lyon se prolongó por tanto tiempo, que dio margen a que Francisco I expidiera un edicto severo, el 28 de diciembre de 1541, prohibiendo cualquier suspensión brusca del trabajo.

Poco a poco la huelga se va consolidando como una libertad histórica. La huelga surge como una reacción a situaciones de injusticia laboral o política, pero pronto se va a sistematizar como un medio de lucha política y de gestar condiciones para crear o proteger precisamente derechos humanos. Sus fines que pueden ser tan diversos y en su caso, tan complejos, como peculiares sean la situación y los propósitos que persigan los trabajadores. Después de la contundencia de las movilizaciones proletarias, la huelga fue contemplada y regulada jurídicamente, merced a la gran preocupación de los principales capitales, como un acto criminal contrario al liberalismo. Se reconoció la huelga en Francia en 1864 y en Bélgica en 1867 como uno de los derechos fundamentales del individuo.

Dentro de este desarrollo, la huelga cobró prestigio como figura jurídica, entendiéndose como una especie de libertad natural a no trabajar en condiciones que afecten los derechos humanos. Por el contrario, dentro del liberalismo económico clásico y a la luz del derecho privado, esta situación fue contemplada como un claro incumplimiento de la obligación de trabajar, agravado con el hecho de su determinación colectiva y solidaria, que tenía consecuencias laborales económicas y judiciales para los trabajadores. El tema de la huelga y de la huelga general fue objeto de enormes debates en el seno del movimiento obrero internacional durante mucho tiempo.

2.3. Las Internacionales obreras y los derechos humanos (16)

El estado liberal se había ido consolidando. Frente a este liberalismo y el proletariado se encontró indefenso, por lo que buscaba nuevas respuestas sociales para que se les garantizaran sus libertades y derechos. Fue por ello que la lucha tuvo que convertirse necesariamente en una lucha contra el liberalismo económico y por los derechos humanos.

La Primera Internacional (1866) (17). La Primera Internacional había albergado en su seno -al menos en sus comienzos- una amplia gama de tendencias de los sindicatos y partidos obreros incipientes. En 1864 se creó en Londres la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT) conocida en adelante como La Internacional. Esta sería la primera central sindical mundial de la clase obrera. Ese mismo año se reconoce en Francia el derecho a la huelga como uno de los derechos fundamentales del individuo. En 1866 la AIT celebra su primer congreso en el que representantes de los trabajadores de distintos países trataron de forma conjunta los problemas sociales que les preocupaban.

El Estado no debía prohibir las asociaciones de trabajadores, porque era un derecho natural agruparse de tal manera. La mayoría de los sindicatos eran trabajadores calificados, que habían aprendido un oficio; habría de transcurrir otro cuarto de siglo para que los obreros no calificados empezaran a sumarse al movimiento sindical. Una de las causas principales de ello es que en muchos países todavía pesaban prohibiciones sobre la formación de sindicatos en la agricultura y en determinadas ocupaciones. De modo que los trabajadores en su conjunto aún estaban luchando por su reconocimiento.

La Comuna de París (1871). En 1871 surge la *Comuna de París*, levantamiento obrero que busca crear el primer estado obrero y desarrollar los derechos civiles y políticos dentro de una visión democrática. La

Comuna buscaba “El reconocimiento y la consolidación de la República como única forma de gobierno compatible con los derechos del pueblo y con el libre y constante desarrollo de la sociedad. La Comuna gobernó la ciudad de **París del 18 de marzo al 28 de mayo de 1871**.

La Comuna buscaba a autonomía política que había que hacerla extensiva para todas las localidades de Francia y que garantice a cada municipio la inviolabilidad de sus derechos, así como a todos los franceses el pleno ejercicio de sus facultades y capacidades como seres humanos, ciudadanos y trabajadores. La autonomía de la Comuna no tendría más límites que el derecho de autonomía igual para todas las demás comunas adheridas al pacto, cuya alianza garantizará a Unidad francesa. En esa orientación promulgaron muchos decretos revolucionarios dando origen a derechos políticos hasta entonces desconocidos.

Entre las leyes que se dictaron se estableció el perdón del pago de los alquileres no pagados, y la limitación del precio del alquiler por los caseros, hasta que se terminase el asedio; la abolición del trabajo nocturno en los cientos de panaderías de París; la abolición de la guillotina y la pena de muerte; la concesión de pensiones para las viudas de los miembros de la Guardia Nacional muertos en servicio, así también como para sus hijos; la devolución gratuita de todas las herramientas de los trabajadores, a través de las casas de empeño estatales; se pospusieron las obligaciones de deudas y se abolieron los intereses en las deudas; y el derecho de los empleados a tomar el control de las fábricas si fuesen abandonadas por su dueños.

Los Mártires de Chicago (1886). Otro acontecimiento obrero importante con incidencia en los derechos humanos laborales lo constituye sin lugar a dudas la gesta histórica del movimiento obrero de los Estados Unidos conocida como los Mártires de Chicago (18).

LOS MÁRTIRES DE CHICAGO
Historia del 1° de Mayo

“Mi más ardiente deseo es que los trabajadores sepan quiénes son sus enemigos y quiénes son sus amigos. Todo lo demás merece mi desprecio.”
(Extracto del alego de G.Engel)

SALARIOS miserables
Hasta 16 horas diarias sin derechos sindicales

Estados Unidos Chicago, 1886

La clase obrera a fines de siglo XIX

“8 horas para trabajar para descansar para disfrutar”

1° / Mayo 1886
Se convoca la primera huelga general por las 8 horas. Varios obreros son asesinados y heridos por la represión policial

3 / Mayo 1886
Los huelguistas se concentran frente a la fábrica Mc Cormick. Spies lidera el acto.

4 / Mayo 1886
Miles de obreros se concentran en Haymarket. La policía carga contra los huelguistas. En medio de las corridas estalla una bomba. Se producen detenciones masivas, y los dirigentes son apresados y acusados de ser autores del atentado.

EL JUICIO
La burguesía quiere brindar una lección ejemplar. El juicio es una farsa. Los testigos y las pruebas son falsos. Cinco dirigentes son condenados a la horca.

1889
La II Internacional declara al 1° de mayo “día Internacional de los trabajadores”

August Spies 31 años impresor Anarquista	George Engel 50 años tipógrafo Anarquista	Adolf Fisher 30 años tipógrafo Anarquista	Albert Parsons 39 años periodista Anarquista	Louis Lingg 22 años carpintero Anarquista	Samuel Fielden 39 años obrero textil Anarquista	Michael Schwab 33 años tipógrafo Socialista	Oscar Neebe 36 años vendedor Anarquista
Fueron ahorcados el 11 de noviembre de 1887			Murió en dudosas circunstancias un día antes de ser ejecutado	Condenados a cadena perpetua		condenado a 15 años de trabajos forzados	

http://www.pts.org.ar/local/cache-vignettes/L425xH271/info_chicago_con_titulo_a_la_derecha-3-cc246.jpg

Los acontecimientos trágicos de Haymarket fue un hecho histórico que tuvo lugar en Haymarket Square, Chicago, Estados Unidos el 4 de mayo de 1886 y que fue el punto álgido de una serie de protestas que desde el 1 de mayo se habían producido en respaldo a los obreros en huelga, para reivindicar la jornada laboral de ocho horas.

Durante una manifestación pacífica una persona desconocida lanzó una bomba a la policía que intentaba disolver el acto de forma violenta. Esto desembocó en un juicio, años después calificado de ilegítimo y deliberadamente malintencionado, contra ocho trabajadores anarquistas y anarcomunistas donde cinco de ellos fueron condenados a muerte (uno de ellos se suicidó antes de ser ejecutado y tres fueron condenados a cadena perpetua. Fueron denominados los Mártires de Chicago por el movimiento obrero. Posteriormente, en conmemoración a estos hechos, la II internacional (1889) declaró el 1 de mayo día del trabajador y así es celebrado a nivel internacional exceptuando los Estados Unidos, el Reino Unido y el principado de Andorra.

La II Internacional. Tras el fracaso de la Comuna y por refundar la Primera Internacional, se convoca la II Internacional (19) en París en 1889 en donde asistieron sindicatos y partidos obreros, que fijarían una serie de postulados fundamentales para el mundo del trabajo en materia de derechos humanos, no solo relativos al trabajo sino a la educación, la salud y otros temas trascendentales. Las resoluciones adoptadas en el Congreso fundacional reclamaban leyes para la protección de los trabajadores.

Muchas de estas propuestas son hoy reconocidas como derechos humanos fundamentales. Entre otras se buscaba el establecimiento mundial de la jornada laboral de 8 horas y la abolición del trabajo infantil. Se buscaba la eliminación de los ejércitos y se condenaban las guerras, a la que consideraban consecuencia del orden capitalista.

A partir de aquí, la Internacional estableció una serie de principios que se mantendrían a lo largo del siglo: la extensión de la democracia, la evolución pacífica hacia la toma del poder político, la regulación del mercado laboral, el fin de la discriminación sexual y de las demás desigualdades, el desarrollo de la educación gratuita y obligatoria para los niños y niñas y la creación de escuelas nocturnas para los trabajadores y trabajadoras. Los signos distintivos de la II Internacional fueron la creación de la jornada del Primero de Mayo como un acto político y de lucha reivindicativa conocido como el Día Internacional del Trabajo, el Día Internacional de la Mujer Trabajadora y el famoso himno conocido como de la Internacional.

La Segunda Internacional recibió el golpe de gracia tras el estallido de la Primera Guerra Mundial, conflicto que el sindicalismo internacional del momento fue incapaz de evitar. La clase trabajadora, dividida entre los sentimientos patrióticos y el ideal de solidaridad internacional, optó por los primeros, se enroló en los ejércitos contendientes y abandonó la causa que inspiraba la organización. No pudiendo resolver esa contradicción, en 1916 se disolvía la Internacional. En 1917, a raíz del triunfo de la Revolución Rusa, se impusieron las tesis de aquellos que, como Lenin, el líder de los bolcheviques, abogaban por las tesis marxistas más radicales.

Al final del siglo XIX, empezó a aparecer un nuevo tipo de organización, los Secretariados Profesionales Internacionales, que fueron el germen de las federaciones mundiales de sector. La segunda mitad del siglo XIX permitió que se multiplicaran las relaciones entre los sindicatos, más allá de las fronteras nacionales, lo que condujo rápidamente a la creación de federaciones sindicales internacionales.

2.4. La lucha por los derechos humanos de la mujer a partir de la II Internacional (20)

Entre los objetivos básicos de la II Internacional se estableció la lucha por los derechos de la mujer a la educación, al trabajo, a la salud, a la participación política y el al sufragio. Esta propuesta se ha prolongado por más de un siglos y el movimiento obrero ha sido un actor permanente desde entonces en la promoción de los derechos humanos de la mujer. La Internacional Socialista, reunida en Copenhague, proclamó el Día internacional de la Mujer, de carácter internacional como homenaje al movimiento en favor de los derechos de la mujer y para ayudar a conseguir el sufragio femenino universal. No se estableció una fecha fija para la celebración.

La lucha por el sufragio fue la primera estrategia internacional de las mujeres organizadas. La lucha se va a prolongar durante las primeras décadas del siglo XX hasta que se van consiguiendo una igualdad formal con los hombres. Después de 1948 se profundiza la lucha contra la desigualdad de hecho, por el ejercicio igualitario de su sexualidad, y la igualdad laboral y los derechos en la reproducción.

La Carta de las Naciones Unidas, firmada en San Francisco en 1945, fue el primer acuerdo internacional que proclamó que la igualdad de los sexos era un derecho humano fundamental. Sin embargo este instrumento internacional fue omiso en aspectos fundamentales. Ello daría origen años después a la Declaración Universal de Derechos de la Mujer. Desde entonces, la Organización de Naciones Unidas ha contribuido a crear un legado histórico de estrategias, normas, programas y objetivos concertados internacionalmente para mejorar la condición de la mujer en todo el mundo. Esta Carta establecía que la desigualdad entre el hombre y la mujer y la discriminación impiden avanzar en el desarrollo, la paz, la seguridad, y el cumplimiento de los derechos humanos, sin embargo fueron pocas las mujeres que participaron en su elaboración, en razón de la discriminación de representatividad que en ese momento tenían las Naciones Unidas.

2.5. La Primera Guerra Mundial y la evolución de los Derechos humanos

La primera guerra mundial llevó a una de las peores crisis económicas, políticas y financieras de la Historia de la Humanidad. Con el estallido de la Guerra Mundial la contradicción entre las aspiraciones revolucionarias de las clases oprimidas y la política de la II Internacional hicieron crisis porque no se pudo impedir la guerra que llevo a los obreros europeos a pelear unos contra otros (21).

Unos años antes se había aprobado la Resolución del Congreso de Stuttgart de 1907 en que la internacional había indicado que: «Las guerras entre estados capitalistas son, en general, las consecuencias de su concurrencia en el mercado mundial (...). Si una guerra amenaza estallar, es un deber de la clase obrera de los países afectados hacer todos los esfuerzos para impedirla por todos los medios que les parezcan los más apropiados y que varían naturalmente según el estado de la lucha de clases y la situación política en general.» La guerra mundial, llegó al punto que se produjo una escisión en el movimiento socialista que supuso además, tras la Revolución Rusa la creación de una Tercera Internacional, en 1919, que adoptó el nombre de la Internacional Comunista o Komintern, para distinguirse la propuesta de los partidos socialdemócratas de la Segunda Internacional de tomar el poder por medios electorales.

La Iglesia Católica jugaría un importante papel en la promoción del sindicalismo y de los derechos sociales en la primera posguerra (22). Por definición, las cartas encíclicas formalmente tienen el valor

de enseñanza dirigida a la Iglesia Universal. Sin embargo, cuando tratan con cuestiones sociales, económicas o políticas, son dirigidas comúnmente no solo a los católicos, sino a todos los hombres y mujeres de buena voluntad. Desde León XIII con Rerum Novarum (23) sobre la cuestión social en 1891, a ella se siguen refiriendo los pontífices. Posteriormente a los cuarenta años, Pío XI escribe Quadragesimo Anno sobre las cuestiones laborales en 1931. También va a proponer la redacción del Código Social de Malinas (24) y la creación del Principio Cristiano de justicia social, elaborado por una serie de juristas eruditos vinculados a la Iglesia. En este Código se establecen la dignidad humana como principio general del derecho de trabajo.

Las ideas que se fueron construyendo fueron que la ciudadanía, la igualdad y la libertad son también principios que democratizan la vida social y que los derechos sociales son los llamados a garantizar los mayores niveles posibles de igualdad y a promover la integración de los grupos socialmente marginados y discriminados.

El siglo XX presencié la modificación del concepto de derechos humanos fundamentales con el surgimiento de la noción del Derecho Social, influenciada por las ideas socialistas y el constitucionalismo social (25). La Constitución Mexicana de 1917 dio origen al constitucionalismo social según la cual no se limita a establecer las bases de la organización política y a proteger los derechos humanos individuales, sino a reconocer los derechos sociales. La libertad sindical incipiente deja de ser un delito, para merecer el interés de los Estado y convertirse en un derecho cuyo último estadio evolutivo será su reconocimiento en instrumentos internacionales como un derecho humano fundamental.

Poco a poco la lucha social llevaría a la modificación de todas las constituciones del mundo. A finales del siglo XIX en la mayor parte de los países de Europa Occidental, los derechos sociales, fueron derivándose de la presión política de movimientos sociales, especialmente los movimientos obreros. Este proceso impulsó a los gobiernos a adaptar la legislación sobre la condición social de la clase trabajadora y el trabajo, legislación que fue progresivamente incorporada a las Constituciones políticas del continente americano.

2.6. La Organización Internacional del Trabajo y los derechos humanos (26)

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, nació el 11 de abril de 1919 en el contexto referido del fin de la guerra, cuyos precedentes encontramos en las ideas de Robert Owen y Daniel Legrand y en la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores fundada en el Congreso de Basilea en 1901.

La Constitución redactada por la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo y la celebración de la Primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington, el 29 de octubre de 1919, permitió que durante la misma que se aprobaran los primeros seis convenios en la historia de las normas laborales internacionales de trabajo, que resumen importantes derechos humanos hoy consolidados. Estos primeros convenios se referían al desempleo, a la protección de la maternidad, a las horas de trabajo en la industria, al trabajo nocturno de las mujeres, la edad mínima y el trabajo nocturno de menores en la industria.

El Derecho internacional de trabajo se desarrolla con amplitud entre 1919 y 1939, pero la segunda Guerra Mundial provocaría un breve estancamiento. En 1944 la OIT prepara su programa para la

posguerra en la Declaración de Filadelfia, que actualiza los principios y objetivos de la Organización, el 16 de mayo de 1944. El texto de esta Declaración establece diez objetivos relativos a los derechos humanos de naturaleza social. Promueve el derecho de seguridad social y de negociación colectiva, la protección de la infancia y la maternidad, la igualdad de oportunidades educativas, la formación profesional, el derecho a la alimentación, a la vivienda, a la cultura y elementos esenciales de progreso social como el pleno empleo y la calidad de vida, la formación profesional y la satisfacción del puesto de trabajo y las políticas salariales.

El convenio 87 de la OIT de 1948, significó un avance significativo en el desarrollo de los derechos sindicales. Este es conocido en lo relativo a la libertad sindical, pero su alcance va mucho más allá del simple derecho de afiliarse a un sindicato garantizando así la libertad sindical (27). Realmente se hizo para proteger libertades públicas que constituyen derechos humanos esenciales de los Estados contemporáneos. Ampara también los derechos de las organizaciones de trabajadores y empleadores a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, a elegir a sus representantes, a formular su programa de acción y a afiliarse a federaciones nacionales e internacionales, y todo ello sin injerencia de los poderes públicos. Por tanto, el Convenio es un instrumento importante para la protección de los derechos civiles y políticos, esto es, del derecho a la vida en democracia.

La libertad sindical buscaba permitir que se fundaran organizaciones de trabajadores y que aquellos tuvieran la libertad de afiliarse a ellas, pero se entendió que estos derechos tendrían un valor muy relativo, si el funcionamiento interno de los sindicatos estuviera supeditado a un control exterior, gubernativo o de partidos políticos. La negociación colectiva (Convenio 98, OIT) también se vio como la principal actividad de los sindicatos y por lo tanto se considera como una manifestación particular de la libertad sindical, vinculada a la necesidad de un diálogo social y promoción de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

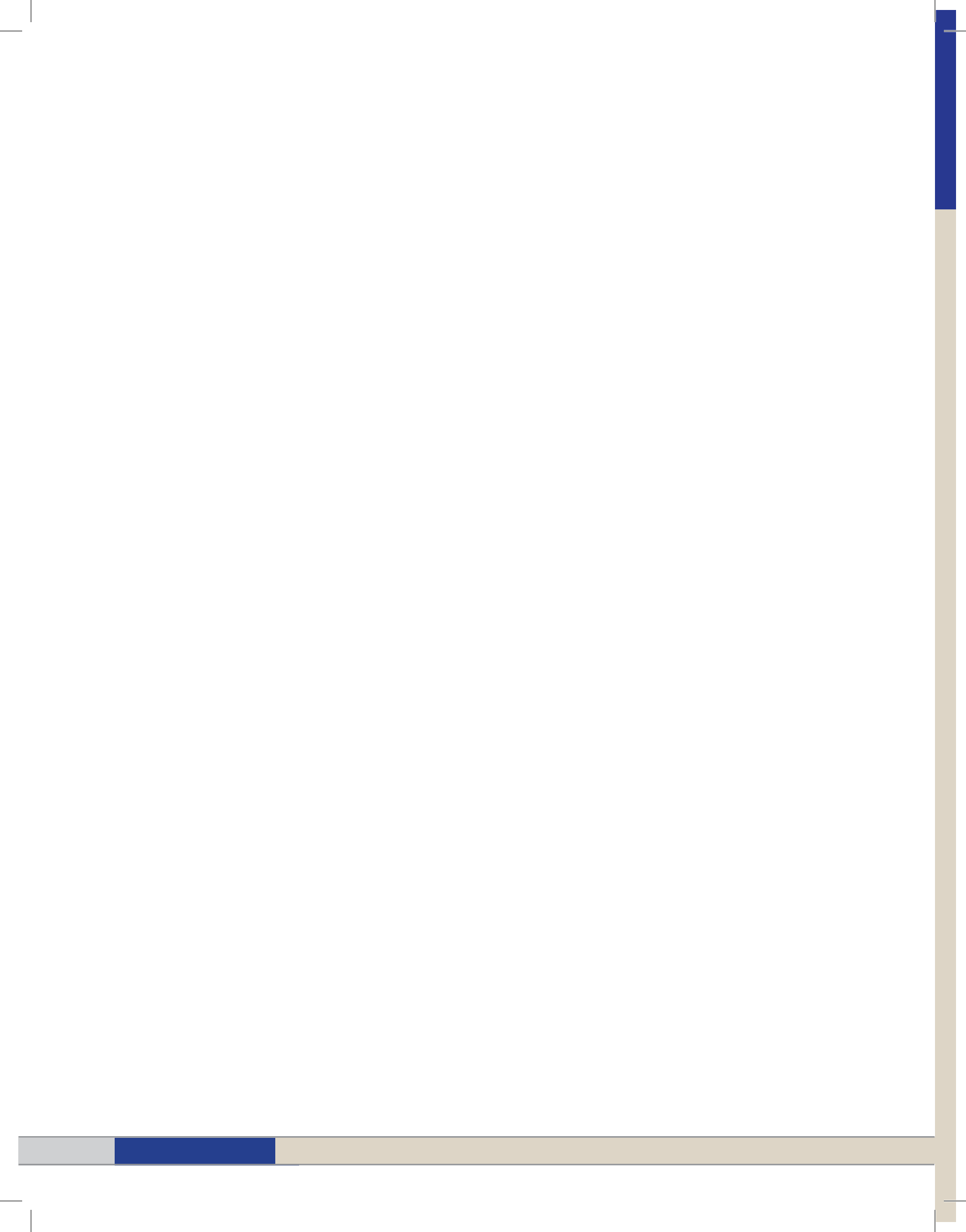
La libertad sindical va a ir ampliándose hasta consolidar el derecho a constituir sindicatos se consolida en la Declaración de Derechos Humanos de 1948 y en el referido Convenio 87. Mundialmente se encuentra garantizado en el Convenio 98 y 154 de la OIT. En ocasiones, como medida de presión para la negociación y para hacer cumplir los acuerdos cuando consideran que no han sido cumplidos, los trabajadores pueden acudir a la huelga. La Huelga aun no ha sido reconocida por las Naciones Unidas como un derecho humano, más bien se la considera una libertad de no trabajar en condiciones inadecuadas o inhumanas, garantizadas por los diversos convenios que prohíben el trabajo forzoso.

Cuestionario

(para la reflexión personal y el debate grupal)

Investigue:

- ¿Cómo afectó la revolución industrial las condiciones políticas, económicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras?
- ¿Cuál fue el papel del movimiento sindical en el siglo XIX en relación al planteamiento y promoción de los derechos humanos?
- ¿Cuáles considera usted que han sido los principales aportes del movimiento obrero internacional a la lucha por los derechos humanos?
- ¿Cómo valora usted la actividad la Iglesia Católica en la promoción de los derechos humanos en el siglo XX?
- ¿Cómo enfrentar las desigualdades que continúan existiendo en materia de derechos humanos de las mujeres?
- ¿Cuáles limitaciones encuentra usted de los derechos de los niños y las niñas en su país?
- ¿Están los derechos de las personas con discapacidad debidamente legislados en su país?



UNIDAD 3

LOS DERECHOS HUMANOS: EVOLUCIÓN A PARTIR DE LA DECLARACIÓN UNIVERSAL

Objetivos de la unidad

- Estudiar la evolución de los derechos humanos promovidos por las Naciones Unidas en el mundo a partir de 1948.
- Analizar las limitaciones en regulación de los derechos humanos para los grupos más vulnerables de la sociedad.
- Entender los derechos humanos como derechos progresivos, pero sujetos a hechos políticos y a las condicionantes históricas del desarrollo de los pueblos.





UNIDAD 3

LOS DERECHOS HUMANOS: EVOLUCIÓN A PARTIR DE LA DECLARACIÓN UNIVERSAL



3.1. Evolución desde la Carta de las Naciones Unidas hacia nuevos Derechos Humanos.

Desde que se adoptó la Declaración Universal de Derechos Humanos (28), en 1948, este tema ha sido objeto de atención o apoyo mundial sin precedentes, enfocándose en una primera etapa en los derechos Civiles y Políticos, como una primera generación de Derechos, completados con los Derechos Económicos, Sociales y culturales en las décadas siguientes, como una nueva serie de derechos, que en su conjunto constituyen la llamada Carta de las Naciones Unidas.

Otros temas importantes a partir de 1948, fueron el apartheid, el racismo y las formas de administración de la justicia, dentro del contexto del Estado Social de Derecho, que se va consolidando a partir de la Segunda Guerra Mundial en Europa y el fin de la década de los años ochenta en América Latina. En el seno de Naciones Unidas se han propuesto importantes normas y códigos que sirven de modelo a las legislaciones nacionales. Sin embargo su vigencia dependerá de las condiciones socio-históricas de cada Estado y región.

Posteriormente, a partir de la década de los años ochenta en las Naciones Unidas empieza a legislar sobre derechos específicos de numerosos grupos vulnerables, tales como los niños, las mujeres, trabajadores migrantes. En el siglo XXI se dan dos importantes Declaraciones sobre las personas con discapacidad, y sobre los pueblos indígenas.

A través de la ratificación de los tratados internacionales de derechos humanos, los gobiernos se comprometen a adoptar medidas y leyes internas compatibles con las obligaciones y deberes dimanantes de los tratados. En caso de que los procedimientos judiciales nacionales no aborden los abusos contra los derechos humanos, existen mecanismos y procedimientos en el plano regional e internacional para presentar denuncias o comunicaciones individuales, que ayudan a garantizar que las normas internacionales de derechos humanos sean efectivamente respetadas, aplicadas y acatadas en el plano local. Actualmente la ONU se avoca a enfrentar los retos de los derechos de cuarta generación. Seguimos en este trabajo el esquema clásico que divide los derechos Humanos en cuatro generaciones (29).

RECUADRO 1

PRINCIPIOS BASICOS DE LOS DERECHOS HUMANOS (30)

Los derechos humanos, como tales, tienen atributos propios y específicos, lo que permite diferenciarlos y categorizarlos. A su vez, comparten los rasgos propios de todos los derechos en general. De acuerdo a sus características propias, los derechos humanos son:

Universales: Todas las personas son titulares o sujetos activos de todos los derechos humanos, sin distinción de edad, sexo, raza, idioma, nacionalidad, religión, condición económica o social, ideas políticas, preferencia sexual, impedimento físico, enfermedad o cualquier otra condición

Indivisibles, interdependientes, integrales y complementarios: La dignidad de la persona humana se garantiza a través del respeto y reconocimiento de todos los derechos humanos, sean éstos de naturaleza política, civil, social, económica o cultural. Todos los derechos humanos tienen la misma importancia jerárquica y, en conjunto, permiten a las personas vivir dignamente. El goce y ejercicio de todos los derechos por igual permite a los seres humanos desarrollar y construir libremente su propio proyecto de vida, que es la síntesis de lo que se denomina vida digna. Existen algunos derechos que por su importancia y por permitir a quien los disfruta el acceso a otros derechos, se los denomina “derechos llave” (como es el caso del derecho a la educación, del derecho al agua potable, etc.).

Su ejercicio no es absoluto: El ejercicio de los derechos humanos debe hacerse con el debido respeto por los derechos de los demás. El ejercicio de algunos derechos humanos nunca puede ser objeto de restricción o limitación (como es el caso del derecho a la integridad personal, entre otros), a la vez que, por otra parte, la posibilidad de limitar o restringir el ejercicio de derechos humanos puede ser fuente de abuso o desviación de poder por parte del Estado.

Irrenunciables, inalienables e intransferibles: Las personas no pueden renunciar a los derechos humanos, ni tampoco negociar con ellos, aunque sea por propia voluntad. Tampoco el Estado puede disponer de los derechos de las personas, ni obligarlas a renunciar de los mismos. Como se señaló en el numeral anterior, en situaciones extremas algunos derechos pueden ser limitados o suspendidos, pero nunca eliminados o extinguidos.

Inviolables: Los derechos humanos no admiten ninguna situación para ser violados.

El principio de exigibilidad implica que existen instrumentos, mecanismos y procedimientos a fin de proteger los derechos humanos, y para exigir la debida reparación en caso de violación. Del mismo modo, la no existencia de una norma positiva que los prevea no implica que los derechos no deban ser reconocidos por el Estado.

Protegidos internacionalmente: La comunidad internacional puede y debe intervenir cuando considere que un Estado está violando los derechos humanos de su población. No es posible argumentar violación de la soberanía cuando los organismos internacionales competentes intervienen para requerir que una violación a los derechos humanos sea investigada y las víctimas debidamente reparadas.

3.2. Los Derechos de Primera Generación: Civiles y políticos

Fueron consagrados por primera vez a nivel global por la Declaración Universal de los Derechos Humanos que fue adoptada el 10 de diciembre de 1948 en la Comisión de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. La Declaración no tenía un carácter vinculante, por lo que se estableció un nuevo instrumento internacional, conocido como el “Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos”.

Este incluye los denominados Derechos de Primera Generación o Derechos Civiles y Políticos, que se refieren a las primeras libertades que fueron consagrados en los ordenamientos jurídicos internos e internacionales. Estos Derechos surgieron como respuesta a los reclamos que motivaron los principales movimientos sociales de los siglos XVIII y XIX. Los Derechos Civiles y Políticos están destinados a la protección del ser humano individualmente, contra cualquier agresión de las autoridades y funcionarios de los Estados. El Estado debe limitarse a garantizar el libre goce de estos derechos, organizando la fuerza pública y creando mecanismos judiciales que los protejan. Los Derechos Civiles y Políticos son universales y pueden ser reclamados en todo momento y en cualquier lugar.

Entre los Derechos de Primera Generación están:

- Toda persona tiene derechos y libertades fundamentales sin distinción de raza, color, idioma, posición social o económica.
- Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad jurídica.
- Los hombres y las mujeres poseen iguales derechos.
- Nadie estará sometido a esclavitud o servidumbre.
- Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes, ni se le podrá ocasionar daño físico, psíquico o moral.
- Nadie puede ser molestado arbitrariamente en su vida privada, familiar, domicilio o correspondencia, ni sufrir ataques a su honra o reputación.
- Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia.
- Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.
- En caso de persecución política, toda persona tiene derecho a buscar asilo y a disfrutar de él, en cualquier país.
- Los hombres y las mujeres tienen derecho a casarse y a decidir el número de hijos que desean.
- Todo individuo tiene derecho a la libertad de pensamiento y de religión.
- Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y expresión de ideas.
- Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica.

3.3. Los derechos de Segunda Generación: Económicos, sociales y culturales

Estos derechos empezaron a ser reconocidos después de la Primera Guerra Mundial. Al igual que los derechos de primera generación, que también fueron incluidos en la Declaración Universal de los

Derechos Humanos y, además, incorporados en los artículos 22 al 27 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Estos derechos de segunda generación están incluidos en el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, que se promulgó el 16 de diciembre de 1966. Su reconocimiento en la historia de los Derechos Humanos fue posterior a la de los derechos civiles y políticos, de allí que también sean denominados derechos de la segunda generación. Los derechos que se incluyen en ese pacto, tienen como objetivo fundamental garantizar el bienestar económico, el acceso al trabajo, la educación y a la cultura, de tal forma que asegure el desarrollo de los seres humanos y de los pueblos.

Con la aprobación de los derechos económicos, sociales y culturales, el Estado de Derecho pasa a una etapa superior, es decir, a un Estado Social de Derecho. De ahí el surgimiento del Constitucionalismo Social que enfrenta la exigencia de que los derechos sociales y económicos, descritos en las normas constitucionales, sean realmente accesibles y disfrutables. Se demanda un Estado de Bienestar que implemente acciones, programas y estrategias, a fin de lograr que las personas los gocen de manera efectiva.

Los derechos de segunda generación

- Toda persona tiene derecho a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales.
- Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.
- Toda persona tiene derecho a formar sindicatos para la defensa de sus intereses.
- Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure a ella y a su familia la salud, alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y los servicios sociales necesarios.
- Toda persona tiene derecho a la salud física y mental.
- Durante la maternidad y la infancia toda persona tiene derecho a cuidados y asistencia especiales.
- Toda persona tiene derecho a la educación en sus diversas modalidades.
- La educación primaria y secundaria es obligatoria y gratuita.

3.4. Derechos de Tercera Generación. Solidaridad, paz, desarrollo y protección del ambiente

Los Derechos de Tercera Generación también conocidos como Derechos de Solidaridad o de los Pueblos integran lo relativo a tres conceptos esenciales a saber: la solidaridad nacional y entre los pueblos, la paz y el desarrollo como procesos esenciales y finalmente la protección del ambiente dentro del contexto de la sobrevivencia humana en el planeta y la justa distribución de los recursos planetarios y naturales. Estos derechos implican obligaciones de carácter nacional y supranacional, como el derecho a la paz y a un ambiente sano y equilibrado.

Derechos de Tercera generación o Derechos de Los Pueblos

- Derecho a la autodeterminación
- Derecho a la independencia económica y política

- **Derecho a la identidad nacional y cultural**
- **Derecho a la paz**
- **Derecho a la coexistencia pacífica**
- **Derecho a el entendimiento y confianza**
- **La cooperación internacional y regional**
- **La justicia internacional**
- **El uso de los avances de las ciencias y la tecnología**
- **La solución de los problemas alimenticios, demográficos, educativos y ecológicos**
- **El medio ambiente**
- **El patrimonio común de la humanidad**
- **El desarrollo que permita una vida digna**

Los derechos de solidaridad, o también llamados derechos de los pueblos, son las exigencias más recientes en el tiempo, surgidos en los años 1960, a raíz de la necesidad de buscar un modelo de desarrollo económico que permitiera el desarrollo humano. Estos derechos, para ser protegidos, requieren de profundos cambios políticos, sociales, económicos y culturales en los distintos países y regiones. Lo anterior porque para lograrlos se debe contar con la participación ciudadana y responsable de todos quienes integran la sociedad civil y política, a nivel nacional e internacional, que permita enfrentar las desigualdades políticas y económicas provocadas por el desarrollo capitalista que supuso una división profunda entre los países desarrollados y subdesarrollados. El contenido de estos derechos no está totalmente determinado.

Los Derechos de los Pueblos se encuentran en proceso de definición y están consagrados en diversas disposiciones de las nuevas convenciones internacionales. El siglo veinte significó la independencia de muchas antiguas colonias europeas y el fin del colonialismo político, lo que cambió el mapa de poder dentro de las naciones Unidas. El desarrollo de estos derechos políticos internacionales o de tercera generación supone un amplio rechazo del expansionismo y la hegemonía de los países desarrollados y fueron resultado de los cambios en las fuerzas políticas que integran la ONU en la décadas de los años setenta y ochenta.

Estos derechos de tercera generación, contemplan al ser humano en su universalidad y buscan garantías de convivencia, sobrevivencia y desarrollo humano, para la humanidad como un todo. Es en este contexto que podemos entender los convenios internacionales de la ONU que promueven el derecho de libre determinación de los pueblos, que se dan en el contexto de la liberación de los pueblos del yugo colonial y de la guerra fría.

La autodeterminación lleva aparejados los derechos a la identidad nacional y cultural, a protección del idioma originario y de las distintas lenguas, costumbres y modos culturales, así como a las posibilidades de una verdadera independencia económica y política.

La visualización del *desarrollo sustentable* como un derecho humano es relativamente reciente. Aunque podría decirse que en los documentos generales sobre derechos humanos ya se consagraba de manera implícita tal aspecto, no fue hasta 1986 que en el marco de las Naciones Unidas se aprobó la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo. Posteriormente, tal noción se ha ido lentamente afianzando, aunque no siempre se agregó expresamente a la palabra “desarrollo” el adjetivo “sustentable”.

El Derecho a la paz es otro tema de gran importancia y por lo tanto, no menos controversial. Este proceso de búsqueda de la paz, a lo largo de la historia de los derechos humanos, ha pasado por diferentes etapas, en que se ha tratado de abolir la guerra y los ejércitos.

3.5. Derechos de Cuarta Generación. Bioética y Nuevas tecnologías en salud y comunicacionales

Los derechos de cuarta generación se derivan de la evolución la Doctrina de los Derechos Humanos para incorporar las relaciones de la ética de la vida o bioética (31), los avances tecnológicos y los Derechos Humanos, dentro del contexto de la mundialización. Muchos autores hablan de estos derechos aunque no presentan una propuesta única.

Normalmente toman algunos derechos de la tercera generación y los incluyen en la cuarta, como el derecho al ambiente o ciertos aspectos relacionados con la bioética. La bioética está íntimamente relacionada con problemas que conciernen a las nuevas tecnologías de la salud. Estos temas entre otros se refieren a en especial el tema de la clonación, la sobre explotación de los recursos planetarios, los cambios climáticos por la producción industrial de las transnacionales, la fecundación asistida, la maternidad alquilada, así como de los semiconductores, la revolución científica y tecnológica de las comunicaciones y la globalización.

RECUADRO 2

Los Instrumentos Internacionales de los Derechos Humanos (32)

<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx>

Hay diez principales tratados internacionales sobre derechos humanos. Cada uno de estos tratados han establecido un comité de expertos encargados de supervisar la aplicación del tratado por los Estados Partes. Algunos de los tratados se complementan con protocolos facultativos relativos a preocupaciones específicas.

		Fecha	Organo de supervisión
ICERD	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	21 dic. 1965	CERD
ICCPR	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	16 dic. 1966	CCPR
ICESCR	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	16 dic 1966	CESCR
CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	18 dic 1979	CEDAW
CAT	Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes	10 dic 1984	CAT
CRC	Convención sobre los Derechos del Niño	20 nov 1989	CRC
ICRMW	Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares	18 dic 1990	CMW

CED	Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas		CED
CRPD	Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad	13 dic 2006	CRPD
ICESCR - OP	Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	10 dic 2008	CESCR
ICCPR-OP1	Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	16 dic 1966	CESCR
ICCPR-OP2	Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a abolir la pena de muerte	15 dic 1989	CCPR
OP-CEDAW	Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	10 dic 1999	CEDAW
OP-CRC-AC	Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados	25 mayo 2000	CRC
OP-CRC-SC	Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía	25 mayo 2000	CRC
OP-CAT	Protocolo facultativo de la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes	18 dic 2002	SPT
OP-CRPD	Protocolo facultativo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad	12 dic 2006	CRPD

3.6. Desarrollo de los Organismos especializados de Naciones Unidas en Derechos Humanos

Existen importantes organismos especializados de la Organización de Naciones Unidas para asegurar el cumplimiento de los derechos humanos (33) así como para hacer recomendaciones a los gobiernos. Inicialmente fue establecida la Comisión de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (1946). La Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas es el foro más importante del mundo en materia de derechos humanos.

En 1993, con el fin de fortalecer el mecanismo de los derechos humanos, se crea la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para protección de los Derechos Humanos (OACDH). En 1998 se adopta el Estatuto de Roma, que crea la Corte Penal Internacional con sede en la Haya Holanda y que tiene jurisdicción para todos los estados. Finalmente, se establece el Consejo de Derechos Humanos

que es un órgano intergubernamental, que forma parte del sistema de las Naciones Unidas y que está compuesto por 47 Estados Miembros responsables del fortalecimiento de la promoción y la protección de los derechos humanos en el mundo. Fue establecido por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 15 de marzo de 2006, con el objetivo principal de considerar las situaciones de violaciones de los derechos humanos y hacer recomendaciones al respecto.

En este sentido el Sistema de Naciones Unidas para la promoción y la protección de derechos humanos está compuesto de dos tipos principales de órgano: órganos creados en virtud de la carta de la ONU, incluyendo la Comisión de Derechos Humanos, y órganos creados en virtud de tratados internacionales de derechos humanos (órganos de tratados). La mayoría de estos órganos reciben la ayuda de la Secretaría de los Tratados y de la Comisión de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH).

Órganos basados en la Carta de Naciones Unidas

- Consejo de Derechos Humanos
- Comisión de Derechos Humanos (CDH/CHR)
- Procedimientos especiales de la Comisión de Derechos Humanos
- Subcomisión para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos

Órganos de tratados

Hay siete órganos creados en virtud de los tratados de los derechos humanos que supervisan la implementación de los tratados internacionales de los derechos humanos:

- Comité de Derechos Humanos (CCPR)
- Comité de Derechos Económicas, Sociales y Culturales (CESCR)
- Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD)
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Comité contra la Tortura (CAT)
- Comité de los Derechos del Niño (CRC)
- Comité para la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW)
- Comité de los derechos de las personas con discapacidad (CRPD)

Cuatro de los comités (CCPR, CERD, CAT y CEDAW) pueden, bajo ciertas condiciones, recibir peticiones de individuos que reclaman que los sus derechos bajo los tratados se han sido violados. Estos órganos coordinan sus actividades mediante una reunión anual de los presidentes de los órganos creados de tratados de derechos humanos y con la reunión entre comités. Los órganos de tratados buscan continuamente maneras de realzar su eficacia a través de la racionalización y la armonización de sus métodos y prácticas de funcionamiento.

Otros órganos de derechos humanos de la ONU

Existen otros órganos importantes de la Naciones Unidas que se ocupan de la promoción y protección de derechos humanos. La OACDH trabaja estrechamente con estos órganos. Cada uno de ellos tiene su propio Secretariado e incluyen:

- **La Asamblea General de las Naciones Unidas**
- **La Tercer Comisión de la Asamblea General**
- **El Consejo Económico y Social**
- **La Corte Internacional de Justicia**
- **Búsqueda**

Otras entidades de la ONU involucradas en la promoción y la protección de derechos humanos. Muchas agencias y socios de Naciones Unidas también están implicados en la promoción y la protección de derechos humanos y obran recíprocamente con los órganos principales de los derechos humanos:

- **Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (UNHCR)**
- **Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios (OCHA)**
- **Inter-Agency Internal Displacement Division**
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**
- **Organización Mundial de la Salud (OMS)**
- **Organización Educativa, Científica y Cultural de las Naciones Unidas (la UNESCO)**
- **Programa Conjunto de la Naciones Unidas sobre HIV/AIDS (UNAIDS)**
- **Comité Permanente entre Organismos (IASC)**
- **Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (DESA)**
- **Comisión de la Condición de la Mujer (CSW)**
- **Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI)**
- **División para el Adelanto de la Mujer (DAW)**
- **Fondo de la Población De Naciones Unidas (UNFPA)**
- **Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)**
- **Fondo de desarrollo de Naciones Unidas para las mujeres (UNIFEM)**
- **Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)**
- **Organización de alimento y de agricultura de los Naciones Unidas (FAO)**
- **Programa Humano De los Establecimientos De Naciones Unidas (HABITAT)**
- **La Acción de las Naciones Unidas contra Minas**

Cuestionario

(para la reflexión personal y el debate grupal)

- Explique, según su criterio la evolución de los derechos humanos desde la Carta de las Naciones Unidas hasta la actualidad
- Valore la efectividad de los Organismos especializados de Naciones Unidas en Derechos Humanos que usted conozca a partir de su experiencia o la de su organización.
- De ejemplos de Derechos de Primera, segunda, tercera y cuarta Generación.
- Explique las limitaciones en regulación de los derechos humanos para las poblaciones indígenas de su país.

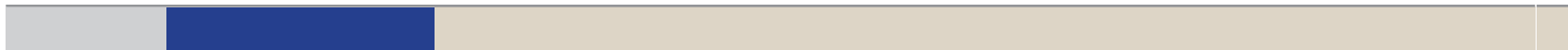
UNIDAD 4

LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL

Objetivos de la unidad

- Explicar el impacto de la globalización neoliberal como un proceso histórico que lleva a la destrucción de los derechos humanos laborales
- Estudiar la situación de los derechos humanos
- Conocer la visión y la estrategia de la C.S.A. en la defensa de los derechos humanos laborales





UNIDAD 4

LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL



4.1. Los derechos humanos en la globalización neoliberal (34)

Varios analistas plantean que los “derechos humanos” son una excelente teoría para legitimar el **modelo global neoliberal**. En el siglo XX, se promulgan cientos de instrumentos internacionales de Derechos Humanos, establecidos como normas obligatorias para los Estados, sin embargo, los sujetos y actores neoliberales, desde el ejercicio del poder estatal hacen todo lo contrario para impedir su aplicación en las realidades nacionales. Están totalmente de acuerdo en el “discurso” político pero se niegan o hacen caso omiso en su aplicación práctica.



Efectivamente en los años 80 el modelo global neoliberal desplaza al modelo sustitutivo de importaciones que prevalecía desde fines de la segunda guerra mundial. Con el modelo neoliberal se propone la reducción del Estado y con ello el desmantelamiento de todas las políticas sociales y la entrega a través de las privatizaciones de las empresas públicas rentables. En segundo lugar se propone la primacía del mercado que no es otra cosa que dejar la economía en poder del gran capital transnacional. Y en tercer lugar en el mundo del trabajo se implementan las políticas de flexibilidad laboral que tienen como propósito

aniquilar al sindicalismo y/o reducir su fuerza o controlarlo. Las consecuencias de la aplicación de estas políticas de flexibilización laboral son el despido, el desempleo, la precarización y la pobreza. Es por ello que algunos analistas consideran que las violaciones a los derechos laborales y el ataque al sindicalismo habría que compararlo con la situación vivida en los albores del capitalismo.

La globalización entonces se erige como la filosofía pragmática, que compite con la filosofía de los derechos humanos para una nueva sociedad con derechos humanos restringidos (35). Podemos entender a la globalización, entonces, como un proceso de reconfiguración del mundo, donde se deconstruye un nuevo orden mundial con derechos humanos limitados y diferenciados. Entendemos que lo que construye la globalización, lo hace a partir de la deconstrucción de los derechos históricos de las trabajadoras y trabajadores.

Así por ejemplo, la negociación colectiva y los derechos sindicales se están convirtiendo derechos devaluados, que si bien se resisten con múltiples acciones sindicales, al final pueden sucumbir ante el nuevo trío sagrado del libre comercio, la desregulación y la eficiencia de los mercados financieros, que son los mecanismos a través de los cuales se construye o deconstruye las nuevas relaciones laborales sin derechos laborales.

En resumen los derechos humanos en la globalización, pueden ser entonces una paradoja, un absurdo o el gran engaño (36). La globalización es un modelo que abraza la ideología neoliberal capitalista, que niega los derechos humanos, aunque presupone un modelo limitado de democracia y de Estados de Derecho, que se presentan con discursos de flexibilización, pero con políticas que inclusive ponen en peligro a la propia especie humana y a toda la Naturaleza.

4.2. La Política y Estrategia de la CSA en el área de los Derechos Humanos (37)

La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) desde su fundación (2008) asumió el compromiso de luchar por la plena vigencia y respeto los derechos humanos y laborales, particularmente en lo que se refiere a la libertad sindical y a la contratación colectiva.

Para la CSA **“Sólo una sociedad con respeto sustantivo de los derechos humanos y laborales puede construir una democracia real”** (2012)).

En ese contexto la CSA ha denunciado y condenado la impunidad y las violaciones a la libertad sindical y a la negociación colectiva:

Condena a la impunidad. La CSA ha condenado la impunidad con la que muchos empleadores privados y públicos violentan física, económica, laboral y socialmente a los trabajadores, dirigentes y organizaciones sindicales. Anualmente cientos de trabajadores son asesinados, encarcelados o brutalmente reprimidos, miles de trabajadores son despedidos sólo por estar sindicalizados o querer sindicalizarse, miles de trabajadores son objeto de represión y represalias por demandar que se negocie colectivamente y por participar en manifestaciones o huelgas. Millones de trabajadores del campo y de la ciudad, del sector público y privado, viven a diario condiciones de temor a ejercer sus legítimos derechos sindicales (Resolución 2, 2012)

Se denuncian las legislaciones que obstaculizan la libertad sindical y la negociación colectiva. La CSA denunció que las organizaciones sindicales también han sido duramente golpeadas por prácticas y legislaciones laborales que obstaculizan la organización sindical y la negociación colectiva, tanto en el sector privado como en el público. El despido de dirigentes y/o fundadores de sindicatos, la simulación y defraudación de la relación de trabajo, la proliferación de pseudo-sindicatos dominados por los empleadores (a veces llamados “sindicatos de protección”), así como el uso de figuras jurídicas como la intermediación, subcontratación, cooperativas y denominaciones sociales de “papel”, son argucias usadas para eludir los derechos laborales y sindicales de los trabajadores (Resolución 2, 2012)

Denuncia que algunos gobiernos no atienden recomendaciones de la OIT. La CSA ha señalado que algunos gobiernos de la región, a pesar de que sus Estados han ratificado los convenios de la OIT referidos a la libertad sindical y a la negociación colectiva, (87, 98, 135, 141, 151 y 154 fundamentalmente) no atiendan las observaciones y recomendaciones que los órganos de control normativo de la OIT les ha hecho para adecuar su legislación y práctica a los principios y postulados de esas normas internacionales, ni aprovechen la asistencia técnica que está a su disposición para superar esas rémoras (Resolución 2, 2012)

Critica fuerte a los gobiernos y sector empresarial. La CSA ha rechazado la férrea oposición de algunos gobiernos a reconocer el derecho a la negociación colectiva en el sector público, así como la posición empresarial de que la negociación colectiva solo debe darse, en su caso, a nivel de la empresa y no por rama, en forma articulada y otras modalidades, incluida la internacional. Ha rechazado también las prácticas de los acuerdos o pactos directos, por su profundo sentido antisindical, así como, las limitaciones en el legítimo ejercicio de la huelga, que transgreden los principios de la OIT (Resolución 2, 2012)

La CSA defiende que Los derechos sindicales son derechos humanos y están definidos por los convenios internacionales de la OIT. Para la CSA los derechos sindicales y laborales son Derechos Humanos. Son considerados por la OIT como derechos fundamentales de los trabajadores y están definidos en los Convenios (OIT) núm. 87 y 98 sobre libertad de sindicalización y negociación colectiva, 29 y 105 sobre trabajo forzoso, 100 y 111 sobre discriminación, y 138 y 182 sobre trabajo infantil. La CSA recuerda que la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, de 1998, establece explícitamente que todos los Gobiernos están obligados a respetar los principios consagrados en los Convenios fundamentales, y a defenderlos dentro de las organizaciones multilaterales. El programa de Trabajo Decente, codificado por la OIT en la Declaración sobre la Justicia Social de 2008 y el Pacto Mundial para el Empleo de 2009, reconoce además que las normas constituyen un pilar esencial de una estrategia concertada para superar la crisis y lograr un desarrollo económico sustentable (Resolución 2, 2012)

La CSA exige cumplimiento. La CSA en sus posicionamientos ha reafirmado la posición de la CSI y exige a los Gobiernos cumplir con su obligación, y a aquellos que todavía no lo hayan hecho, a ratificar los Convenios fundamentales. Incumbe a los Gobiernos la responsabilidad de proteger estos derechos humanos fundamentales mediante la aprobación de leyes y su aplicación, así como una plena vigencia de la inspección y administración del trabajo, para las leyes ya vigentes (Resolución 2, 2012)

RECUADRO 3**Objetivos de la Red de Derechos Humanos de la CSA**

Fortalecerá la transferencia de información a las afiliadas en relación con las reglas, la estructura y los mecanismos de participación en el sistema normativo de la OIT, en el momento oportuno y necesario para facilitar este proceso

Difundirá a las afiliadas información clave de acuerdo con los calendarios previstos en el procedimiento de adopción, control y el seguimiento de las Normas Internacionales del Trabajo - NIT

Apoyará la capacitación de las afiliadas para la participación oportuna en el sistema normativo de la OIT para el uso adecuado de los mecanismos y procedimientos de protección y promoción de las NIT

Debe denunciar, proponer e influir en la elaboración de políticas públicas en la defensa y promoción de los derechos humanos y sindicales.

La Red de DHS y su Equipo Jurídico, con el apoyo político de la CSA y el compromiso de sus afiliadas y en cooperación con las FSI fortalecerán el trabajo en materia de derechos humanos y sindicales en el Continente.

La Red y su Equipo Jurídico no sustituirán el trabajo de las afiliadas.

La Red debe tener una visión de transversalidad en los temas a trabajar.

La Red estará bajo la coordinación de la Secretaría de Políticas Sociales de la CSA

Cuestionario**(para la reflexión personal y el debate grupal)**

- En este escenario de la globalización y la mundialización, ¿qué posibilidades les quedan a los Derechos Humanos?
- Proponga una estrategia en su sindicato para reivindicar los derechos humanos a partir del análisis de la realidad socio-laboral y los cambios. Por ejemplo, frente a las nuevas tecnologías ¿Cómo garantizar los derechos humanos?
- ¿Comente la siguiente afirmación: ¿Son los derechos humanos tan solo una fábula con la que nos entretienen?
- Explique la flexibilización de derechos en su país y como afecta esto el concepto teórico de los derechos humanos como derechos progresivos e irreversibles.
- Haga un comentario de la estrategia de la CSA en materia de derechos humanos, de manera que la misma pueda verse mejorada.
- A partir de la historia de la lucha de los trabajadores desde el siglo XIX hasta la actualidad elabore un ensayo que defienda la posición de que los derechos laborales son derechos humanos.

CITAS BIBLIOGRÁFICAS

(Utilizadas del 01-30, abril, 2016)

- (1) Sobre la Carta Magna
<http://www.ricardocosta.com/traducoes/textos/magna-carta-1215>
- (2) El Habeas Corpus: (3): [www.unav.es/.../Habeas%20Corpus%20Amendment%20Act%20\(1679\)](http://www.unav.es/.../Habeas%20Corpus%20Amendment%20Act%20(1679))
<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2698/19.pdf>
- (3) The Bills of Rigths, Inglaterra: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2698/20.pdf>, también ver: https://es.wikipedia.org/wiki/Declaraci%C3%B3n_de_Derechos_de_1689
- (4) La Declaración del Pueblo de Virginia: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2698/21.pdf>;
https://es.wikipedia.org/wiki/Declaraci%C3%B3n_de_Derechos_de_Virginia
- (5) La Declaración de Derechos de los Estados Unidos: <http://www.archives.gov/espanol/declaracion-de-derechos.html>, también ver: <http://www.ieslasmusas.org/geohistoria/derechos1791.pdf>, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/indercom/cont/35/art/art1.pdf>
- (6) La Revolución Francesa y Declaración del Derechos del Hombre y del ciudadano: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/22/pr/pr19.pdf>, también ver:
https://es.wikipedia.org/wiki/Declaraci%C3%B3n_de_los_Derechos_del_Hombre_y_del_Ciudadano
- (7) Declaracion de la Mujer... <http://www.pudh.unam.mx/perseo/?p=429>, https://es.wikipedia.org/wiki/Olympe_de_Gouges,
<http://www.nodo50.org/xarxafeministapv/IMG/pdf/declaracionDerechosMujer.pdf>
- (8) Vidart, Daniel: Los Derechos Humanos en la conquista española: <http://www.chasque.net/frontpage/relacion/0211/derechos.htm>
<http://www.amnistiacatalunya.org/edu/es/historia/inf-esclavitud2.html>
- (9) García, Emilio: Bartolome de las Casas y los Derechos Humanos, Universidad Complutense Madrid, http://eprints.ucm.es/12666/1/bartolome_de_las_casas.pdf
Los derechos humanos y los pueblos indígenas: http://eprints.ucm.es/12666/1/bartolome_de_las_casas.pdf
- (10) Ver sus textos en: http://books.google.com/books?id=hnTU0nJ5yBAC&pg=PA66&lpg=PA66&dq=Fray+Ant%C3%B3nio+Vieira&source=bl&ots=cLCfTnp49W&sig=xK9u5SOIINDoirJe4Ph7SMUNOcc&hl=es&ei=96GpTZOZG8m_gQfThYX0BQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CBgQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false, tomado de Frank Ulloa, CSA, 2011.
- (11) Ver: Hurtado Pozo, José. Derecho Penal y discriminación de la Mujer, pag 340 . En: http://books.google.com/books?id=ekJXx433U5AC&pg=PA339&lpg=PA339&dq=derechos+mujeres+Recopilacion+leyes+indias&source=bl&ots=acbOsLcLYx&sig=Dd8bBEku8GOxaZE5SoOzQREnrKY&hl=es&ei=s8epTbLILIfMgQfHsDzBQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=5&ved=0CDUQ6AEwBA#v=onepage&q&f=false, tomado de Frank Ulloa, CSA, 2011.
- (12) Guier, Jorge Enrique. Los derechos humanos en la legislación de Indias en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/boletin/cont/27/art/art3.pdf>
- (13) Sobre las consecuencias de la I Guerra Mundial y el desarrollo del movimiento sindical ver: Augusto Piamonte, 2014: La II internacional y su relación con Marx y Engels, Rubrica Contemporanea, vol 3, n.6, 2014: www.raco.cat/index.php/rubrica/article/download/289318/377683;
También Annie Kriegel, ediciones Orbis, 1986: Las internacionales obreras 1864.1943: <https://kmarx.files.wordpress.com/2011/09/kriegel20annie20-20las20internacionales20obreras201864-19431.pdf>
- (14) Ludismo, Rebeliones Obreras y Cartismo: Ver Raul Jimenez Lescas, Historia del Trabajo y del Movimiento Sindical, Folleto 2, la Primera Internacional, 2009 en <http://www.elsoca.org/pdf/otros/Historia%20del%20Movimiento%20Sindical.pdf>
- (15) Frank Ulloa, CSA 2010.
- (16) Sobre las Internacionales Obreras ver obra citada de Kriegel y Piamonte
- (17) Sobre la Primera Internacional, además de obras citadas ver: George Novack, La Primera Internacional (1864 – 1876) en editorial pluma Bogota 1977, publicada como separata de la obra “Las tres primeras internacionales” con otros autores, 1977: <https://www.marxists.org/espanol/novack/1977/1inter.htm>

- (18) Sobre Los Martires de Chicago ver el Relato de José Martí, testigo de los hechos, publicado en la Nación, Buenos Aires, Argentina en enero de 1888: <http://www.aldorso.com.ar/28-ABR-12/Martires%20de%20Chicago%20por%20Jose%20Marti.pdf>
También ver: UGT: La Historia del 1 de Mayo: <http://portal.ugt.org/ugtpordentro/historia1demayo.htm>, Vera Maria Chalmers, Los Mártires de Chicago, Universidad Estadual de Campinas, Brasil, Actas XVI Congreso de la Asociación Internacional de Hispanistas (AIH), 9-13 de julio, 2007: http://cvc.cervantes.es/literatura/aih/pdf/16/aih_16_2_295.pdf
- (19) Sobre la II Internacional ver obras citadas de KriegeL, Piamonte y Novack
- (20) Ibid
- (21) Ibid
- (22) Sobre impacto Encíclica: Jaime Velez, SJ: La Rerum Novarum, Enciclica profetica (Balance a los 100 años de su publicación): javeriana.edu.co/theologica/descargas.php?archivo=Jaime.pdf.
- (23) Texto de la Encíclica Rerum Novarum: http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.pdf
- (24) Ver Frank Ulloa: Principios Cristianos de Justicia social y el código de Malinas: <http://derecholaboralcostarricense.blogspot.com/2009/06/principio-cristiano-dejusticia-social-y.html>
- (25) Sobre Constitucionalismo social: Javier Valadés: Visión Panorámica del Constitucionalismo en el siglo XX: <http://www.ugr.es/~redce/REDCE12/articulos/02Valades.htm>, También: Javier Espinoza: Sobre el Constitucionalismo social: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3455/18.pdf>
- (26) Sobre Origen de la OIT: Origen e Historia de la OIT: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>, también José Emilio Rolando Ordoñez Cifuentes: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/123/3.pdf>
- (27) Sobre la importancia de la libertad sindical(Convenio 87, OIT): Oscar Ermida Uriarte: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5085205.pdf>
- (28) Ver la Declaración Universal y todos los instrumentos internacionales de Derechos Humanos de las Naciones Unidas: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/Compilation1sp.pdf>
- (29) Clasificación de los Derechos Humanos en Susana Nuñez Palacios, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/30/pr/pr21.pdf>. También Magdalena Aguilar Cuevas: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/30/pr/pr20.pdf>
- (30) <http://dipronaturaleza.blogspot.com/2012/08/concpeto-y-principios-basicos-de-los.html>
- (31) Citado por Diaz Muller. en GLOBALIZACIÓN, BIOÉTICA Y LOS DERECHOS HUMANOS, en: <http://www.cdhpuebla.org.mx/pdf/MemoriasPrimerSeminario/01Globalizacion.pdf>.
- (32) <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx>
- (33) <http://www2.ohchr.org/spanish/bodies/>
- (34) Rafael Enrique Aguilera Portales UNIVERSALIDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS YCRÍTICA DE LAS TEORÍAS DE LA NATURALEZA HUMANA EN EL PRAGMATISMO DE RICHARD RORTY. En: <http://universitas.idhbc.es/n05/05-04.pdf>
- (35) BENEYTO, 1997,70, en: <http://www.buenastareas.com/temas/racionalidad-y-globalizacion/360>
- (36) <http://www.ituc-csi.org/informe-anual-de-la-csi.html?lang=es>
- (37) Página web CSA: www.csa-csi.org

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- ARIZPE, Lourdes (1980) "Índigenas en la ciudad de México". México D.F.: Diana Editores.
- AGUIRRE, Jorge. (1846), "Recopilación compendiada de las Leyes de Indias aumentada con algunas notas que no se hallan en la edición de 1841 y con todas las disposiciones dictadas posteriormente para los dominios de ultramar". Madrid, Imprenta y Librería de I. Boix.
- BARQUET, Mercedes (1997) "Mujeres en la pobreza". México: El Colegio de México, Grupo Interdisciplinario sobre la Mujer, Trabajo y Pobreza.
- BEAUVOIR, Simone (1962) El segundo sexo. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI.
- Beck, Ulrich, (2005) Presente y Futuro del Estado de Bienestar: El Debate Europeo. Madrid. Mino y Dávila editores
- BOLTVINIK, Julio (2000) Economía moral, Evaluando el Progreso. Documento del Colegio de México. México Internet: jbolt@colmex.mx
- BULYGIN, Eugenio (1987). "Sobre el estatus ontológico de los derechos humanos" (PDF). Doxa: Cuadernos de filosofía del Derecho (4): pp. pp. 79-85. ISSN 0214-8676. En: http://www.cervantesvirtual.com/servlet/SirveObras/12837218659036051876657/ccuaderno4/Doxa4_05.pdf. Consultado el 15 de abril del 2011.
- COUTHBERT, George,(1976) "The Bill Of Rights "13 febrero 1689". Ver texto completo en : http://avalon.law.yale.edu/17th_century/england.asp
- CLAVERO, Bartolomé (1994). "Derecho indígena y cultura constitucional en América". México: siglo veintiuno editores. ISBN 968-23-1946-3.
- DEL ROSAL, Amaro.(1975) "Los Congresos Internacionales en el siglo XIX." Barcelona. Ediciones Grijalbo S.A.
- DEL ROSAL, Amaro.(1975) "Los Congresos Internacionales en el siglo XX." Barcelona. Ediciones Grijalbo S.A.
- DURÁN, Juan (1992). Juan." Bartolomé de Las Casas ante la Conquista de América". Editorial EUNA, Costa Rica.
- ESCUADERO, Antonio (1996). La Revolución Industrial. Madrid. Anaya.
- FERNANDEZ, Antonio; y otro (1999). "Lecciones de Teoría del Derecho y Derecho Natural". Madrid: Universitas. ISBN 84-7991-087-9.
- GONZALEZ, Luis (2005). "En defensa de los humillados y ofendidos. Los derechos humanos ante la fe cristiana". Santander: Sal Terrae. ISBN 84-293-1587-
- GONZALEZ, Héctor (1988-1989). "Fundamentación filosófica de los derechos humanos ¿personalismo o transpersonalismo?" (PDF). Jurídica. Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana (19): pp. pp. 325-341. ISSN 1405-0935.
- GRAU, Ramiro, (1994) Crisis del Estado de Bienestar. Editorial TRIVIUM, Madrid, ISBN 84-7855-824-1. HAALAND, Jane (2009). "Derechos humanos depredados". Ediciones Cristiandad. ISBN. 9788470575358
- HOBBSAWN, Eric (2001), Industria e Imperio, editorial Crítica, Madrid,
- LAS CASAS Bartolomé de, (1994) Historia de las Indias, en Obras Completas, 5. Historia de las Indias, III, Madrid. Sal Terrae.
- PEREZ, Antonio (2005). "Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución". Madrid: Tecnos. ISBN 84-309-4284-X
- PEREZ, Juan, (1984). Estos ¿no son hombres?, Santo Domingo, R.D.

- PICO, Josep (1987), "Teorías sobre el estado del bienestar ". Madrid. Siglo Veintiuno Editores
- ROJAS, Mauricio (2008) "Reinventar el Estado del bienestar". La experiencia de Suecia Madrid. Gota a Gota Ediciones.
- ROUGERIE, Jacques (2006) " Paris insurgente, La Commune de 1871", colección Découvertes, Gallimard, ISBN 9782070532896
- RICOEUR , Paul y otroa, (1985). "Los fundamentos filosóficos de los derechos humanos". Barcelona: Serbal/UNESCO. ISBN 84-7628-003-3
- SANCHEZ, David (2007). " Repensar derechos humanos. De la anestesia a la sinestesia". Sevilla: Editorial MAD. ISBN 84-665-7152-3
- SEDÓN, Victoria (2000) "Los desafíos del Feminismo para el siglo XXI". Mas allá de igualdad nos reclama Libertad", en el suplemento Triple Jornada. En: <http://www.jornada.unam.mx.htm>
- SEN, Amartya (2000) Desarrollo y libertad. Barcelona, España: Planeta.
- SEN, Amartya (1997) : Bienestar, justicia y mercado. España. Ediciones Paidós Ibérica.
- ULLOA FRANK, Historia de los Derechos Humanos Laborales, CSA, 2011.
- VELASCO, Juan Carlos (1990). "Aproximación al concepto de los derechos humanos"(PDF). Anuario de Derechos Humanos (7): pp. pp. 269-284. ISSN 0212-0364. En: <http://digital.csic.es/bitstream/10261/10716/1/%2bDDHH%2c%20aproximacion%20al%20concepto%20-%20ADH%201990.pdf>. Consultado el 16 de abril del 2011.
- ZAVALA, Silvio, (1982). Las Instituciones Jurídicas en la Conquista de América, Editorial Porrúa S. A., México
- VANOSI, Jorge (1994). El Estado de Derecho en el Constitucionalismo Social. Buenos Aires: EUDEBA.



MÓDULO II

LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN LOS PLANOS NACIONALES E INTERNACIONALES





INDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN AL MÓDULO II (Página 05)

UNIDAD 1: LOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS- POLÍTICOS EXISTENTES EN LOS PLANOS NACIONALES (Página 07)

- 1. El derecho laboral es conquista de los trabajadores (Página 09)
- 2. Regulaciones a nivel constitucional (Página 09)
- 3. Síntesis de la historia de los derechos laborales individuales y colectivos (Página 11)
- 4. Legislación sobre los contratos individuales de trabajo (Página 11)
- 5. Regulaciones sobre derecho colectivo de trabajo (Página 17)
 - 5.1. Legislación sobre Libertad Sindical y Constitución y funcionamiento de Sindicatos (Página 17)
 - 5.2. Legislación sobre Negociación Colectiva (Página 19)
 - 5.3. Legislación sobre Sistemas de prevención y solución de conflictos (Página 20)
 - 5.4. Legislación sobre el Derecho de Huelga (Página 20)

UNIDAD 2: LOS ORGANISMOS NACIONALES E INTERNACIONALES PARA LA DEFENSA Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS (Página 23)

- 1. Los organismos nacionales responsables del cumplimiento de los derechos humanos laborales establecidos en la legislación del trabajo. (Página 25)
 - 1.1. Los Ministerios del Trabajo. (Página 25)
 - 1.2. Las Inspectorías del Trabajo. (Página 26)
 - 1.3. Los Sistemas Judiciales Laborales (Página 27)
 - 1.4. El Juicio de Amparo Constitucional. (Página 28)
 - 1.5. El Juicio de Casación. (Página 29)
- 2. Las instituciones del estado para la defensa y protección de los derechos humanos laborales. (Página 29)
 - 2.1 La Defensoría del Pueblo de la República de Panamá. (Página 30)
 - 2.2. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (CNDH) (Página 30)
- 3. Las organizaciones no gubernamentales (ONGs.) Como potenciales aliadas del sindicalismo en la lucha por la defensa y respeto de los derechos humanos laborales (Página 31)
 - 3.1. Naturaleza, objetivos, estructura, financiamiento y funcionamiento de las ONGs (Página 31)
 - 3.2. Dos ejemplos de ONGs que pueden ser tomadas en cuenta: Amnistía Internacional y Human Rights Watch. (Página 32)
- 4. El movimiento sindical defensor de los Derechos Humanos y generador del Derecho Laboral. (Página 33)

UNIDAD 3: LOS CONVENIOS INTERNACIONALES SOBRE DERECHOS HUMANOS Y LABORALES (Página 37)

1. Naturaleza de los tratados internacionales sobre derechos humanos (Página 39)
2. Los principales convenios o tratados internacionales relacionados con los Derechos Humanos (Página 42)
 - 2.1. La Declaración Universal de Derechos Humanos (Página 42)
 - 2.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Página 43)
 - 2.3. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Página 43)
 - 2.4. El Pacto Mundial de la ONU sobre Derechos Humanos, Normas Laborales y Protección del Medio Ambiente (Página 43)
 - 2.5. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Página 44)
3. Los principales convenios de la OIT sobre Derechos Humanos Laborales (Página 44)
 - 3.1. Convención sobre la Eliminación de la Discriminación de la Mujer (Página 44)
 - 3.2. La Convención sobre los Derechos de la Infancia (Página 45)
 - 3.3. Convención Internacional para la Protección de los Trabajadores Migrantes y sus Familias (Página 45)
 - 3.4. Convención sobre la Eliminación de la Discriminación Racial (Página 46)
 - 3.5. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Página 46)
 - 3.6. La Convención 138 de la OIT sobre Edades Mínimas para Trabajar (Página 47)

UNIDAD 4: LOS IMPACTOS DEL PROYECTO NEOLIBERAL, LA PLATAFORMA DE DESARROLLO DE LAS AMÉRICAS, PLADA: ENFOQUE SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES (Página 49)

1. Análisis de la situación a nivel mundial (Página 51)
2. Análisis del contexto de las américas y en particular de América Latina y el Caribe (Página 52)
3. El modelo de sociedad actual basado en el proyecto neoliberal (Página 52)
4. La Plataforma de Desarrollo de las Américas, PLADA, como propuesta alternativa al proyecto neoliberal (Página 54)
5. El contenido de LA PLADA y los Derechos Humanos Laborales (Página 55)
 - 5.1. La dimensión política del desarrollo. (Página 55)
 - 5.2. La dimensión económica del desarrollo sustentable. (Página 56)
 - 5.3. La dimensión social del desarrollo integral y sustentable. (Página 58)
 - 5.4. La dimensión ambiental del desarrollo sustentable. (Página 60)

ANEXO: Preguntas para los foros de reflexión (Página 53)

INTRODUCCION AL MÓDULO II

El Derecho Laboral surgió como una forma de regular las relaciones entre patronos y trabajadores y su fin último es proteger a la parte débil de la relación laboral, es decir, al trabajador, brindando a la vez estabilidad a los centros de trabajo. En América Latina, la legislación laboral ha pasado durante varias etapas en su desarrollo, *iniciando en el siglo XIX, en donde las relaciones de trabajo se regulaban las normas civiles que las consideraban como un arrendamiento de servicios.*

A inicios del siglo XX, empiezan a surgir movimientos que promovían la intervención del Estado a efectos de brindar una protección adecuada a los trabajadores y se comienzan a instaurar dichas protecciones a nivel normativo, como lo es el caso de la Constitución Política mexicana en el año 1917 y la fundación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919. En este sentido, *“el impacto de la Constitución mexicana es incalculable, quizás no tanto por su contenido, sino por su mensaje político”*¹, ya que desde el momento en que los principios de la legislación laboral se incorporan en una Constitución Política, significaba que *“la formulación de una legislación para proteger al trabajador formaba parte de los deberes del Estado, y que el cumplimiento de ese deber estaba íntimamente vinculado al tipo de Estado que la Constitución había concebido”*².

En este Módulo, se expondrán de manera general las principales particularidades de las regulaciones contenidas en la legislación interna de los países que conforman la CSA, así como su efectivo cumplimiento; los organismos encargados de vigilar el cumplimiento de los derechos humanos a nivel nacional e internacional, el papel que ha jugado el movimiento sindical en las generación de normas nacionales e internacionales protectoras de los derechos humanos laborales y una información y conocimiento de carácter general de la importancia que en la Plataforma de Desarrollo de las Américas, PLADA tienen los derechos humanos, como componente de la propuesta alternativa de desarrollo al proyecto neoliberal.

1 Ibidem

2 Ibidem



UNIDAD 1

LOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS- POLÍTICOS EXISTENTES EN LOS PLANOS NACIONALES

Objetivos

- Explicar la importancia de los principales derechos laborales.
- Describir mediante el estudio de diversas legislaciones el panorama del Derecho Laboral en las Américas y particularmente en América Latina – Caribe.



LOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS- POLÍTICOS EXISTENTES EN LOS PLANOS NACIONALES

1. El derecho laboral es conquista de los trabajadores

El Derecho Laboral es, en gran parte, una conquista de los trabajadores y surgió como una forma de regular las relaciones entre patronos y trabajadores y su fin último es proteger a la parte débil de la relación laboral, es decir, a los trabajadores.

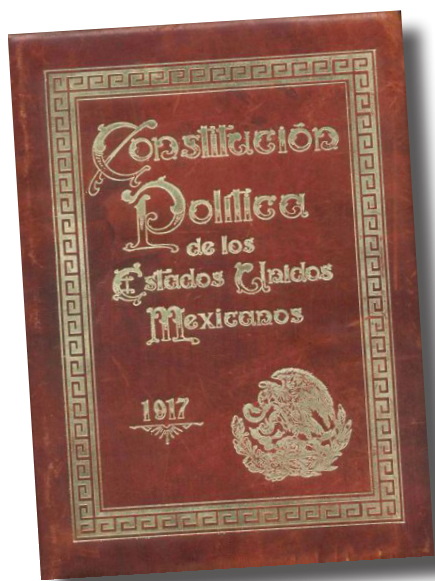
En América Latina-Caribe, la legislación laboral ha pasado durante varias etapas: Se inician en el siglo XIX, en donde las relaciones laborales se regulaban por las normas civiles, y se trataban como un arrendamiento de servicios. En el Siglo XX, se inicia un proceso progresivo de regulación de las relaciones de trabajo y se conquistan protecciones constitucionales y legales a para los trabajadores del continente.

Sin embargo, a fines del siglo pasado y en los inicios del presente siglo, y **basados en la implementación del proyecto neoliberal**, se produce un fenómeno contrario, que es la desregulación de las relaciones laborales, desprotegiendo por completo a los trabajadores frente a sus empleadores, quienes cuentan con la libertad de despido, se amplían las jornadas y se reducen los descansos, ya que los grupos empresariales poderosos, transnacionales y nacionales, consideran que el Derecho Laboral se contraponen a las reglas del mercado y buscan regresar a relaciones laborales como las vividas durante la Primera Revolución Industrial.

Los trabajadores todavía cuentan con protección normativa, tanto a nivel constitucional como legal que garantizan derechos fundamentales (salario mínimo, jornadas, descansos, vacaciones, libre sindicalización, negociación colectiva, huelga, etc.). Sin embargo, los niveles de cumplimiento de dichas normas son muy bajos, por lo que se hace necesario tomar acciones tendientes a garantizar el pleno y efectivo acceso universal a los derechos humanos laborales tanto individuales como colectivos.

2. Regulaciones a nivel constitucional

La Constitución Política es la norma suprema en un Estado de Derecho. De ésta nace todo el orden político, jurídico y social de una Nación, y en ella están contenidos los principios rectores del resto de la legislación. En la mayoría de los países de América, las Constituciones contienen un



capítulo, generalmente denominado “Garantías Constitucionales” que no son otra cosa que la obligación del Estado de reconocer, respetar, y vigilar el cumplimiento de los derechos humanos en general.

Por su parte, también la mayoría de los países también han elevado a rango constitucional la garantía de los derechos humanos laborales, y quizás el primer ejemplo de este tipo, es el Artículo 123 de la Constitución de México, aprobada en 1917 al triunfar la Revolución mexicana, iniciada en 1910.

Es necesario insistir que los derechos humanos laborales, en adelante, DHL, están íntimamente ligados a los derechos humanos en general. Un solo ejemplo: ***para ejercer el derecho a la libertad sindical, es necesario que se respete la libertad de reunión y asociación.*** Es por lo anterior, que no podemos ver las garantías constitucionales de forma aislada, sino que debemos verlos como un todo, que se relaciona entre sí de distintas maneras.

Es importante destacar que en las últimas décadas, países como Brasil, El Salvador, Paraguay, Perú y Venezuela, para señalar solo algunos a través de Asambleas constituyentes han reformado sus constituciones....”³

Casos de países donde los DHL están consagrados como garantías constitucionales: **Argentina**, en dos artículos (el 14 y el 14 bis), enumeran estos derechos. La Constitución de **Venezuela**, contiene garantías para los trabajadores que van más allá de las que se encuentran en el resto de normativas del continente americano, tales como el derecho a la seguridad social, universal y solidaria, que es aplicable también a desempleados, personas con discapacidad o con necesidades especiales, y donde la capacidad contributiva no es un motivo de exclusión para disfrutar de este derecho. ⁴

En **Panamá** y en **Guatemala**, los dirigentes sindicales solo pueden ser nacionales. En Panamá, el trabajo es visto como un derecho-deber, al igual que en Guatemala y Costa Rica, en donde es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. En **El Salvador**, el trabajo tiene una función social y no puede ser visto como artículo de comercio. *En todos los países de América Central se encuentra constitucionalmente garantizado el derecho a sindicalizarse, a negociar colectivamente y a la huelga y al paro, salvo los casos en que la propia Constitución o la ley lo prohíban.*

Las Cartas Magnas de **Canadá** y **Estados Unidos**, no contienen un capítulo dedicado a los derechos laborales.

Es importante hacer constar que en nuestro Continente existe un contraste entre la amplia regulación de los derechos fundamentales y la precaria situación de cientos de miles de trabajadores, que en la vida real no tienen acceso a estos derechos, ni les son respetados, lo cual unido a la pobreza y marginalidad en la que viven, hacen que las garantías sociales se queden solo en el papel.

³ AGUIAR DE LUQUE, Luis, Op cit, p. 37.

⁴ Tomado de: Constitución Política de Venezuela.

3. Síntesis de la historia de los Derechos Laborales Individuales y Colectivos

El caso citado de la Constitución Mexicana de 1917, la cual incluía, en su artículo 123, un amplio catálogo de derechos sociales, inspiró a otros países a promulgar leyes laborales, como es el caso de Chile, en 1924 y se continuó con otros países es así que **“a principios de los años treinta varios países de América Latina ya estaban maduros para dar el paso siguiente, que fueron la Ley Federal del Trabajo de México y el Código de Trabajo de Chile, ambos adoptados en 1931 y de indiscutible influencia en las leyes laborales de otros países de la región Costa Rica (1943), Nicaragua (1945), Guatemala y Panamá (1947).**

Sin embargo, como ya se mencionó, desde la década de los 80 del siglo pasado y hasta la fecha (2016), hay un retroceso basado en reformas a las leyes y/o Códigos del Trabajo, que en muchos casos han llevado a situaciones de fines del siglo XIX. Es el caso de **la flexibilización laboral**, entendida esta como la eliminación de todo aquello que encarezca la productividad, con lo cual muchos derechos y garantías laborales son vistos como un obstáculo para lograr la competitividad y el libre juego de las “leyes de la oferta y la demanda” en el mal denominado “mercado de trabajo”.

Con estos antecedentes, pasaremos a describir, seleccionando uno o dos países a lo máximo, las principales regulaciones que norman jurídicamente los derechos humanos laborales, **individuales y colectivos.**

4. Legislación sobre los contratos individuales de trabajo en América Latina - Caribe

Contrato Individual de Trabajo es “todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otras sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma”. El contrato individual de trabajo posee varias categorías, las más importantes son las siguientes:



Analizaremos algunas de las características de los contratos individuales de trabajo, nuevamente citando dos o tres países, pero solicitado que se haga la comparación con la legislación del país del o de la participante.

- **El contrato de trabajo por tiempo indefinido:** Este tipo de contratos *está basado en el principio de continuidad en el trabajo, como parte de la protección al trabajador y solo puede rescindirse por causa justificada.* En la mayoría de legislaciones de los países de América se busca la continuidad en el tiempo de las relaciones laborales, por lo que este tipo de contratos representa la norma general. Sin embargo, a este tipo de contratos la flexibilización laboral le ha introducido los siguientes cambios.

En **Argentina**, se introdujeron, *“formas de contrato de trabajo llamadas atípicas o precarias, por oposición al contrato llamado clásico o típico... De ahí que la Ley Nacional de Empleo autorizó numerosas modalidades de contratación atípicas; por ejemplo, para el lanzamiento de nuevas actividades, contratación de trabajadores inscriptos como desempleados, práctica laboral para jóvenes y empleo-formación, el empleador se beneficiaba de estímulos públicos como exención total o parcial del aporte patronal al régimen previsional.*

En **Paraguay**, la regla es el contrato de trabajo por tiempo indefinido, sin embargo hay contratos basados en la flexibilización. Una muestra de ello, es el contrato por necesidades de mercado, el cual sólo puede tener por objeto atender incrementos coyunturales de producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado. Del texto de la ley, se intuye que la coyuntura puede durar hasta cinco años.

- **El Contrato de trabajo por tiempo definido u obra determinada**

Este tipo de contrato de trabajo es excepcional en todas las legislaciones, porque siempre se presume la existencia del contrato de trabajo por tiempo indeterminado. En **México** vencido el plazo podría prorrogarse por todo el tiempo que duren las circunstancias que le dieron origen, pero el trabajador al año puede decidir dar por finalizada la relación laboral.

En América Central **Costa Rica, Honduras y Panamá** son los países menos permisivos con este tipo de contratación, pues no solo son excepcionales, sino que los mismos no pueden extenderse por más de un año, buscando de esta manera una estabilidad para el trabajador. Sin embargo **los empleadores** se valen de este tipo de contratos y de los denominados contratos por servicios profesionales para ocultar verdaderas relaciones laborales y evitarse así el pago de las cargas sociales. **Los contratos por tiempo definido o por obra determinada al finalizar no dan derecho a prestaciones legales.**

- **Los Contratos de Formación y Aprendizaje:** Sus orígenes se remontan a la Edad Media cuando se crearon los Gremios dentro de los cuales existían las categorías: de Maestros, Oficiales y Aprendices. En los países en donde aún persisten este tipo de trabajadores, *los aprendices no poseen los mismos derechos que los demás trabajadores.* El contrato de aprendizaje se presta para cometer atropellos contra los derechos humanos laborales. La capacitación para el trabajo es una variable fundamental dentro de cualquier sistema de relaciones laborales, sin embargo los contratos de aprendizaje deben ser eliminados del ordenamiento jurídico de los países donde existan, sustituyéndolos por sistemas alternativos de capacitación laboral, en donde se garanticen los derechos fundamentales a todos los trabajadores, sin excepción.

El Salvador, es el país en donde más se protegen los derechos laborales de los aprendices, al brindarles un trato casi igual al que se le otorga a los trabajadores comunes, pues se les debe pagar el salario mínimo, deben tener Seguro Social y tener seguro por riesgos del trabajo, además de contar con los mismos derechos sindicales. Sin embargo el despido de estos trabajadores no genera ninguna responsabilidad patronal.

- **Legislación sobre el Período de Prueba:** El período de prueba, *es un lapso de tiempo durante el cual el empleador pone a prueba las aptitudes del trabajador para desempeñar una determinada función.* Durante este período, cualquiera de las partes puede poner fin al contrato de trabajo sin previo aviso a la otra parte y sin que genere responsabilidades. Para no perjudicar al trabajador, el período de prueba debe estipularse por escrito en el contrato de trabajo.

Costa Rica y Panamá son los países con un periodo de prueba más largo (3 meses) y **El Salvador y Nicaragua** poseen el período de prueba más corto, (30 días).

- **La Jornada de Trabajo:** Jornada de trabajo es *“el tiempo de trabajo efectivo que el trabajador permanece a las órdenes del patrono”.* La jornada de trabajo puede ser *diurna, nocturna, mixta, ordinaria y extraordinaria.* Esto es distinto del “horario de trabajo”, que es a la cantidad de horas en que se ha de desempeñar la jornada laboral.



En la mayoría de los países la semana laboral diurna es de cuarenta y ocho horas. En **Costa Rica, Guatemala y Honduras**, la jornada nocturna es de seis horas diarias. Conciliación y en cuanto al pago en **Honduras y El Salvador** la jornada nocturna se paga con recargo, del veinticinco y veinte por ciento adicional respectivamente. En **Nicaragua** aparte de la jornada diurna, nocturna y mixta existe la jornada especial, que en ningún caso puede ser mayor a diez horas diarias y cuarenta y ocho a la semana.

En **Argentina** existe un sistema llamado “banco de horas”, El “banco de horas -que también debe ser habilitado mediante negociación colectiva- es un sistema que permite reducir la duración del trabajo en los períodos de poca actividad, sin reducción del salario, permaneciendo un crédito de horas a ser utilizadas en los de alta actividad, con un límite de diez horas diarias trabajadas.

En Colombia, existe el límite de las ocho horas diarias y 48 semanales, pero se permite distribuir la duración semanal sobre cinco días, y por consiguiente extender la jornada diaria hasta diez horas sin bonificación adicional.

- **El Descanso:** *El descanso representa, una de las conquistas laborales más importantes de la historia, necesario para la salud física y mental del individuo, y sirve tanto para reponer energías de cara a una nueva semana laboral como para dedicar el tiempo libre a otras actividades de carácter recreativo y a la vida familiar.*

Observando la legislación laboral, tenemos que en todos los países se concede un día de descanso semanal a los trabajadores. En la mayoría se establece que dicho día debe ser o al menos es preferible que sea el domingo. En Panamá y Costa Rica se cancela con un cincuenta por ciento de más si se labora el **día de descanso, en México con un cien por ciento si se trabaja el día de descanso.**

- **Vacaciones:** El tema de las vacaciones es polémico, pues se contraponen los intereses del empresario con los de los trabajadores, unos por cuanto requieren a su personal completo para producir en condiciones óptimas, especialmente en ciertas temporadas de alta producción y otros porque requieren descansar, y muchos desean hacerlo específicamente en ciertas épocas del año. **En Nicaragua** se debe establecer un calendario y darlo a conocer anticipadamente. **En Honduras, México y Panamá** si la relación laboral termina antes que el trabajador disfrute de sus vacaciones, éstas se pagan en forma proporcional. **En Costa Rica** se cancelan a razón de un día por cada mes laborado. **En El Salvador y México** se concede un sobresueldo del 30 y del 25 por ciento durante el período de vacaciones,
- **Legislación sobre Salario:** La lucha por el salario es la lucha por la vida y esto debería reflejarse en una amplia legislación protectora. El **salario** es uno de los rubros más importantes dentro de toda relación laboral, ya que no solo representa la contraprestación que recibe el trabajador por sus labores, sino que además, es lo que le permitirá subsistir y mantener un nivel de vida digno tanto para él como para su familia, de ahí la importancia de que exista **un salario mínimo** que deba recibir todo trabajador, sin ningún tipo de excepción.

Al analizar la situación de América Latina, nos encontramos que la periodicidad de la fijación del salario varía mucho de un país a otro. **Costa Rica** el país en donde el plazo entre una fijación y otra es de 6 meses, mientras que en **Honduras o El Salvador**, cabe la posibilidad de que dicha fijación se realice cada tres años, lapso de tiempo sumamente extenso, lo que sumado a la inflación anual, repercute enormemente en la capacidad adquisitiva de los trabajadores. No existe un solo país donde el salario mínimo establecido le permita a los trabajadores realmente satisfacer sus necesidades de una manera digna, lo que se ve reflejado en los altísimos índices de pobreza y miseria extrema con que cuenta la región.

- **Despido Cesantía:** El despido, al ser la máxima sanción a la que se puede enfrentar un trabajador, debe ser la última medida tomada por el empleador y por lo tanto su carácter debe ser excepcional. Esta regla se cumple en **Honduras, México, Nicaragua y Panamá**, países en donde en aquellos casos en que se logre probar que el despido fue injustificado, procede la reinstalación en el puesto, en caso de que el trabajador así lo solicite

En **Costa Rica**, el libre despido forma parte de las facultades de todo empleador para organizar a su gusto su empresa. Este despido le genera responsabilidad al empleador en cuanto al pago de las prestaciones legales, pero aun así, es una concesión a los patronos que atenta contra la estabilidad. *La estabilidad plena es una lucha no transable en sociedades como las nuestras.*

- **Preaviso** es el periodo de tiempo que le debe dar tanto al empleador para que busque el sustituto como al trabajador para que este busque un nuevo trabajo. El lapso de anticipación varía según el tiempo laborado. El preaviso representa una ventaja para los trabajadores de los países donde existe, ya que al avisárseles con suficiente anticipación su despido, el trabajador puede iniciar la búsqueda de un nuevo empleo durante el tiempo que dure el preaviso.
- **Auxilio de cesantía:** Se otorga con el objetivo de que el trabajador despedido pueda disponer del dinero suficiente para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, mientras se coloca nuevamente dentro del mercado laboral. En **Costa Rica, Honduras y Nicaragua**,

existe un tope máximo de indemnización. En **Panamá**, la indemnización por cesantía se otorga independientemente de la causa que le dio origen al rompimiento de la relación laboral y no existe un límite máximo de salarios que se deben otorgar.

En Argentina, si el empleador quiere poner fin a relación sin causa justificada, lo puede hacer, pero debe brindar al trabajador un preaviso de 15 días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de un mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco años y de 2 meses cuando fuere superior. Los plazos corren a partir del día siguiente en el que se le notifica. Si no le otorga el preaviso, deberá cancelar los días correspondientes al mismo con dinero.

En 1966 fue creado el Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS). De acuerdo a este sistema, los trabajadores despedidos sin causa justa, deben recibir dinero adicional pagado por el empleador equivalente a una proporción del saldo acumulado en el FGTS durante el período en que el trabajador estuvo laborando en la empresa.

En el caso de **Chile**, el empleador puede poner término al contrato de trabajo unilateralmente cuando invoca las causales de necesidades de la empresa o desahucio. Debe dar aviso por escrito con una anticipación de a lo menos 30 días, enviando una copia a la Inspección del Trabajo respectiva. No se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador la indemnización sustitutiva del aviso previo, que equivale a la última remuneración mensual devengada por el trabajador. En el caso que el aviso fuere inferior a 30 días, el trabajador tendrá derecho a la indemnización proporcional por los días faltantes

- **Trabajo Infantil:** El trabajo infantil no es un fenómeno nuevo, es una problemática que se viene presentando desde los inicios mismos de la 1ª. Revolución Industrial que dio origen al obrero de fábrica. *El trabajo infantil es sin duda uno de los principales problemas que atraviesa América Latina-Caribe, ya que son millones los niños con edades entre los 8 y los 18 años que día a día deben salir a ganarse el sustento propio y el de sus familias, con jornadas extenuantes y salarios inferiores al mínimo legal, interrumpiendo su proceso educativo y su crecimiento normal. La explotación infantil es al mismo tiempo consecuencia y causa de la pobreza.*

La UNICEF hace una nítida diferenciación entre dos tipologías de niños que trabajan: **a)** Aquellos que dentro de las familias campesinas o artesanas trabajan para ellas mismas ya que por la situación de pobreza, las familias necesitan de los brazos infantiles y **b)** *Aquellos en que son explotados por un patrón externo, muchas veces una multinacional. La globalización económica, **que en la práctica no es otra cosa que la implantación del sistema capitalista neoliberal a nivel mundial, contribuye a incrementar el trabajo infantil debido a la competencia en el mercado global, que hace que todo el mundo busque bajar los costos de producción.***

En **Honduras** es el país que más se acerca a lo establecido por la OIT (16 años, en labores agrícolas) **seguido de Costa Rica** (12 años



según el Código de Trabajo), pero esta norma fue derogada tácitamente por los artículos 78, 85, 86 y 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, en donde se determina una edad mínima de 15 años para poder laborar. En **Costa Rica y Guatemala** para contratar a menores se requiere autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Inspección del Trabajo debe brindar una autorización

La CSA afirma que el objetivo debe ser la erradicación del trabajo infantil, fin de que los niños ocupen esa etapa de su vida al estudio y al desarrollo de sus facultades. Hasta en tanto no se logre esto, es necesario erradicar las peores formas de trabajo infantil y para ello hay que utilizar los múltiples instrumentos de carácter internacional que protegen a los niños:

- **Trabajo de las mujeres:** En lo relativo al trabajo de las mujeres aparte de la prohibición de discriminación por razones de género, se busca proteger especialmente algunos aspectos



considerados vitales, tales como la maternidad, mediante normas especiales relativas a la estabilidad en el trabajo, los descansos pre y post parto y el período de lactancia. En lo relativo a la lactancia, la regla general es que se de una hora por día.

*En **Argentina**, se equipara la contratación de mujeres a la de los trabajadores mayores de cuarenta años, discapacitados y ex – combatientes de las Malvinas. Las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia gozan de una protección especial para evitar*

que sean despedidas por su estado, por lo cual solo pueden sus patronos dar por terminado el contrato mediando una causa justa.

En Colombia, en materia de protección de la maternidad extienden, algunos de sus beneficios al caso de la adopción y se permite que una semana del descanso remunerado en caso de parto sea cedida por la trabajadora a su esposo o compañero permanente, para que éste pueda acompañarla durante el parto y en los días posteriores al mismo.

- **Adultos Mayores:** Según datos de la OIT, *la población latinoamericana está envejeciendo, y se tiene proyectado que para el año 2030, aproximadamente un 20% de la población latinoamericana superará los 60 años.* La discriminación en el trabajo por razones de la edad, el abandono y el maltrato a las personas adultas mayores parecen ser constantes en nuestra sociedad latinoamericana. Es por esto que se hizo necesaria la emisión de leyes protectoras para este sector tan vulnerable.



En varios países se establece el derecho que tienen los adultos mayores a percibir una jubilación por vejez, **aunque nunca hayan contribuido a un régimen, sin embargo dicho beneficio es insuficiente para que las personas adultas mayores puedan tener una calidad de vida adecuada.** La edad de jubilación es casi uniforme, y oscila entre los 60 y los 70 años, lo que comparándolo con las cifras de expectativa de vida para los ciudadanos de la región, en realidad no otorga un margen amplio para disfrutar del retiro.

- **Personas con Capacidades Diferentes:** Se ha avanzado en cuanto al tema de las personas con capacidades diferentes, al menos normativamente hablando. El aporte que estas personas con su dedicación y deseos de superarse pueden dar a la sociedad es muy grande. Sin embargo, pese a los grandes esfuerzos realizados, las personas con capacidades diferentes siguen siendo discriminadas en nuestras sociedades, las leyes se cumplen a medias y las instituciones estatales no presentan respuestas oportunas y adecuadas a los problemas que surgen.

En **Nicaragua**, el Código de Trabajo regula la obligación del Estado de establecer programas que posibiliten la ubicación profesional de estas personas, lo que sin duda representa una garantía de respeto y exalta la dignidad que posee este grupo de personas. Por su parte las organizaciones afiliadas a la CSA han empezado a organizar a los trabajadores y trabajadoras con capacidades diferentes quienes están haciendo sus propias propuestas para tener acceso al empleo, a la educación y por tanto, a la seguridad social.



5. Regulaciones sobre Derecho Colectivo de Trabajo

Como ya se dijo los Derechos Humanos Laborales Colectivos los conforman tres derechos básicos: el derecho a sindicalizarse (la libertad sindical), el derecho a negociar colectivamente y el derecho a la huelga. Esto se le conoce como el “tríptico del derecho laboral colectivo” y se hace la comparación con una mesa de tres soportes, la cual si le quitamos uno, dejaría de funcionar y se caería. De la misma forma, estos derechos son interdependientes, es decir un derecho no sirve sin los otros. Por ejemplo, un sindicato sin posibilidad de negociar colectivamente, prácticamente no tendría razón de ser.



5.1. Legislación sobre Libertad Sindical y Constitución y Funcionamiento de Sindicatos

La libertad sindical, y específicamente el derecho a conformar sindicatos, goza de protección tanto a nivel constitucional como legal en todos los países de las Américas, lo que demuestra la importancia que históricamente ha tenido esta institución en la región. La regulación del sindicato en los distintos ordenamientos jurídicos estudiados es similar,

aunque algunos difieren en ciertos aspectos. La normativa **de Honduras**, dispone que entre los fines de un sindicato está el propiciar el acercamiento entre patronos y trabajadores, y el colaborar con el mejoramiento de los sistemas de producción, dejando ver una visión moderna de lo que debe ser en la práctica un sindicato actualmente. **En Panamá** se resalta el hecho de que se reconoce como un derecho fundamental la capacitación sindical y adicionalmente **le es permitido a los sindicatos ejercer el comercio con ánimo de lucro**, lo que sin duda representa una diferencia abismal con el resto del istmo.

En cuanto al número de trabajadores para constituir un sindicato, en **Costa Rica** 12 como mínimo, en contraste con **Panamá** que requiere como mínimo 40 trabajadores. Un caso notorio es **Perú**, donde se impone la sindicalización por empresa o centro de trabajo exigiendo un mínimo de veinte trabajadores para admitir la constitución de un sindicato, lo que deja fuera de la sindicalización a toda mano de obra ocupada en unidades de menos de 20.

En el caso de **Chile**, la Ley 19.069 sobre sindicatos y negociación colectiva establece que son titulares del derecho de sindicación los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, que cumplan con los requisitos que establecen la ley y los respectivos estatutos de la organización de que se trata. Sin embargo en Chile como en otros países de América Latina, la excepción al derecho a la sindicalización son los trabajadores de la administración central y descentralizada del Estado, del Poder Judicial, del Congreso Nacional y del Ministerio de Defensa.

En lo que se refiere a la inscripción de sindicatos, en toda la región es necesario tramitar el registro ante un órgano administrativo. Esto se repite en lo referente a la redacción de los estatutos sindicales, ya que en todos los países analizados la misma es libre, con la única obligación de incluir en ellos ciertos requisitos mínimos.

Con relación **al fuero sindical**, en la mayoría de los países, esta protección se limita básicamente a los miembros de las Juntas Directivas de los sindicatos y en un número muy bajo. En este aspecto, es necesario ampliar esta protección para todos los miembros de un sindicato, ya que de nada sirve contar con una protección amplia normativamente si en la práctica dicha normativa no se respeta.



En cuanto a *las causales de disolución de un sindicato*, estas son similares en todos los países analizados, no se permite la disolución en vía administrativa y prácticamente en ningún caso se pueden considerar las mismas como arbitrarias o excesivas.

Las regulaciones establecidas sobre la actividad sindical en la gran mayoría de los países condicionan en cierta medida su estructura y funcionamiento, pues dichas regulaciones no se traducen en una verdadera protección estatal contra los abusos cometidos en contra de trabajadores sindicalizados por parte de los empleadores y sus organizaciones.

Una característica del sindicalismo latinoamericano-caribeño es que predominan los sindicatos de empresa y en cuanto a la tasa de sindicalización, el promedio es sumamente bajo, a pesar de que muchos de los Ministerios de Trabajo tienen la obligación legal de impulsar la creación de este tipo de organizaciones sociales.

El derecho de sindicalización *en los Estados Unidos* es exclusivo de los trabajadores, establece un mínimo de dos o más trabajadores para formar un sindicato, sin importar el número de trabajadores con que cuente la empresa y no se requiere de ningún reconocimiento por parte del patrón, ni tampoco una autorización previa, o bien, un registro posterior.

Respecto a la participación de los sindicatos en actividades políticas, es un derecho garantizado constitucionalmente aunque existen límites sobre la utilización de las cuotas sindicales en este tipo de actividades.

5.2. Legislación sobre Negociación Colectiva

La Negociación Colectiva, *es la capacidad de las organizaciones sindicales para negociar con su empleador las condiciones de trabajo y la calidad de vida*, se encuentra reconocida como derecho fundamental que es, tanto nivel legal como constitucional en la inmensa mayoría de los países estudiados.

Como ya se dijo, la negociación colectiva y la libertad sindical son interdependientes entre sí, ya que una no estaría completa si le falta la otra. Por regla general, la negociación colectiva es un derecho exclusivo de los sindicatos, que como máximo órgano de representación de los trabajadores es el llamado a negociar las condiciones de trabajo y de vida con el empleador, normas que por regla general, se aplican a todos los trabajadores independientemente de si se encuentran o no sindicalizados.

En casi todos los países estudiados el empleador se encuentra obligado a negociar colectivamente con el solo hecho de que exista un sindicato y a su vez éste se lo solicite. Sin embargo, en algunos países esta obligación solo existe si el sindicato cuenta un determinado porcentaje del total de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo afiliado, porcentaje que algunos casos, restringe enormemente este derecho. No se permite la modificación de los convenios colectivos por parte de una autoridad administrativa, lo que más se acerca a ello es el caso de México, en donde la Junta de Conciliación y Arbitraje, previa solicitud y en circunstancias especiales, se encuentra facultada para modificar la misma. La legislación estadounidense permite que tanto el patrón como los trabajadores inicien los trámites para la firma de una convención colectiva o bien, para dar por terminada una ya existente, con la entrega de un “aviso para la negociación”.

Estudios recientes realizados por la OIT, demuestran que la Negociación Colectiva en América Latina se ha reducido enormemente en las dos últimas décadas, lo que representa un enorme retroceso para las relaciones laborales de la Región.

5.3. Legislación sobre Sistemas de prevención y solución de conflictos

Casi la totalidad de las legislaciones analizadas incluyen dentro su normativa procesal laboral medios alternativos de solución de conflictos, en donde intervienen autoridades administrativas y judiciales. Estos medios generalmente son **la conciliación, la mediación, el trato o arreglo directo y el arbitraje**, son de con una duración sumamente corta, misma que en teoría debería evitar que muchos asuntos lleguen a la vía judicial.

Los derechos humanos laborales son irrenunciables: Esto es así, debido a que las relaciones de trabajo son relaciones de poder, en donde el trabajador generalmente se va a encontrar en desventaja frente a su empleador, y ante la inoperancia del sistema judicial, con procesos largos y costosos, se ven compelidos a aceptar arreglos poco satisfactorios para sus intereses.

En **Estados Unidos**, la Ley Taft-Hartley creó el Servicio Federal de Mediación y Conciliación, con el fin de ayudar a las partes a encontrar una solución a sus conflictos, asumiendo el papel de mediador y conciliador cuando ambas partes así lo soliciten. Lo mismo sucede en la legislación laboral mexicana, donde la conciliación es siempre el primer paso en la búsqueda de la solución de conflictos.

5.4. Legislación sobre el Derecho de Huelga

La huelga es un derecho fundamental protegido en todas las legislaciones estudiadas, tanto a nivel legal como constitucional, representa uno de los derechos laborales más polémicos, por las consecuencias que siempre trae consigo. **La Comisión de normas de la OIT afirma que el derecho de huelga es uno de los medios esenciales de protección y defensa de los derechos de los trabajadores, e internacionalmente se encuentra reconocido como una parte fundamental de la Libertad Sindical.**

En **América Central** este derecho se encuentra sumamente restringido ya que en **Costa Rica, Guatemala, Honduras y Panamá**, se exige un porcentaje de apoyo sumamente alto, requisitos que han llevado a casos extremos como el de Costa Rica, en donde *el número de huelgas declaradas legales* desde que se promulgó el Código de Trabajo, no alcanza un 5% del total de huelgas realizadas en el país. Únicamente en **El Salvador, México y Panamá**, se reconoce la legitimación que posee al sindicato para ejercer el derecho de huelga.

Situación en América del Sur: En **Uruguay**, paulatinamente se ha reconocido el derecho de los funcionarios públicos a la libre sindicalización, a la negociación colectiva y a la huelga, con algunas limitaciones, pero reconociendo que la huelga es un instrumento esencial para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores y se enmarca en el *corpus juris* de los derechos humanos. **En**



Paraguay, la Constitución Política garantiza el derecho de huelga para todos los trabajadores, sean estos públicos o privados, sin embargo, las huelgas sólo pueden convocarse con el único propósito de una protección directa y exclusiva de los intereses laborales de los trabajadores. En caso de huelgas en los servicios públicos esenciales (Salud, Seguridad, etc.), debe asegurarse un servicio mínimo en los y aquellos que tengan una relación directa con la protección de la vida de las personas), se establecen requisitos legales difíciles de cumplir, por lo que los empleadores utilizan estos requisitos para declarar las huelgas ilegales y despedir a los huelguistas.

En el caso **de Colombia**, la normativa establece requisitos que son casi imposibles de cumplir, por lo que la gran mayoría de las huelgas son declaradas ilegales y con ello surge la posibilidad de despedir a los trabajadores que participen en las mismas.

En Venezuela, con algunas excepciones como los militares y los policías, a los cuales les está vedado, en razón de sus funciones, el derecho a la huelga es permitido tanto a los funcionarios públicos como a los trabajadores privados.

En **la Constitución de los Estados Unidos** no se contempla explícitamente el derecho de huelga, sin embargo, la Ley Norris-LaGuardia y la Ley Wagner garantizan “*el derecho de los trabajadores de participar en actividades conjuntas para ayuda y protección mutuas incluyendo el conservar colectivamente su trabajo.*”⁵ Además la Sección 13 de ley Wagner establece que “*ninguna disposición de la presente ley se interpretará como una interferencia o impedimento ni disminuirá el derecho de huelga.*”⁶

En el caso de **Chile**, el artículo 19 de la Constitución dispone la prohibición del ejercicio del derecho de huelga para los funcionarios del Estado, de las municipalidades y quienes trabajen en “corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.” A la vez el artículo 369 del Código del Trabajo chileno regula el derecho de huelga, que lo define como... “el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras involucrados en procesos de negociación colectiva reglada para suspender las actividades a que se encuentran obligados en conformidad a sus contratos individuales, habiendo cumplido los demás requisitos legales...” Por lo tanto, el derecho de huelga lo tienen solamente los trabajadores involucrados en procesos de negociación colectiva, lo que representa una clara limitante al ejercicio de este derecho por parte de los trabajadores chilenos.



Por último, como se verá en la Unidad 2, es necesario señalar que la problemática de las relaciones laborales es muchísimo más compleja que un problema normativo, pues nos encontramos con sistemas judiciales inoperantes, empleadores poderosos que irrespetan abiertamente la normativa laboral y un sistema educativo que no promueve una verdadera conciencia social, por lo tanto las acciones a tomar deben ir más allá de reformar la normativa, promoviendo programas integrales que ataquen la problemática desde todos sus ángulos, y en esta labor todos los actores sociales tenemos una tarea pendiente e impostergable.

⁵ El Derecho Colectivo en Norteamérica, disponible en: www.naalc.org/spanisch/pdf/study2-intro.pdf

⁶ Ibidem



UNIDAD 2

LOS ORGANISMOS NACIONALES E INTERNACIONALES PARA LA DEFENSA Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Objetivos de la unidad

- Mencionar el papel de los Ministerios de Trabajo y de las Inspectorías del Trabajo en la defensa de los derechos de los trabajadores.
- Exponer la actuación de los sistemas judiciales nacionales, como garantes de los derechos fundamentales de los trabajadores.
- Informarse y conocer los Convenios Internacionales sobre los derechos humanos y de los Organismos encargados de velar por su cumplimiento.





UNIDAD 2

LOS ORGANISMOS NACIONALES E INTERNACIONALES PARA LA DEFENSA Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

INTRODUCCION: El respeto y la defensa de los **Derechos Humanos Laborales** representa un espacio preponderante en el papel de los Estados, pues los mismos se encuentran orientados a la protección de los intereses de los grupos vulnerables y al rescate de la población con algún grado de exclusión social o política, de ahí la importancia de contar con instrumentos de protección adecuados que garanticen la aplicación efectiva de estos derechos a la totalidad de los trabajadores de un país, garantizando a su vez las sanciones para quienes violenten los citados derechos.

En este sentido, los Estados cuentan con **organismos a nivel administrativo** (Ministerios de Trabajo e Inspección de Trabajo), **con un sistema de protección judicial** constituido por Juzgados especializados encargados de hacer cumplir la normativa laboral, como en vigilar el cumplimiento de las garantías constitucionales. y con conjunto de organismos públicos y privados encargados de vigilar el cumplimiento de los derechos humanos que mediante procesos simples y rápidos, buscan proteger a la parte débil de toda relación laboral, que por demás está decir, son los trabajadores y

1. Los organismos responsables del cumplimiento de los DHL establecidos en las legislaciones del trabajo

1.1. Los Ministerios del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, ha venido impulsando el papel de los Ministerios o Secretarías del Trabajo, a efectos de que estos asuman un papel activo en cuanto a la formulación de políticas socio-laborales, el adecuado cumplimiento de la normativa laboral e impulsando campañas de concientización y promoción de los derechos laborales.

Como ya se mencionó, las relaciones laborales han sufrido un cambio radical en los últimos 30 años, pues los procesos de globalización y como consecuencia, la



Ministerio del Trabajo - Costa Rica

imposición de la economía de mercado capitalista, han provocado que las garantías laborales y la protección de los trabajadores sean vistas como un obstáculo para el crecimiento económico. Los Ministerios de Trabajo no pueden ser ajenos a esta realidad, razón por la cual deben renovarse y reestructurarse en su papel de promotores y gestores de políticas socio laborales tendentes a proteger y mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

Funciones de los Ministerios de Trabajo: **a)** Cumplimiento de la legislación laboral y social, **b)** La promoción del trabajo decente; **c)** La formación profesional; **d)** La protección y el mejoramiento del ingreso real del trabajador; **e)** El cumplimiento de los Convenios internacionales, **f)** El diálogo social tripartito, **g)** El fomento de la pequeña y mediana empresa, etc., etc., **todo esto con el claro objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los/as trabajadores/as y la calidad de vida de la sociedad en general.**

En la práctica, muchas de estas funciones se han abandonado, dejando en un estado de indefensión a los trabajadores, quienes no encuentran una respuesta estatal efectiva ante las violaciones a sus derechos laborales, lo que evidentemente, debe ser motivo de reflexión a lo interno de las organizaciones sindicales y sociales, a efectos de promover reformas que vengán a cambiar este panorama y le regresen a los Ministerios de Trabajo su papel medular en la vigilancia y promoción del cumplimiento de los derechos humanos laborales.

1.2. Las Inspectorías del Trabajo

Dentro de los Ministerios o Secretarías de Trabajo, uno de los Departamentos u Organismos más importantes es la Inspección del Trabajo, que **tiene a su cargo la verificación del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales de trabajo**, así como las de la salud y seguridad ocupacional.

Las Inspecciones del Trabajo juegan un papel fundamental en las relaciones laborales actuales, pues su finalidad esencial es la protección y el mejoramiento de la situación de los trabajadores, a partir del diálogo con los empleadores y gobiernos, como forma de enfrentar la globalización económica y sus impactos negativos. Adicionalmente el **Convenio 81 de la OIT**, establece que todo miembro de esta organización que haya suscrito dicho Tratado, deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales cuya función será velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión. (7).



Las funciones de la Inspección del Trabajo son: **a)** Garantizar la aplicación de las normas sobre jornadas de trabajo; **b)** La seguridad e higiene en los centros laborales; **c)** El respeto por los salarios mínimos; **d)** Los descansos obligatorios; **e)** Llevar estadísticas sobre los establecimientos sujetos a inspección, el número de trabajadores empleados en dichos establecimientos, las infracciones cometidas y las sanciones impuestas, así como sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

7 Convenio Número 81 de la OIT sobre la Inspección del Trabajo, Artículo 2.

Para lograr su cometido, los inspectores de trabajo pueden actuar tanto de oficio como a petición de un trabajador, y para ello cuentan con la autorización para inspeccionar libremente las empresas y centros de trabajo y en general cualquier lugar en donde se presten servicios laborales y en caso de detectarse infracciones a las mismas, pasados los plazos respectivos, imponer las multas correspondientes y pasar los casos a las autoridades judiciales que correspondan, para que actúen.

1.3. Los sistemas judiciales laborales

Cuando la Inspección del Trabajo no sea suficiente para garantizar el pleno disfrute de los derechos de los trabajadores, debe entrar en juego la protección judicial, a través de tribunales especializados, con procesos simples y sin formalismos, mismos que en teoría deben proteger a la parte más débil de la relación laboral, o sea, a los trabajadores.

La protección jurisdiccional adecuada y eficaz de los Derechos Laborales es sin duda uno de los principales retos que afrontan la mayoría de países de las Américas, ya que no se trata únicamente de la regulación de las relaciones laborales, sino que influye directamente “en los niveles de vida de los ciudadanos, en la ciudadanía social y los modelos de inserción nacional en la economía globalizada.”⁸

En cuanto al sistema jurisdiccional en sí mismo, en la gran mayoría de los países, la protección judicial de los trabajadores reside en tribunales especializados en la materia, con procesos simples e informales, mismos que en teoría buscan proteger a la parte más débil de la relación laboral, es decir, a los trabajadores. Sin embargo, **en la práctica, los procesos judiciales laborales son sumamente largos, llenos de formalismo y distan mucho de ser gratuitos**, los jueces muchas veces no son especialistas y resuelven con base en principios y normas aplicables a otras ramas del Derecho, con lo que los trabajadores se ven sumamente perjudicados.

Se deben impulsar reformas que reduzcan los plazos de los procesos, limiten la posibilidad de interponer recursos en contra de las sentencias con el objetivo de dilatar el proceso y capacitar adecuadamente a los jueces para lograr un verdadero acceso a la justicia, y que la misma sea pronta y expedita. El especialista en derecho del trabajo, *Oscar Ermida Uriarte*, recomienda realizar una serie de cambios en los ordenamientos jurídicos que permitan a los trabajadores acceder de manera sencilla, rápida y efectiva a la Administración de Justicia, de forma tal que sus necesidades y pretensiones puedan ser satisfechas en muy corto plazo.

En este sentido, Ermida plantea la necesidad de que exista una “*Justicia laboral especializada y un proceso laboral igualmente especial*”⁹, eliminando los excesivos formalismos procesales con el objetivo **de lograr el fin último del derecho del trabajo, que es lograr una justicia pronta y expedita y la protección adecuada y eficaz de la clase trabajadora.**

Con relación a la justicia pronta y expedita, Oscar Ermida refiere la “*imperiosa necesidad de insistir con el tema de la celeridad procesal, ya que no es posible que en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe, los procesos laborales se extiendan por varios años, incrementando desmedidamente los costos e impulsando a los trabajadores a llegar a acuerdos con sus empleadores, aceptando para ello sumas de dinero que se encuentran muy por debajo de a las que legalmente le correspondían*”.¹⁰

8 Ermida Uriarte, (OSCAR). Protección jurisdiccional de los derechos laborales, relevancia de su constitucionalización, flexibilidad laboral y formación profesional a comienzos del siglo XXI, disponible en: <http://www.justiciaviva.org.pe>.

9 Ibídem

10 Ibídem.

Para revertir esta situación, se hace necesario instaurar cambios estructurales en los sistemas judiciales laborales. Por ejemplo, para aquellos casos como los que se conocen como “**juicios de menor cuantía**”, se podría establecer que sean resueltos en una única instancia, con procesos orales efectivos, en donde la resolución del caso se tome inmediatamente después de recibida toda la prueba, limitando a las partes la posibilidad de apelar la resolución del juicio.

Un ejemplo de esto, es **Costa Rica**, donde la Corte Suprema de Justicia introdujo una reforma al sistema procesal, permitiendo que los procesos laborales de menor cuantía (aquellos cuyas pretensiones de dinero no superen un monto aproximado a los cuatro mil dólares) sean juzgados en una única instancia, por un Tribunal conformado por tres jueces especializados y donde lo que ahí se resuelva, no pueda ser apelado por las partes.

En cuanto al **principio de gratuidad**, en la mayoría de los países latinoamericanos se establece que estos procesos son gratuitos, pero su larga duración y el exceso de formalismos, provocan que los mismos se conviertan en procesos sumamente caros, cuyos costos tienen que asumir los trabajadores, optando éstos por llegar a acuerdos por sumas de dinero muy por debajo de las que legalmente le correspondían.

Por último, Ermida señala la imperiosa necesidad de **capacitar adecuadamente a los Jueces encargados de impartir justicia en materia laboral**. Al respecto, señala que “*Es indispensable contar con magistrados técnicamente competentes, porque ¿de qué sirve la mejor legislación aplicada por magistrados ineptos? Pero además, la necesaria capacitación judicial se vincula con el primero de los aspectos mencionados: el de la especialización. Sea por falta de capacitación, sea por falta de especialización o sea por falta de independencia, tengo la impresión de que en los últimos años ha habido cierta falta de decisión jurisprudencial para aplicar a fondo todos los principios del Derecho del trabajo y hacer respetar plenamente los derechos laborales*”¹¹.

1.4. El Juicio de Amparo Constitucional

El juicio de amparo se basa en la idea de limitar el poder de las autoridades gubernamentales, y más recientemente de los particulares cuando los actos de estos se equiparen a los de la autoridad, protegiendo así los derechos humanos y/o fundamentales de las personas, garantizando, por ende, la libertad de éstas frente al actuar arbitrario. El juicio de amparo resulta ser un mecanismo de protección complejo, hablando técnica y jurídicamente, situación que ha sido duramente criticado por diversos juristas, debido a que el ámbito de protección del Amparo, como instrumento jurídico de protección a los derechos fundamentales, debe ser amplio y el acceso a éste debe ser sencillo para así garantizar el Estado de Derecho.



Corte Suprema de Justicia - Costa Rica

11 Ibidem

En México, el Juicio de Amparo es un medio de defensa procesal constitucional del ordenamiento jurídico mexicano el cual tiene por objeto proteger los derechos humanos y/o derechos fundamentales establecidos tanto en la Constitución como en los Tratados Internacionales de los que México sea parte, cuando éstos son violados por normas generales, actos de autoridad o de particulares señalados en la ley. El juicio de amparo mexicano se encuentra regulado por los artículos 103 y 107 de la Constitución Federal y la Ley de Amparo.

1.5. El Juicio de Casación

Para conceptualizar este tipo de recurso judicial de defensa de los DHL, citaremos los casos de **Puerto Rico y Guatemala**.

En la Ley sobre el Procedimiento de Casación de Puerto Rico, de fecha 29 de diciembre de 1953, el artículo 1 textualmente dice *“La Suprema Corte de Justicia decide como Corte de Casación si la Ley ha sido bien o mal aplicada en los fallos en última o única instancia pronunciados por los tribunales del orden judicial. Admite o desestima los medios en que se basa el recurso, pero sin conocer en ningún caso del fondo del asunto.”*

Sin embargo las leyes de casación de países como Italia, Alemania y Austria, están facultados para decidir sí, al casar la sentencia impugnada por vicios en la misma se reenvía el asunto al juez de la causa para que pronuncie un nuevo fallo, o bien, si consideran que cuentan con los elementos suficientes, para dictar la sentencia de fondo, con lo que se sustituye al propio juez. Este sistema **es ecléctico dado que los jueces de casación tienen facultad de anular errores en la parte sustantiva del derecho, (cuestiones de fondo) y/o errores de procedimiento (derecho adjetivo)**

Según la Constitución de **Guatemala**, el Recurso de Casación tiene las siguientes características: **Es un recurso y es extraordinario**. *Es recurso porque es un medio de impugnación por el cual la parte que se considera agraviada por una resolución judicial que la estima injusta o ilegal, la ataca para provocar su eliminación o un nuevo examen de la cuestión resuelta y obtener otro pronunciamiento que le sea favorable. Es extraordinario, porque se le emplea hasta que los recursos de carácter ordinario se han agotado y sólo se autoriza por motivos específicos que, por serlo, no es dado ampliar ni extender por interpretación analógica y porque limita los poderes del Tribunal de Casación, obligando a decidir sin rebasar los límites que la estructura especial del recurso pone a su actividad decisoria.*

Conclusión: El conocimiento y manejo tanto del Juicio de Amparo como del Recurso de Casación por parte de los defensores de los derechos humanos laborales y de los derechos humanos en general, es necesario porque para acudir a los organismos internacionales (Comisión y Corte Interamericana de Justicia en las Américas y Corte Internacional de Justicia a nivel mundial) se requiere que se hayan agotado todos los caminos legales que tiene el país cuyo gobierno ha violado o está violando dichos derechos. La Corte Interamericana tiene su sede en San José de Costa Rica y la Corte Internacional de Justicia en la Haya, Holanda.

2. Las instituciones del estado para la defensa y protección de los derechos humanos laborales

Además de los organismos laborales citados en el numeral anterior, (Ministerios del Trabajo, Inspectorías, Tribunales, etc.) existen dos tipos de instituciones de carácter estatal o gubernamental,

cuyo conocimiento y utilización –con las debidas precauciones y prevenciones- pueden y deben ser utilizados por las Secretarías o Comisiones de Derechos Humanos de las Organizaciones sindicales afiliadas a la CSA. Nos referimos a las “**Defensorías del Pueblo**” y a las **Comisiones Nacionales de Derechos Humanos**. Como ejemplo, citaremos los casos de Panamá y de México respectivamente.

2.1. La Defensoría del Pueblo de la República de Panamá

Es una institución del Estado panameño, creada a través de la Ley No. 7 del 5 de febrero de 1997, y su misión es velar a fin de que los organismos gubernamentales panameños respeten los derechos humanos del pueblo panameño. Es decir, su finalidad es velar y defender los derechos humanos del pueblo panameño frente las acciones u omisiones de los funcionarios públicos que puedan constituir violación de los derechos humanos. “En sentido amplio, las obligaciones de la Defensoría del Pueblo son: ejercer un control no jurisdiccional de la administración pública y defender los derechos humanos frente a las autoridades gubernamentales”.

Como en casi todos los países, el ombudsman o “defensor del pueblo”, tiene independencia y autonomía funcional, administrativa y financiera y no puede ni debe recibir instrucciones de ninguna autoridad u órgano del Estado “ni hacerse de la vista gorda”, frente a los actos del Estado. Es necesario señalar que en algunos países al “defensor del pueblo” se le denomina “defensor del puesto”, pues en lugar de defender a los/las ciudadanos/as (la mayoría miembros de la clase trabajadora) se dedica a defender o en todo caso a “explicar” y/o “legitimar” los actos gubernamentales violadores de los derechos humanos.

2.2. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (CNDH)

Es la principal institución del Estado y del gobierno mexicano, responsable de la defensa, protección y promoción de los derechos humanos en México ante abusos cometidos por las personas e instituciones del Estado. Según la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, la CNDH, tiene personalidad jurídica propia y goza de plena autonomía tanto en su funcionamiento como en su financiamiento.

El artículo 102 constitucional textualmente establece que tanto los organismos de defensa de los derechos humanos a nivel nacional como de cada estado de la federación, “conocerán de quejas en contra de actos y omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación.

Funciones o atribuciones de la CNDH: **a)** recibir quejas sobre presuntas violaciones a los derechos humanos; **b)** conocer e investigar presuntas violaciones a los derechos humanos (a petición de parte o de oficio); **c)** formular recomendaciones públicas, denuncias y quejas ante las autoridades respectivas; **d)** conocer y decidir en última instancia las inconformidades que se presenten respecto de las recomendaciones y acuerdos de los organismos de derechos humanos de los estados miembros de la unión; **e)** impulsar la observancia de los derechos humanos en el país y **f)** elaborar programas preventivos; promover el estudio, la enseñanza y divulgación de los derechos humanos en el ámbito nacional e internacional.

Destacamos la función de elaborar informes y recomendaciones porque el objetivo de estas “recomendaciones” es elevar el respeto y vigencia de los derechos humanos del pueblo mexicano y aun cuando no son obligatorias, sí impactan fuertemente a la opinión pública.

3. Las organizaciones no gubernamentales (ONGs), como potenciales aliadas del sindicalismo en la lucha por la defensa y respeto de los DHL

3.1. Naturaleza, objetivos, estructura, financiamiento y funcionamiento de las ONGs.

¿Qué son las ONGs?: Además del movimiento sindical y de los organismos del Estado para la defensa de los DHL, existen otras organizaciones y grupos que trabajan por la vigencia de los derechos humanos laborales tanto en el plano nacional como internacional. Estas organizaciones son conocidas como “Organizaciones no Gubernamentales” (ONGs), y son grupos u organizaciones civiles cuya función primordial es velar por el adecuado cumplimiento de una gama muy diversa de derechos humanos. Desde el punto de vista jurídico y legal, se organizan de forma muy diversa, aunque generalmente recurren a figuras como las asociaciones civiles, fundaciones y otras formas jurídicas establecidas por los ordenamientos jurídicos nacionales.

El nombre de ONG, surgió en el año 1960, cuando la Organización de Naciones Unidas, (ONU) invitó a varias organizaciones defensoras de derechos humanos a participar en sus asambleas como invitadas y dado a que la ONU es una organización de Estados y en la práctica, de gobiernos, se buscó el término “ONG” para diferenciarlas adecuadamente.

Estas organizaciones tienen ámbitos de acción muy diversos, tales como defensa del medio ambiente, la lucha contra la pobreza, salud pública, cultura, violación de derechos laborales, erradicación del trabajo infantil, trabajo de las mujeres, derechos humanos, de la trata de personas, defensa de las etnias y de las culturas, discriminación en todas sus formas, etc.

Estructura y financiamiento de las ONG: Las ONGs generalmente tienen estructuras muy simples: Un equipo de conducción reducido, algunos trabajadores permanentes y un conjunto numeroso de trabajadores/as voluntarios, quienes donan su tiempo y su trabajo en virtud de la causa que defienden. El financiamiento puede tener diversas fuentes: Aportes y donaciones de sus propios miembros y/o de personas particulares; donativos de algunos Estados que destinan parte de sus presupuestos a financiar estas organizaciones de protección de los Derechos Humanos; de empresas privadas, muchas veces transnacionales; o bien de otras ONG más poderosas económicamente.

Funcionamiento de las ONG en la protección de los Derechos Humanos y Laborales: *La lucha por el respeto y la protección de los derechos humanos laborales, históricamente ha sido competencia casi exclusiva de los sindicatos, en las últimas décadas las ONGs han tomado fuerza y ahora juegan un papel fundamental en esta materia.* Existen a nivel de las Américas multitud de ONGs cuyo objetivo es promover y defender total o parcialmente los derechos humanos laborales, como por ejemplo, para promover y defender los derechos de las mujeres negras, de los trabajadores afro descendientes, de los niños/as trabajadores/as, de los trabajadores migrantes, de los niños/as de la calle, etc.

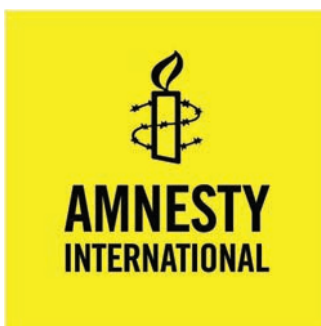
Necesidad de alianzas con ONGs que tengan objetivos coincidentes y convergentes con el movimiento sindical: *Ante la cada vez más frecuente violación a la libertad sindical, el asesinato de sindicalistas, el irrespeto a la negociación colectiva, la existencia del trabajo forzoso, del trabajo infantil, de la discriminación de la mujer, etc., es de vital importancia la incorporación y participación activa de ONGs que teniendo objetivos coincidentes y/o convergentes con el movimiento sindical, en la lucha contra estas violaciones cometidas a nivel local, nacional e internacional, tanto por empresas como por los mismos Estados.*

Es aquí donde estas ONGs, se pueden convertir en verdaderas aliadas en la lucha de las Secretarías de Derechos Humanos de las centrales nacionales afiliadas a la CSA, por el respeto a los derechos humanos en general y los derechos laborales fundamentales. *Un ejemplo de este tipo, es la organización OXFAM, que mediante una campaña denominada “Juego Limpio”, dirigido en contra de la fabricante de ropa y artículos deportivos Nike, que en sus sitios de producción tenía deplorables condiciones laborales y en las que la mano de obra era prácticamente esclava, utilizaba trabajo infantil e irrespetaba abiertamente los derechos humanos básicos de sus trabajadores, logró que no solo Nike, sino también empresas similares, cambiaran sus esquemas productivos y han creado códigos internos que regulan los derechos de sus trabajadores/as.*

Es necesario que el movimiento sindical de las Américas, promueva y constituya ONGs propias para actuar en aquellas áreas donde no pueda actuar directamente, por ejemplo, la promoción y defensa de los derechos de los niños trabajadores, de los niños de la calle, etc.

3.2. Dos ejemplos de ONGs que pueden o deben ser tomadas en cuenta: Amnistía Internacional y Human Rights Watch:

Amnistía Internacional (Resumen de su página WEB): ¿Qué es?: Amnistía Internacional es un movimiento global integrado por más de 7 millones de personas en más de 150 países y territorios, que actúan para poner fin a los abusos contra los derechos humanos y trabaja por un mundo en el que todas las personas puedan disfrutar de sus derechos humanos. Se financia con los aportes de sus miembros, es decir, más de 7.5 millones de personas, y afirma ser independiente de toda ideología política, interés económico y religión.



Cuando Amnistía Internacional empezó “... pocos habrían anticipado que los torturadores acabarían convertidos en delincuentes internacionales, que la mayoría de los países aboliría la pena de muerte y que dictadores que parecían intocables se verían obligados a responder por sus crímenes.”

¿Qué hace? En general, protege los derechos de las personas, desde la pena de muerte hasta la libertad de expresión. Realiza campañas para combatir los abusos de los derechos humanos en todo el mundo y lucha por llevar a los torturadores ante la justicia, a cambiar leyes opresivas y a liberar a personas encarceladas únicamente por expresar su opinión.

En particular y de un largo listado sobre las principales acciones concretas de defensa de los DH que realiza Amnistía Internacional, destacamos las siguientes que están relacionados con el mundo del trabajo y el movimiento sindical: **a)** Exigencia de juicios (laborales) justos y que cumplan el debido proceso; **b)** Desapariciones forzadas (pasa frecuentemente con los trabajadores migrantes); **c)** Tortura y muerte de detenidos; **d)** Genocidios; defensa y protección de trabajadores *migrantes y desplazados internos*; **e)** Protección de los defensores y defensoras de los derechos humanos (en el caso de la CSA, de los Secretarios y/o responsables sindicales de los derechos humanos laborales); **f)** Protección de la libertad de asociación, de manifestación y de expresión; **g)** Lucha contra las violaciones de los derechos humanos del colectivo LGTB; **h)** Defensa y protección ante la violencia laboral y familiar de las mujeres trabajadoras; **i)** Luchar por el cumplimiento y respeto de los derechos de los niños y por tanto, de la eliminación del trabajo infantil; **j)** Defensa y protección ante la violencia laboral y familiar de las mujeres trabajadoras; **k)** Luchar por el cumplimiento y vigencia de los derechos de los niños y por tanto contra la eliminación del trabajo infantil.

Human Rights Watch: Valoración de HRW: Esta es una ONG cuestionada por algunos gobiernos de América Latina – Caribe y frecuentemente la señalan como un instrumento del imperialismo y financiada por el gobierno de los Estados Unidos y gobiernos conservadores de las Américas. Tomando en cuenta estas reservas, es responsabilidad de las



Secretarías de Derechos Humanos y de la red de derechos humanos, relacionarse o no en determinadas contextos de tiempo y de lugar, para fortalecer las denuncias y violaciones de los DHL hechas por las organizaciones sindicales de las Américas.

¿Qué es y qué hace?: Human Rights Watch es una organización de derechos humanos no gubernamental y sin fines de lucro que cuenta con un equipo de más de 275 personas en todo el mundo. Su personal está integrado por profesionales de los derechos humanos, entre los que se encuentran expertos en distintos países, abogados, periodistas y académicos con diversas experiencias y nacionalidades.

Fue creada en 1978 con el nombre de Helsinki Watch y en 1988, adoptó formalmente el nombre de Human Rights Watch y su quehacer es elaborar investigaciones, informes y realizar campañas específicas con la colaboración de grupos locales de derechos humanos. Human Rights Watch cuenta con una planta laboral de 230 trabajadores pagados, y un presupuesto de más de 30 millones de dólares estadounidenses al año.

Al igual que en el caso de Amnistía Internacional, presentamos una selección de temas específicos y campañas de Human Rights Watch que están relacionadas con los derechos humanos laborales: **a) Abolición de la pena de muerte o pena capital a nivel mundial; b) Defensa y protección de los Derechos de la comunidad LGTB (lesbianas, gais, bisexuales y transgénero); Derechos de personas con sida; c) Ejecuciones extrajudiciales y secuestros; d) Crímenes de guerra, crímenes contra la humanidad; e) Minas; f) Niños de la calle, niños soldado; g) Legalización del aborto; h) Cumplimiento del debido proceso; i) Tortura, trabajo infantil; j) Trata de mujeres y niñas, etc.**

4. El movimiento sindical defensor de los derechos humanos y generador del derecho laboral

Los sindicatos nacen ante la necesidad de agrupar y defender en forma conjunta los intereses de la clase trabajadora frente a la explotación del sistema capitalista. El sindicato históricamente se originó como resultado de grandes luchas y como expresión de la voluntad de la clase obrera oprimida por los patronos, con el fin de organizarse y combatir la explotación y luchar por mejores condiciones de trabajo y de vida. Luego de grandes luchas que fueron desde la quema de fábricas hasta las huelgas y paros, en las cuales hubo masacres y asesinatos y también héroes y mártires, los trabajadores lograron el reconocimiento de sus organizaciones de clase y tomaron conciencia de la trascendencia que tiene el sindicato para su presente y futuro. (**Favor ver Módulo I, Unidad 2 “El Movimiento Obrero y los Derechos Humanos”**)

El movimiento sindical como expresión histórica de liberación de las más grandes masas de humanas del planeta, es decir, de la clase trabajadora, de las distintas formas de explotación del hombre por el hombre, del hombre por el Estado, de las injusticias, de la opresión y de la represión, ha sido, es y seguirá siendo agente creador del derecho laboral, que debe apuntar no solo a un

modelo de desarrollo alternativo al neoliberalismo, sino también a una nueva cultura, a una nueva civilización y a una nueva sociedad.

El sindicato ha sido históricamente un movimiento generador y defensor tanto de **los derechos humanos laborales individuales** (jornada de 8 horas, eliminación del trabajo de niños y mujeres, salarios justos, etc.), de hecho, en la historia del movimiento sindical consta que las primeras reivindicaciones que se plantearon fue la erradicación del trabajo infantil y de las mujeres, antes que la jornada de 8 horas.

Pero también el movimiento sindical ha sido generador **de los derechos humanos laborales colectivos** (derecho a sindicalizarse, a negociar colectivamente y a la huelga). La vigencia de estos derechos colectivos es condición imprescindible, condición *“sine qua non”*, para la vigencia de la mayoría de los derechos laborales. En este marco, la Convención Colectiva representa una de las conquistas más importantes en la historia del Derecho Colectivo de Trabajo, y constituye el principal instrumento de negociación con la parte patronal. En toda negociación colectiva se parte del principio *“El hombre antes que el mercado, el hombre antes que la economía”*.¹²

En este sentido, transcribimos el acuerdo del III Congreso de la CSA, realizado en Sao Paulo en el mes de abril de 2016, que en el numeral 66 de su Programa de Acción, dice: *“Defendemos la conquista de la democracia en nuestra región y los derechos conquistados junto con la democracia. Fundamentalmente la libertad sindical, en sus contenidos individuales y colectivos. En especial la tríada: el derecho a la organización sindical, la negociación colectiva y el derecho a huelga. No habrá democracia real sin esos derechos sindicales fundamentales.”*

Evolución y situación actual de las organizaciones sindicales: Actualmente los sindicatos se conciben como organizaciones que tienen como objetivos no solo la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo (salarios, jornadas de trabajo, salud y seguridad, ritmos, descansos, vacaciones, etc.), y de las “condiciones de vida” (seguridad social, educación, vivienda, etc.) sino que también tienen como objetivos la lucha por la construcción de sociedades real e integralmente democráticas en lo político, en lo económico, en lo social y en lo cultural y es por ello que son llamados a proponer proyectos de sociedad alternativos al proyecto neoliberal – capitalista. Es lo que ahora se denomina en la CSA, un “sindicalismo sociopolítico”.

Producto de la globalización del sistema capitalista y de la revolución científico-tecnológica, el avance de la informática, del desarrollo creciente y exponencial de los “chips” o microprocesadores, de la cibernética, de la robótica, de la biogenética, etc., ha **generado una nueva composición de la clase trabajadora**, en la que en la mayoría de los países, incluso en los no industrializados, predominan los trabajadores del sector servicios. Hoy los obreros industriales, los trabajadores de las fábricas producto de la 1ª. Revolución Industrial, ya no representan la mayoría de la clase trabajadora.

Como producto de esta nueva revolución científico-tecnológica, se han generado nuevos sectores laborales a los cuales el sindicalismo les debe prestar atención requerida ya que a su vez, estos “nuevos” trabajadores no se sienten identificados con lo que les ofrece el actual modelo de sindicato, que salvo excepciones muy contadas sigue atado a las luchas del pasado y no representa ni los intereses ni los valores de esta “nueva” clase trabajadora”.

12 MALLMA, Luis, *Opcit*, p. 92.

Solo pondremos dos ejemplos en cada uno de los extremos de la composición de la nueva clase trabajadora: Lo trabajadores de o en la economía informal y los trabajadores de la informática, de la telemática y de las comunicaciones.

Los trabajadores no-dependientes o de la economía informal, rompen con el esquema tradicional de la relación obrero-patronal y su contraparte se encuentra representada por todo el sistema. Estos trabajadores/as, que crecen a pasos acelerados, tienen necesidades y aspiraciones distintas a los obreros de fábrica o de los trabajadores de las plantaciones agrícolas o al de los empleados del sector servicios, sean estos públicos o privados. Ellos no requieren mejores condiciones de empleo ni aumento de salarios, necesitan seguridad social, mejorar sus ingresos, capacitación, oportunidades de trabajo, lugares seguros donde trabajar sin ser perseguido por el gobierno, lugares donde atiendan a sus hijos mientras ellos laboran, etc..

Simultáneo al surgimiento explosivo de los trabajadores de la economía informal, en el otro extremo, las economías y las empresas necesitan y requieren “mente de obra” más que de la “mano de obra” típica de la revolución industrial. Cada día se exige personal más cualificado para desempeñar las nuevas tareas, el dominio de varios idiomas, conocimientos en programas de computación y preparación técnica son solo algunos de los requisitos exigidos para optar por un puesto de empleo, y eso que no estamos refiriendo a los profesionales, ya que los requerimientos aumenten según la complejidad del puesto. Estos nuevos trabajadores, sumergidos en un mundo informático y tecnológico, con valores muy distintos a los de los trabajadores de hace algunas décadas, no encuentra representatividad alguna en los sindicatos actuales y su sentimiento de solidaridad con los trabajadores que menos tienen, es casi inexistente. Es lo que algunos analistas han denominado, como contraposición a los trabajadores “de overol azul” y a los trabajadores “de cuello blanco”, los trabajadores de “cuello dorado”.

Es por esto que, según Rojo Torrecilla “...los sindicatos deben revisar su lenguaje sindical y su concreción en la práctica. Seguir utilizando como pauta de conducta y punto de referencia únicamente expresiones como “clase obrera” y “cultura de fábrica”, llevaría a la pérdida de incidencia entre el conjunto de la población trabajadora, combinada con un descenso en la afiliación, en razón de un dato objetivo cual es el que aquellos sectores donde están mayoritariamente representados los sindicatos están siendo disminuidos y paulatinamente dejarían de ser una fuerza social importante por no arraigar en los sectores novedosos”.¹³

Otros datos relevantes en esta nueva composición de la clase trabajadora son *la inserción de la mujer en el mundo del trabajo*, que en algunos países son ya casi el 50 % de la clase trabajadora, exige una respuesta concreta a su problemática y a sus necesidades propias y de los/las **trabajadores/as jóvenes** que no participaron en las luchas sociales vividas para conseguir los derechos individuales y colectivos de trabajo de los cuales al menos teóricamente gozan los que tienen empleo y que, como consecuencia, no tienen arraigado el sentido de pertenencia a una organización que muchas veces no les ofrece respuestas a sus problemas específicos.

Ésta es la razón de ser de la Resolución 11 del III Congreso de la CSA, realizado en Sao Paulo en abril de 2016, que con relación al eje estratégico **Organización Sindical y Autorreforma Sindical** acordó, entre otros puntos, los siguientes:

13 ROJO TORRECILLA, Eduardo, Un nuevo sindicato en una sociedad que cambia, Madrid, España, Universidad Complutense, p. 209.

- 1) El movimiento sindical debe ser un espacio donde se prefigura la sociedad que aspiramos... La Autorreforma Sindical profundizará el trabajo para aumentar el poder del movimiento sindical y lograr el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de las/os trabajadoras/es. La CSA orienta su acción hacia un modelo sindical moderno, abierto, plural, democrático y participativo, con igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres... Promovemos un sindicalismo por sectores que le dé verdadero poder a la clase trabajadora.
- 2) El movimiento sindical debe estar presente en todos los espacios donde hay trabajadoras y trabajadores, organizar a los sectores estratégicos, así como los sectores donde hay menos presencia sindical...
- 3) El sindicalismo se debe ocupar de los sectores más vulnerados de la clase trabajadora, recuperar la militancia, conquistar mejores condiciones de trabajo; renovar la unidad y la solidaridad... Es crucial empoderar a las mujeres... para lo cual deben desarrollarse herramientas como los indicadores de género.
- 4) En todos los países y organizaciones debe darse prioridad a la organización, acción y formación de las y los trabajadoras/es, jóvenes, tercerizados, migrantes, de las zonas francas, de las organizaciones de la economía solidaria, jubilados y pensionados, personas con discapacidad y trabajadoras/es no registrados, sean en empresas formales o informales, grupos raciales y étnicos, grupos de la diversidad, VH+ y aquellos contratados por medio de nuevas tecnologías, plataformas de internet y “aplicativos”.
- 5) El sindicalismo debe acompañar a los colectivos autoorganizados, con apoyo, orientación y formación, incluyendo financiamiento, asesoría jurídica y administrativa, con el fin de lograr la consolidación y apuntalamiento de estos procesos, al mismo tiempo que promover y garantizar su permanencia en el tiempo y logro de reivindicaciones.
- 6) La sindicalización es la prioridad más importante para aumentar nuestro poder e influir en el cambio.
- 8) El movimiento sindical debe estar presente en todos los espacios donde hay trabajadoras y trabajadores, organizar a los sectores estratégicos, así como los sectores donde hay menos presencia sindical.
- 9) El sindicalismo se debe ocupar de los sectores más vulnerados de la clase trabajadora, recuperar la militancia, conquistar mejores condiciones de trabajo; renovar la unidad y la solidaridad... Es crucial empoderar a las mujeres en las organizaciones sindicales reforzando en las políticas y estructuras el respeto por la igualdad de género.
- 10) En todos los países y organizaciones debe darse prioridad a la organización, acción y formación de las y los trabajadoras/es, jóvenes, tercerizados, migrantes, de las zonas francas, de las organizaciones de la economía solidaria, jubilados y pensionados, personas con discapacidad y trabajadoras/es no registrados, sean en empresas formales o informales...
- 11) La sindicalización es la prioridad más importante para aumentar nuestro poder e influir en el cambio. A tal fin, la CSA continuará trabajando con la Academia Global de Organizadores de la CSI, para desarrollar las habilidades de las/os organizadoras/es con un número cada vez mayor de afiliadas comprometidos en aumentar su membresía, respondiendo a la realidad y particularidad de nuestros países.

UNIDAD 3

LOS CONVENIOS INTERNACIONALES SOBRE DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

Objetivos de la unidad

- Estudiar la evolución de los derechos humanos promovidos por las Naciones Unidas en el mundo a partir de 1948.
- Analizar las limitaciones en regulación de los derechos humanos para los grupos más vulnerables de la sociedad.
- Entender los derechos humanos como derechos progresivos, pero sujetos a hechos políticos y a las condicionantes históricas del desarrollo de los pueblos.



LOS CONVENIOS INTERNACIONALES SOBRE DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

1. Naturaleza de los tratados internacionales sobre Derechos Humanos

La Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados (artículo 1), define el término “tratado,” como “*un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular.*”¹⁴

Los tratados internacionales pueden tener distintas denominaciones, a saber: *acuerdo, carta, convenio, convención, pacto, protocolo, compromiso, concordato, modus vivendi, estatuto, entre otros*, pero en todos los casos, independientemente de su denominación, constituyen instrumentos jurídicamente vinculantes para las partes contratantes. Es decir, “*los tratados internacionales, son instrumentos de acatamiento obligatorio para los Estados; y si bien no han seguido el mismo proceso de formación de las leyes internas para entrar en vigencia, forman parte del ordenamiento jurídico de los países una vez que han sido firmados, ratificados, y por lo tanto, puestos en vigor por los Estados conforme a su Derecho interno.*”¹⁵



Evolución de los derechos humanos: Como vimos en el Módulo Uno de este Curso, los derechos humanos surgieron en un principio como formas de limitar el poder absoluto de los gobernantes, y como medio para que se respetaran los derechos de los gobernados.

En la primera fase, se consagraron los derechos civiles y políticos, como la libertad, el derecho a la vida, de expresión, entre otros.

¹⁴ Convención de Viena, artículo 1.

¹⁵ MELENDEZ PADILLA, Florentín. Los Tratados sobre Derechos Humanos vigentes en Centroamérica y República Dominicana, Fundación Konrad Adenauer, 2007, Alemania, p. 16

Posteriormente, se llegó a la conclusión que no bastaba con una limitación a los poderes del Estado, sino que se requería que este llevara a cabo una serie de prestaciones para el bienestar general. A estos derechos humanos se les llamó derechos económicos, sociales y culturales, o “*de segunda generación*”, entre los que están el derecho al trabajo, a la educación, a la salud, etc.

En una tercera etapa, aparecen los llamados *derechos de solidaridad* o derechos “*de tercera generación*”, como el derecho a un medio ambiente sano, a la paz, entre otros, para los cuales se requiere la colaboración de todos los países del mundo.

En la etapa actual estamos asistiendo al nacimiento de los llamados derechos humanos “de cuarta generación”, que son todos aquéllos relacionados con las cuestiones éticas de la vida o bioética. La bioética está íntimamente relacionada con problemas que conciernen a las nuevas tecnologías de la salud, tales como la clonación, la fecundación in vitro, la maternidad alquilada, así como la sobre explotación de los recursos planetarios y los cambios climáticos debido a la producción industrial, en especial de las transnacionales. Los derechos humanos se enfrentan ahora a estos nuevos retos biopolíticos y bioéticos, algunos de los cuales tienen relación o son un paso más con los derechos humanos de tercera generación.

Finalidad de los tratados sobre derechos humanos: “*los tratados sobre derechos humanos tienen como objetivo fundamental la protección internacional de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, independientemente de la nacionalidad, sexo, edad, raza, religión, opinión política, forma de pensar, origen social, posición económica o cualquier otra condición.*”

En estos tratados además de reconocer los derechos individuales y colectivos de los seres humanos, establecen obligaciones para los Estados parte y en algunos se crean órganos de promoción, supervisión y control internacional de diversa naturaleza, composición y funciones. También se establecen mecanismos y procedimientos internacionales que permiten la participación directa del individuo y de los grupos sociales y de las organizaciones no gubernamentales.¹⁶

Antes de que la Organización de Naciones Unidas se hiciera cargo de la atención de los Derechos Humanos, los mismos eran considerados un asunto de Derecho interno de los Estados, por lo que quedaba a criterio de cada Estado el respetarlos o no. Con la creación de la ONU, el tema dio un giro de 360 grados y en la propia Carta de Naciones Unidas se dice que “*el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y naciones grandes y pequeñas*”, además de buscar como uno de sus propósitos el de lograr “*el desarrollo y estímulo del respeto a los*



¹⁶ ibídem, p. 16.

derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.”¹⁷

Los mecanismos de protección de los derechos humanos: Los Tratados de derechos humanos también han establecido mecanismos para su promoción y protección, tales como relatores especiales y asistencia técnica para que los gobiernos asuman sus responsabilidades.

En tal sentido, en **1946** se creó la **Comisión de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos**, que tiene la finalidad de examinar cuestiones relativas a los derechos humanos, elaborar y codificar normas internacionales y hacer recomendaciones a los gobiernos. Asimismo y con el fin de fortalecer el mecanismo de los derechos humanos en el seno de las Naciones Unidas se estableció en **1993** el puesto de **Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos** y en **1998** se adoptó el “**Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional**”, el cual creó y puso en funcionamiento la **Corte Internacional de Justicia**, con sede en la Haya, Holanda.

El rango jurídico de los tratados internacionales de derechos humanos: Los Tratados y Convenios sobre Derechos Humanos, dentro del ordenamiento jurídico interno, una vez que son ratificados por el Poder Legislativo, pasan a formar parte de la legislación nacional y son de obligatorio cumplimiento tanto por parte de los organismos judiciales como por el poder Ejecutivo.

El concepto de derechos humanos laborales: Son “los que se orientan a posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica.”¹⁸ Sobre este punto la Organización Internacional del Trabajo ha procurado la promoción, expansión, cumplimiento y progresión de estos derechos.

Los derechos humanos laborales forman parte de los derechos económicos, sociales y culturales: No solo los Convenios de la OIT se han encargado de velar por consagrar los derechos de los trabajadores. También los Derechos Económicos, Sociales y Culturales consagrados por la ONU, incluyen, por ejemplo, el derecho al salario justo y equitativo, al descanso, a la libertad sindical, a la negociación colectiva, a la huelga, a la seguridad social, entre otros. Otros instrumentos que reconocen los derechos humanos laborales, son la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros.

La interdependencia de los derechos humanos: Es así que podría decirse que “la Libertad Sindical es la expresión de una síntesis de los derechos humanos, porque a través del ejercicio de sus acciones de defensa, reivindicación, participación sociopolítica y lucha, enriquece los contenidos e impulsa la progresión de los derechos humanos en su conjunto. De hecho, no es posible hablar del derecho y del trabajo sin vincularlo al ejercicio del derecho de Libertad Sindical como garantía de la justicia social de las relaciones laborales”.¹⁹

17 Centro de Información de Naciones Unidas, disponible en: http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/_ciddh.htm

18 SÁNCHEZ MARIOS, José y RODRÍGUEZ CALDERÓN, Eduardo, Manual para la Defensa de la Libertad Sindical, Lima, Perú, Oficina Internacional del Trabajo, segunda edición, 2001, p. 16.

19 SÁNCHEZ MARIOS, José y RODRÍGUEZ CALDERÓN, Eduardo, op cit, p. 18.

2. Los principales convenios o Tratados Internacionales relacionados con los Derechos Humanos

2.1. La Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948)

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó y proclamó la **Declaración Universal de Derechos Humanos**. Tras este acto histórico, la Asamblea pidió a todos los países miembros que publicaran el texto de la Declaración y dispusieran que fuera “distribuido, expuesto, leído y comentado en las escuelas y otros establecimientos de enseñanza, sin distinción fundada en la condición política de los países o de los territorios.



Esta Declaración, establece normas de acatamiento obligatorio para todos los Estados, tiene por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca de todos los seres humanos, reafirma la igualdad entre hombres y mujeres, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, el derecho a la vida, a la seguridad, la prohibición de la esclavitud y de las torturas o tratos que atenten contra la dignidad humana, el reconocimiento de personalidad jurídica para todas las personas, la igualdad ante la ley, la protección contra todo acto de discriminación, el derecho de todas las personas para acudir a los tribunales nacionales competentes para que lo amparen contra actos que violen sus derechos fundamentales, la prohibición de ser detenido, preso o desterrado de forma arbitraria, proclama además el derecho de toda persona a la libertad de expresión, el principio de presunción de inocencia en materia penal, la inviolabilidad de las comunicaciones, la libertad de tránsito, el derecho a solicitar asilo político en caso de persecución.

En el ámbito familiar, se establece el derecho de toda persona a casarse y fundar una familia, a la propiedad individual y colectiva y de gran importancia para el tema que nos ocupa, la Declaración garantiza el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia, *religión y el derecho de reunión y de asociación pacíficas*, a participar del gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.

De la misma forma, *se garantiza el acceso de todas las personas a acceder a la seguridad social y la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales*, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad, *así como el derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la igualdad de salario sin discriminación alguna y a la protección contra el desempleo, derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas .y a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

2.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Este Pacto fue abierto a la firma en diciembre de 1966 y entró en vigor en marzo de 1976. Es parte de la **Carta Internacional de los Derechos Humanos** y establece, de forma vinculante, la obligación de los Estados de respetar los principios y normas establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la Carta de la Naciones Unidas, ya que se reconoce que no puede lograrse el ideal del ser humano liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos civiles y políticos, así como de sus derechos económicos, sociales y culturales.

También reconoce *el derecho de los Estados a su libre determinación* y en virtud de este derecho establecer libremente su condición política y su desarrollo económico, social y cultural y el disfrute de sus riquezas y recursos naturales. Este Pacto dispone, además, que en ningún caso podrá privarse a un pueblo de sus propios medios de subsistencia. Adicionalmente, prohíbe la esclavitud y la trata de esclavos, el sometimiento de las personas a servidumbre, el ejercer trabajos forzosos u obligatorios, el derecho a la igualdad ante la ley y al debido proceso, a la libertad de expresión, libertad de reunión, **a la conformación de sindicatos para defensa de sus intereses**, y el respeto por las minorías. **Todos los países de América y el Caribe, con excepción de Cuba, han ratificado este pacto.**

2.3. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976)

La Resolución fue tomada el 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor en enero de 1976. En este Pacto *se reconocen humanos laborales tales como el derecho al trabajo, a la protección en el empleo, a la vivienda, al acceso a la salud, a la propiedad privada, y al acceso universal a la educación.* También al respeto a la asistencia social y médica y en general al acceso a los sistemas de seguridad social. El cumplimiento de este Pacto, es supervisado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas.



Este Pacto ha sido firmado y ratificado por todos los países de las Américas, con excepción de *Brasil, que lo firmó, pero no lo ha ratificado.*

2.4. El Pacto Mundial de la ONU sobre Derechos Humanos, Normas Laborales y Protección del Medio Ambiente (2000)

Este Pacto se puso en marcha en **julio del 2000**, como iniciativa conjunta de la Organización Internacional de Trabajo, el Programa de Naciones Unidas para el Medioambiente, y la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, buscando el compromiso, sobre todo de las empresas, en la promoción de condiciones de trabajo justas, el respeto de los derechos humanos, y el resguardo del medioambiente. A través de este Pacto se llama a las empresas para que asuman 9 principios generales relativos, al ámbito de los derechos humanos (los dos primeros), al trabajo (principios 3 a 6), y al medioambiente (principios 7 a 9).

En lo referente al trabajo, establece “*la necesidad de que las empresas desarrollen sus actividades manteniendo los valores inherentes al trabajo socialmente correcto. A tal efecto se establecen cuatro principios que han de contribuir a unas relaciones constructivas en el lugar del trabajo y la comunidad y a unas inversiones por tanto más estables. Las empresas percibirán los beneficios inherentes a una mayor productividad, a una buena reputación en unos ambientes y entornos de colaboración en el trabajo que pueden mejorar la evolución de las propias empresas. Para ello es necesario que las empresas cumplan los siguientes principios: Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio; abolición eficaz del trabajo infantil; eliminación de la discriminación relativa al empleo y a la ocupación*”.

²⁰ Este Pacto fue firmado por los *Estados Unidos pero no lo ha ratificado*.

2.5. Convención Americana Sobre Derechos Humanos. (1978)

Por la importancia que tiene para el sindicalismo de las Américas esta Convención y sus instrumentos: La Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se estudiarán con más profundidad en el Módulo 4 de este Curso.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos o “*Pacto de San José de Costa Rica*” fue suscrita, tras la *Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos, el 22 de noviembre de 1969 en San José de Costa Rica y entró en vigencia el 18 de julio de 1978*. Es una de las bases del Sistema interamericano de Derechos Humanos. Esta Convención establece el respeto de los Estados a *los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna*”. Si el ejercicio de tales derechos y libertades no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados partes están obligados a adoptar medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacerlos efectivos.

Como medios de protección de los derechos y libertades, establece dos órganos para conocer de los asuntos relacionados con el cumplimiento de la Convención: *la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos. La primera con sede en Washington, USA y la segunda con sede en San José de Costa Rica*.

Todos los países de las Américas lo han ratificado, con excepción de Antigua y Barbuda, Bahamas, Belice, Canadá, Estados Unidos, Guyana, Saint Kitts y Nevis, Saint Lucia, Saint Vincent y Granadinas.

3. Los principales convenios de la ONU relacionados con los Derechos Humanos Laborales

Los Convenios 87 (Libertad Sindical), 98 (Convenciones Colectivas) y otros relacionados serán analizados en forma particular en el Módulo 3 de este Curso, en el cual se tratarán los procedimientos para hacerlos valer y respetar ante la OIT y los gobiernos de los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, por su naturaleza de DHL, mencionamos los siguientes:

3.1. Convención sobre la Eliminación de la Discriminación de la Mujer (1980)

Esta Convención fue adoptada por las Naciones Unidas **el 1 de marzo de 1980** y condena todas las formas de discriminación en contra de las mujeres. Los países firmantes se comprometen a promover la educación y a tomar medidas tendientes a modificar los patrones socioculturales de

²⁰ Pacto Mundial de la ONU sobre Derechos Humanos, Normas Laborales y protección del Medio Ambiente.

conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de la discriminación en todos los ámbitos de la vida.

Apesar de lo anterior, después de más de 30 años de aprobada, subsisten los actos de discriminación contra la mujer, pues se cuentan por millones las mujeres en situación de pobreza, con un acceso mínimo a la alimentación, a la salud, a la enseñanza y las oportunidades de empleo, así como a la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política.

3.2. La Convención sobre los Derechos de la Infancia (1990)

Firmada en 1989, entró en vigor el 2 de septiembre de 1990 y obliga a los gobiernos a proteger a los niños de “la explotación económica y de realizar algún trabajo que pueda ser peligroso o interferir en la educación del niño, o que sea peligroso para la salud física, mental o espiritual del niño o para su desarrollo social.”

Para los efectos de esta Convención se entiende por “niño” toda persona menor de 18 años. La convención está compuesta por 54 artículos que consagran *el derecho de los menores de 18 años a desarrollarse en medios seguros y a participar activamente en la sociedad*. Establece, además, que en todos los procesos administrativos o judiciales en donde se vean involucrados niños, las autoridades deben velar por el interés de los menores y garantizar a los niños el derecho a la vida, a un desarrollo pleno y al acceso a los sistemas de salud y de seguridad social.



Para esta Convención *existen dos Protocolos Facultativos*, por medio de los cuales se amplían las protecciones y los derechos contenidos en la misma. *Uno sobre la prohibición de la participación de los niños en los conflictos armados*, que establece los 18 años como la edad mínima para el reclutamiento y otro, *relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de los niños en la pornografía*. Esta Convención ha sido firmada por los Estados Unidos pero hasta la fecha no ha sido ratificada.

3.3. Convención Internacional para la Protección de los Trabajadores Migrantes y sus Familias. (1990)

Acordado por la ONU **18 de diciembre de 1990**, tiene por objetivo la protección de los derechos humanos de los trabajadores migrantes, asegurando la relación entre migración y derechos humanos. Su *propósito es garantizar la igualdad de trato y las mismas condiciones de trabajo para todos los trabajadores migrantes*. Los gobiernos de los Estados que ratifiquen esta Convención o se adhieran a ella se comprometen a aplicar sus disposiciones adoptando las medidas necesarias, así como a garantizar que los trabajadores migratorios cuyos derechos hayan sido violados puedan presentar un recurso judicial para hacer valer sus derechos.

La Convención expone los distintos derechos según su relación con la situación de los/as migrantes para fines de empleo y establece categorías de trabajadores migrantes, tales como *trabajadores fronterizos*, de temporada, itinerantes, *empleados a bordo de embarcaciones registrada en un Estado del que no sea nacional*, *trabajadores vinculados a un proyecto concreto* y *trabajadores por cuenta propia*.

La Convención establece normas para la contratación de trabajadores migratorios y para su regreso a sus Estados de origen. El texto detalla también las medidas que han de seguirse para combatir la migración ilegal o clandestina.

Los países de las Américas que han suscrito y ratificado esta Convención son: Belice, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Guyana, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, Saint Vincent, las Granadinas y Uruguay.

3.4. Convención sobre la Eliminación de la Discriminación Racial (1992)

Esta Convención fue adoptada como instrumento en 1963 con motivo de la Declaración sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial y fue acordada finalmente, por la ONU en 1992. Esta Declaración contiene cuatro puntos esenciales, que son:

Uno: Cualquier doctrina de diferenciación racial o superioridad de una raza sobre otra, es científicamente falsa, moralmente condenable, socialmente injusta y peligrosa y carece de justificación tanto en la teoría como en la práctica.

Dos: La discriminación racial y demás políticas gubernamentales basadas en superioridad racial u odio, violan los derechos humanos fundamentales, ponen en peligro las relaciones amigables entre las personas, la cooperación entre naciones y la paz y seguridad internacional.

Tres: La discriminación racial hace daño no solamente a las personas que son discriminadas y también a quien la realiza.

Cuatro: Los Estados Partes se comprometen a no actuar o practicar discriminación racial contra individuos, grupos de personas o instituciones, y asegurar que las autoridades públicas e instituciones realicen lo mismo.

Cinco: Los Estados partes se comprometen a promover la creación de organizaciones integracionistas y multirraciales para la eliminación de barreras entre razas, así como también para erradicar toda acción que tienda a fortalecer la división racial.



En el continente americano solo los siguientes países lo han firmado y ratificado: Bahamas, Belice, Canadá, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, México y Trinidad Tobago.

3.5. Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)

Tanto la Convención como el Protocola Facultativo, fueron aprobados **el 13 de diciembre de 2006** por las Naciones Unidas. Es la Convención Internacional con el mayor número signatarios en el día de su apertura a la firma. Se trata del primer instrumento amplio de derechos humanos del



siglo XXI y establece un cambio radical respecto a los enfoques y al tratamiento que se le ha dado al tema de las personas con discapacidad hasta la fecha.

Esta Convención define a las personas con incapacidad como “Aquellas personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Algunas instituciones denominan a estas personas, “personas con capacidades diferentes”.

Esta Convención no ha sido ratificada por Barbados, Colombia, Dominica, Grenada, Surinam, Trinidad and Tobago y Estados Unidos.

3.6. La Convención 138 de la OIT sobre Edades Mínimas para Trabajar. (1976)

Este Convenio se adoptó en la 58ª reunión CIT de junio 1973 y entró en vigor en junio de 1976. Establece 15 años como la edad mínima aceptable en países industrializados, y 14 años en los demás países. Permite que los niños hagan trabajos suaves a los 13 años en países industrializados y a los 12 en países más pobres. Prohíbe el trabajo que pueda amenazar la salud, la seguridad o la moral para niños menores de 18 años. *Las actuales políticas de la OIT se dirigen a la erradicación de las “peores formas de trabajo infantil”, como un primer paso para la eliminación total de este flagelo social, que sin embargo puede servir como excusa para mantenerlo. Aproximadamente 88 países han ratificado este Convenio.*

A Manera de Conclusión

Existen múltiples instrumentos internacionales para la protección y defensa de los derechos humanos de los trabajadores, es decir, de los derechos humanos laborales. En la actualidad el principal problema que enfrentan estos Convenios, no es la falta de regulaciones normativas, ya sean nacionales o internacionales, sino de cumplimiento y respeto por parte de los Estados.

Pese a existir múltiples instrumentos de protección de los Derechos Humanos en General y de los derechos humanos laborales en particular, y pese a muchos Estados han ratificado la mayoría de estos convenios, su *nivel de cumplimiento es sumamente bajo*, por lo que se hace necesario tomar medidas urgentes tendientes a concientizar a la población y a exigir a los Estados el adecuado cumplimiento de los mismos. Es necesario y urgente tomar medidas urgentes tendientes a concientizar a la población y a exigir a los Estados el adecuado cumplimiento de estos Convenios.



UNIDAD 4

LOS IMPACTOS DEL PROYECTO NEOLIBERAL, LA PLATAFORMA DE DESARROLLO DE LAS AMÉRICAS, PLADA: ENFOQUE SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

Objetivos de la unidad

- Describir los efectos que el sistema económico neoliberal ha causado en nuestra sociedad.
- Proponer un Proyecto de desarrollo alternativo que sea integral y social y ambientalmente sustentable: la PLADA.



LOS IMPACTOS DEL PROYECTO NEOLIBERAL, LA PLATAFORMA DE DESARROLLO DE LAS AMÉRICAS, PLADA: ENFOQUE SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

INTRODUCCIÓN:

La Plataforma de Desarrollo de las Américas, es un proyecto de desarrollo **integral** y **sustentable** y se presenta como una alternativa al proyecto de desarrollo neoliberal y está construido en base a cuatro (4) dimensiones o componentes: La dimensión **política**, la dimensión **económica**, la dimensión **social** y la dimensión **ambiental**.

En esta unidad, de las cuatro dimensiones de la PLADA, se hará énfasis en la **dimensión social** que es la parte donde mas se fijan las posiciones relacionadas con los derechos humanos laborales. De las otras dimensiones se hace un resumen y en todo caso se destacan las propuestas que tengan relación con los derechos humanos.

1. Análisis de la situación a nivel mundial

En el análisis y diagnóstico de la situación a nivel mundial y de las Américas, presentamos una versión resumida de las conclusiones aprobadas por el II Congreso de la CSA, celebrado del 25 al 27 de abril de 2016 en la Ciudad de Sao Paulo, Brasil.

La fase de la globalización neoliberal y la financierización de la riqueza que le acompaña, han incrementado las desigualdades en todo el mundo, revirtiendo inclusive la tendencia que se había verificado después de la Segunda Guerra Mundial en algunos países del Norte. Dos estudios recientes [del *banco Credit Suisse* y de la ONG *Oxfam Internacional*, publicadas en enero de 2016] muestran que la desigualdad en el mundo se ha agravado: 1% de la población mundial concentra más riquezas que el restante 99% y dentro de esa minoría privilegiada, 62 personas acumulan una riqueza equivalente a lo que tiene la mitad más pobre de la humanidad. Según Bloomerang Bilionarios Infomoney, 4 de las 62 personas más ricas del mundo son de América Latina (2 brasileños, 1 mexicano y 1 colombiano). Por otro lado, 26 personas de las 62 más ricas, son de origen estadounidense. (Numeral 9)

Por otra parte, *“las políticas de ajustes estructurales llevadas a cabo en algunos países como respuesta a este nuevo ciclo de crisis, no han hecho más que profundizar la desigualdad en la distribución del ingreso con las consecuencias de mayor informalidad y exclusión, favoreciendo la*

apropiación de la renta y la concentración de la riqueza. Al mismo tiempo se está frente a una crisis de inversión, una crisis de deuda, una crisis de dinero que está ocioso.” (Numeral 10)

2. Análisis de contexto de las Américas y en particular de América Latina y el Caribe

El sistema económico neoliberal, impulsado en las últimas décadas por las grandes transnacionales y los organismos económicos internacionales, en donde se han dejado de lado las políticas sociales y el papel del Estado como ente encargado de velar por la calidad de vida de sus habitantes, para sustituirlo por un sistema en donde se privilegia la maximización de la producción de bienes y servicios al más bajo costo, ha producido una desigualdad y una exclusión social en las Américas, solo comparable con la catástrofe humana vivida durante la I Revolución Industrial.

Durante un periodo importante de los últimos 15 años, o sea a partir del 2000, hubo un ciclo de aumento de los precios internacionales de los productos primarios exportados por la región, especialmente de los productos agrícolas, minerales e hidrocarburos. Esos mercados estimularon la ampliación de las actividades extractivas y en muchos casos una gran dependencia de las economías nacionales en relación a esos sectores, con fuertes impactos negativos en términos ambientales y sociales.

Sin embargo, en los últimos años, como resultado de la desaceleración mundial del crecimiento económico, los precios internacionales de varios de esos productos primarios volvieron a caer, impactando negativamente sobre los resultados en las balanzas de pago de esos países y debilitando sus economías. Eso nos recuerda que una estrategia de mediano y largo plazo para el desarrollo económico, social y ambientalmente sustentable tiene que superar la dependencia del modelo extractivista y de los altibajos de los ciclos de los precios de las materias primas a nivel internacional y los altos grados de concentración económica que se han alcanzado.

El modelo de desarrollo vigente en la mayoría de los países de América Latina – Caribe, ha generado un importante crecimiento económico en la mayoría de los países de América Latina – Caribe hasta los años 2012 – 2013 y sin embargo, dicho crecimiento –con excepción de Brasil, Uruguay, Argentina y dos o tres más-, se ha concentrado en unas pocas manos, lo que provoca que no se vea reflejado en mejores condiciones de vida ya que las disparidades sociales cada vez son mayores y las personas que han caído por debajo de los límites de pobreza aumentan de forma alarmante todos los días. Este proceso de crecimiento a partir “del auge de las materias primas” en los mercados internacionales ha cesado y los países latinoamericano-caribeños –otra vez, con algunas excepciones-, han entrado en un retroceso económico, que a la vez está causando un retroceso en las condiciones de trabajo y de vida de la población.

3. El modelo de sociedad actual basado en el proyecto neoliberal

El modelo de desarrollo vigente **en mayor o menor medida** en América Latina y el Caribe se ha fundado en las políticas contenidas en los Planes de Ajuste Estructural, (**también llamados Planes de Modernización Económica**), basados en el denominado “Consenso de Washington”. Una visión sintética de dichas políticas es la siguiente:



Con la aplicación de estas políticas, los Estados, o mejor dicho, los gobiernos latinoamericanos, han abandonado su función social. Poco a poco la libertad sindical se han ido eliminando, los servicios básicos se han ido privatizando y el acceso de la población a la educación y a los sistemas de seguridad social, -que han pasado total o parcialmente a manos privadas-, se han ido restringiendo, **violando con ello muchos de los derechos humanos y laborales de los trabajadores.**

La imposición por parte de organismos financieros internacionales (FMI, BM, BID y otros) de políticas públicas que dejan de lado las políticas sociales como parte trascendental de la administración pública, aunado a los altos índices de corrupción, han expandido la pobreza provocada entre otras cosas, por la desregulación de las protecciones del empleo y la privatización de servicios básicos esenciales tales como los sistemas de protección y seguridad social y de la salud, los servicios de agua, electricidad, comunicaciones, transporte público, etc.

Las excepciones de esta situación quizás sean los casos de Brasil, Uruguay y Argentina donde grandes sectores de la población han salido de la pobreza y de la pobreza extrema para engrosar las denominadas clases medias. Citamos como ejemplo Brasil, donde han salido de la pobreza aproximadamente 40 millones de personas.

Por su parte, las reformas flexibilizadoras de la legislación laboral eliminaron la protección contra el despido, el contenido de los contratos de trabajo, ampliaron las jornadas laborales y establecieron restricciones al derecho de huelga y a la negociación colectiva. Quizás *la excepción* a lo arriba mencionada son *Brasil, Argentina, Uruguay, Chile y Venezuela*, en donde la legislación laboral se modificó con el propósito de ampliar la protección brindada a los trabajadores.

Como contrapropuesta al modelo de desarrollo neoliberal, la CSA ha elaborado el Proyecto alternativo de **desarrollo contenido en la Plataforma de Desarrollo de las Américas, PLADA**, que contiene un proyecto de desarrollo alternativo que, a través de un movimiento sindical fuerte -para ello es necesario seguir impulsando el proceso de Autorreforma Sindical_, en alianza con organizaciones de la sociedad civil y de la sociedad política (movimientos sociales, movimientos campesinos, organizaciones estudiantiles y académicas, iglesias, partidos políticos y gobiernos que tengan posiciones y acciones coincidentes y/o convergentes con la CSA, etc.) se constituirán en un verdadero factor de poder y de cambio para poder vencer al proyecto neoliberal.

4. La Plataforma de Desarrollo de las Américas, PLADA, como propuesta alternativa al proyecto neoliberal.

1. ¿Qué es la PLADA?

LA PLADA ES...

- 1 ... una plataforma que contiene una Propuesta Integral de Desarrollo para la región de las Américas, basada en principios y orientaciones de tipo ideológico y político
- 2 ... una alternativa y visión estratégica de desarrollo construida desde el movimiento de las y los trabajadores.
- 3 ... una herramienta política y de lucha del sindicalismo de las Américas para la defensa y profundización de los derechos y la justicia a escala de las Américas y también mundial.
- 4 ... el resultado de un diálogo continental del sindicalismo junto a movimientos sociales, políticos, académicos, espirituales, etc.



2. ¿Por qué surge la PLADA?

Surge porque la CSA, es un sindicalismo “**socio-político**”, que lucha no solo para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora, sino también para cambiar el modelo de desarrollo capitalista neoliberal, en la perspectiva de construir una sociedad más justa y más humana donde el trabajo y la clase trabajadora sean la columna vertebral de la misma.

Surge como una propuesta del movimiento sindical de las Américas para darle solución a la crisis global surgida en el 2008 en el seno de los países capitalistas (USA y otros) y para evitar que, como siempre, sean los/las trabajadores/as, los que paguen los costos de la misma.

3. ¿Cuáles son los fundamentos para la elaboración de la PLADA?

La PLADA se fundamenta en las siguientes orientaciones ideológicas y políticas: **a)**

Los cuatro (4) componentes del trabajo decente;

b) La lucha por la justicia social y por una mejor distribución de

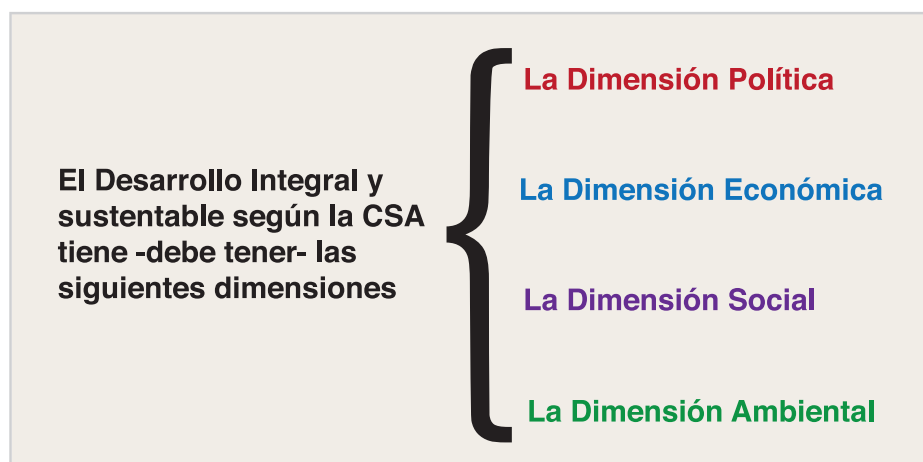
la riqueza; **c)** La democracia participativa; **d)** La igualdad social, particularmente la igualdad entre géneros; **e)** La integración regional; y **f)** La protección e inclusión social de todas y todos, inter-generacional y ambiental. Con estos y otros elementos, la PLADA integra en su concepción del desarrollo las dimensiones política, económica, **social y ambiental**.

4. ¿Con quienes se elabora la PLADA?

La CSA elaboró la PLADA a partir de la convicción de que la salida a la crisis requiere una respuesta urgente y estructural no solo del movimiento sindical representado en la CSA, sino también de otros movimientos sociales (organizaciones campesinas, ambientalistas, estudiantiles, feministas, de las juventudes y la niñez, de los derechos humanos, de la defensa de las víctimas de violencia, por la diversidad sexual, de los pueblos originarios, productores de la economía social y solidaria, organizaciones por los derechos de migrantes, educadores y promotores del arte y la cultura, etc. Así como con otros factores políticos y sociales que tienen pensamiento y posiciones coincidentes y/o convergentes con el pensamiento y las posiciones de la CSA.

La PLADA es una propuesta estratégica que debe ser compartida y articulada con otros actores sociales y políticos comprometidos con la superación del modelo neoliberal y la construcción de alternativas

5. El contenido de la PLADA y los Derechos Humanos Laborales



A continuación presentaremos una síntesis de las propuestas contenidas en cada una de estas dimensiones,

5.1. La dimensión política del desarrollo

La CSA lucha por transitar en forma constante y sistemática de la democracia representativa a la Democracia Participativa

La CSA propugna la implementación y articulación de mecanismos de participación que desarrollen y complementen la democracia representativa, tales como:

- Espacios de diálogo consultivo y de decisión entre los diferentes actores sociales y políticos;
- Asambleas, Referéndums, Plebiscitos, etc.

Para lograr mayores grados de democracia participativa la CSA trabaja por la Democratización de la Comunicación

La CSA rechaza la formación de monopolios y oligopolios en la propiedad y el control de los medios de comunicación que actúan como un poder de facto en la sociedad y en los Estados.

La CSA plantea la existencia de medios públicos de calidad y la promoción y garantías a los medios audiovisuales comunitarios, alternativos e independientes, incluyendo internet como espacios de ejercicio de ciudadanía.

La participación y la democratización de los procesos de Integración regional y subregionales son factores clave para construir sociedades realmente democráticas:

La CSA lucha por democratizar los procesos regionales de integración superándolos con propuestas que trascienda los objetivos estrictamente comerciales y que procuren la integración social, cultural y política. ¡La integración es total o no es integración!

Las Américas debe ser territorio de paz y de pleno respeto a los derechos humanos

La paz es un bien de la humanidad y un fruto de la justicia social, nacional e internacional. La CSA lucha contra las bases militares promueven el armamentismo, violan las soberanías nacionales y atenta contra el principio de la autodeterminación de los pueblos.

La CSA afirma que sin los Sindicatos no hay democracia ni respeto a los derechos humanos laborales.

Por sus luchas en los lugares de trabajo y en la sociedad por la vigencia de los valores de la solidaridad y la igualdad, los sindicatos tienen la real capacidad para trabajar para la democracia y el ejercicio pleno de los derechos humanos.

Autorreforma sindical

Para avanzar en este desarrollo alternativo es fundamental que el movimiento sindical y sus dirigentes prioricen el perfeccionamiento del funcionamiento de los propios sindicatos por medio de la unidad, la democracia interna, la libertad sindical, y la ampliación y fortalecimiento de la representación de todas y todos los trabajadores.

5.2. La dimensión económica del desarrollo sustentable

La Integración regional y subregional de las Américas

La CSA pugna por fortalecer los procesos de integración tanto a nivel regional como subregional como herramientas para el desarrollo de nuestros pueblos, de fomento de relaciones de igualdad entre las naciones del continente y porque el comercio internacional tenga lugar en el marco de acuerdos justos entre las partes.

Distribución justa de la riqueza y del excedente

Es fundamental la intervención de los Estados nacionales y de los organismos de integración regional para revertir la desigualdad social. La erradicación de la pobreza, la inclusión social y la justicia distributiva implica avanzar en reformas estructurales de acceso e igualdad de oportunidades en los servicios sociales y negociaciones colectivas que garanticen el crecimiento de la masa salarial como proporción del ingreso nacional.

Mercados, Instituciones financieras coordinación monetaria

Fortalecer y/o crear la Banca de Desarrollo, así como promover y crear mercados, instituciones financieras, infraestructura y políticas de coordinación monetaria de carácter regional, como el Banco del Sur.

Orientación de la inversión extranjera hacia proyectos nacionales de desarrollo

El control de las transnacionales y de las cadenas de suministro y la orientación de la Inversión Extranjera Directa hacia proyectos nacionales o regionales de desarrollo sustentable y que aporten a la generación de empleo decente, es y debe ser una de las líneas de acción de la CSA y de sus afiliadas.

Hacia una nueva fiscalidad progresiva

La CSA debe impulsar políticas fiscales que graven progresivamente las ganancias, la renta, el patrimonio, los altos ingresos y el consumo de lujo. Junto con esto, el control efectivo de la evasión fiscal y extender la base del gravamen a otros tipos de ingresos actualmente exentos como rentas financieras, ganancias de capital, etc.

Hacia una Reforma Agraria Integral y Sustentable

Por una Reforma agraria integral que redistribuya, desconcentre y democratice la tierra. La reforma agraria debe ser instrumento de generación de empleo, democratización de la propiedad, y ocupación equilibrada de los territorios. La propiedad tiene una función social.

Respeto a los derechos de propiedad de los pueblos originarios y afro-descendientes sobre sus territorios. El interés nacional o el desarrollo no pueden justificar la violación de sus derechos, los cuales revisten importancia crucial para la supervivencia cultural, social y material de estos pueblos

Garantizar el acceso universal al uso de las semillas, rechazar las semillas terminator que son fabricadas por las grandes multinacionales del agro negocio y una política de Estado que cree empresas estatales que reviertan el monopolio de la comercialización de las semillas.

Seguridad Alimentaria

La soberanía alimentaria es el derecho de los pueblos, comunidades y países a definir sus propias políticas agropecuarias y piscícolas con el fin de que la alimentación sea ecológica, social, económica y culturalmente apropiadas a sus circunstancias únicas.

Superar las brechas tecnológicas entre las naciones del Norte y las del Sur, estableciendo garantías para el acceso al conocimiento y facilitar los procesos de transferencia y acceso a la tecnología por parte de los países menos desarrollados.

Planificación Estatal y Participativa de la Economía Solidaria

La CSA propicia políticas públicas para la creación de fondos de financiamiento para proyectos de la economía social y solidaria. Estos fondos deben priorizar la infraestructura, la asistencia técnica para planeamiento, gerencia y mercadeo de los productos y servicios y el apoyo a las etapas iniciales del capital de giro y los salarios de los trabajadores.

5.3. La dimensión social del desarrollo integral y sustentable

Trabajo Decente

El Derecho al Trabajo Decente, constituye el centro de la estrategia de desarrollo sustentable en las Américas y es uno de los componentes fundamentales para la superación del modelo neoliberal.

Promoción y firma de Planes Nacionales de Trabajo Decente, que incluyan: la formalización del empleo con reconocimiento y garantía de sus derechos; la elaboración de normas laborales para la juventud; el fortalecimiento de los Ministerios de Trabajo frente a la inspección laboral, garantías para la negociación colectiva, el ejercicio de la libertad sindical, la seguridad social universal y el diálogo social verdadero.

Los Estados deben ser garantes de la legalidad y protección de las normas fundamentales del trabajo e intervenir en los períodos de crisis frente a fenómenos naturales extremos para que se proteja a las y los trabajadores y a sus familias.

Vigorización del papel normativo de la OIT como organismo creado para dar igualdad a los desiguales, a través de la ratificación y aplicación de sus Convenios por todos los países miembros, con una presencia sindical más protagónica.

Combate al trabajo en condiciones de informalidad tanto en la economía informal como en la formal. Y a la precarización, especialmente cuando surge de procesos de tercerización (subcontratación y trabajo “por agencia”). Erradicación del trabajo forzoso, del trabajo en condiciones análogas al trabajo esclavo y la trata de personas. Erradicación del trabajo infantil.

Libertad Sindical y Negociación Colectiva Efectivas

Las y los trabajadoras/es tienen derecho a organizarse libremente, a elegir el tipo de estructura y formas de representación, a ejercer el derecho a huelga y a negociar colectivamente, a escala local, territorial, nacional, regional y transnacional.

Fin de la persecución y la violencia contra las y los trabajadores que se organizan y luchan. Independencia y autonomía del movimiento sindical frente a las empresas y los gobiernos. Eliminación de los pseudo-sindicatos dominados por los empleadores y de “los contratos de protección”.

Eliminación de restricciones a la huelga, a la imposición de arbitrajes obligatorios y mayor precisión en la regulación de las huelgas en los servicios esenciales.

Promover la negociación colectiva por la vía legislativa siempre que no afecte la autonomía de las organizaciones de las y los trabajadores, ni el ejercicio de la libertad sindical. Incorporar el enfoque de género a la negociación colectiva e incorporar a las mujeres en los procesos de negociación.

Seguridad social universal y solidaria

*Sistemas nacionales de seguridad social, **basados en los principios de universalidad, solidaridad y el carácter público** de las prestaciones, financiados mediante contribuciones e impuestos progresivos, en especial durante la niñez y la vejez.*

*La Seguridad Social para todas y todos debe tener dos componentes: **un pilar público básico**, financiado con impuestos progresivos y que proporcione beneficios a todas y todos; y **un pilar público contributivo**, con financiación tripartita.*

*Financiamiento sustentable de la seguridad social **a través de porcentajes de los Presupuestos Nacionales de cada país destinados a la protección social**. Establecimiento de fuentes de financiación tripartita adecuadas con recursos del Estado, impuestos progresivos al capital y a las grandes rentas, y contribuciones de empleadores y trabajadores.*

Destierro de los modelos fundados en la capitalización individualista, el lucro privado y la especulación financiera.

Políticas públicas y responsabilidad empresarial en la provisión de cuidados

Responsabilidad pública compartida y *redistribución justa entre géneros, del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado*. El Estado es responsable de promover políticas públicas que faciliten la conciliación de las responsabilidades familiares y de cuidado con las laborales.

*Promoción de reducción de la jornada de trabajo sin disminución de salarios para que se **la política de cuidado en tres ámbitos principales: En la empresa, en la sociedad**, fortaleciendo los sistemas públicos colectivos accesibles a todos y todas, y en los programas y campañas de educación para erradicar la cultura patriarcal y valorar socialmente el trabajo reproductivo con igualdad de género*

Promoción de modelos Antipatriarcales

Responsabilidad pública compartida y *redistribución justa entre géneros del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado*. El Estado es responsable de promover políticas públicas que faciliten la conciliación de las responsabilidades familiares y de cuidado con las laborales.

***Promoción de** reducción de la jornada de trabajo sin disminución de salarios para que se **la política de cuidado en tres ámbitos principales: En la empresa, en la sociedad**, fortaleciendo los sistemas públicos colectivos accesibles a todos y todas para apoyar el cuidado de la niñez, las personas enfermas, con discapacidad y adultas mayores; y **en los programas y campañas de educación para erradicar la cultura patriarcal** y valorar socialmente el trabajo reproductivo con igualdad de género*

Ciudadanía Regional y Derechos para los Migrantes

Las y los trabajadores tienen derecho a migrar, a no migrar, a permanecer o a retornar dignamente. **Los y las migrantes, regularizados o no, deben gozar de iguales derechos que los demás ciudadanos.**

Luchar por establecer *un sistema regional de validación de certificaciones profesionales y títulos de educación formal*, un sistema de pensiones y seguridad social regional *aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social para invalidez, vejez y supervivencia*, que debe ser aprobado y aplicado con rango de Ley.

Políticas Continentales de Prevención y Erradicación de todo tipo de Violencia

Políticas regionales para erradicar y prevenir la criminalidad e inseguridad, la explotación infantil, la trata de personas, el crimen organizado, el narcotráfico, los feminicidios y todas las formas de impunidad que garantizan su continuidad.

Políticas de Estado en el ámbito de las Américas para la eliminación de todas las formas de explotación infantil, con un abordaje integral que garantice la asistencia de los/as niños/as, y los adolescentes al sistema escolar público y gratuito desde la edad preescolar.

Salud y seguridad en el trabajo

La salud laboral es un derecho humano fundamental. Se construye en un ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde trabajadoras y trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Implementación de *un sistema integral de riesgos laborales y enfermedades profesionales, incluyendo la salud mental, con Instituciones públicas nacionales de inspección y control fuertes y eficaces para el cumplimiento de las obligaciones preventivas y sanción para las empresas.*

5.4. La dimensión ambiental del desarrollo sustentable

Justicia ambiental

Demandamos una política ambiental para enfrentar las asimetrías tanto a nivel nacional, entre clases sociales, como a nivel internacional, entre las naciones del Norte y del Sur. Todas las naciones tienen derecho a un desarrollo sustentable. Sobre los responsables de los mayores daños –países y empresas- deben recaer las mayores cargas relativas a las iniciativas de adaptación y mitigación.

Defensa y preservación de los bienes comunes

El Estado debe garantizar el carácter público de los bienes comunes, la naturaleza y el goce colectivo y equitativo de los mismos, su defensa y preservación. Son bienes comunes la biodiversidad, el agua, las semillas, los bosques, la energía y el conocimiento.

El Agua es un Derecho Humano

El agua y el saneamiento son un bien común, esencial para la vida, un derecho humano universal. El Estado tiene el deber de garantizar el acceso efectivo al agua mediante servicios de agua potable y saneamiento en manos públicas y comunitarias, con participación de las y los trabajadores. Por tanto lucha contra todo intento de privatización del agua y del saneamiento

Soberanía y Democratización Energética con Matriz Sustentable

Todos los pueblos y todas las regiones tienen derecho al acceso de la energía para su desarrollo. La superación de la crisis energética es un asunto central en la construcción de un modelo alternativo para la región.

Por una matriz energética que se base en tecnologías limpias, renovables y en bajas emisiones de gases de efecto invernadero. Los biocombustibles pueden ser considerados como una

alternativa más de energía, siempre y cuando su desarrollo no desplace la producción de alimentos.

Una Transición Justa

Transición justa es el conjunto de políticas diseñadas para asegurar que la transición y el camino hacia una producción con bajas emisiones de gases de efecto invernadero, ofrezca al mismo tiempo oportunidades a las y los trabajadores y a las comunidades implicadas y que proteja a los más vulnerables y los que se encuentran en situación de riesgo tanto de los efectos del cambio climático, como de las medidas para combatirlo.

Nuevo Paradigma de Producción, Distribución y Consumo con Sustentabilidad Ambiental

Desarrollar tecnologías que eviten el uso de insumos y técnicas productivas generadoras del cambio climático y la desertificación, y que en cambio contribuyan a la producción en un nuevo paradigma de sustentabilidad.

Hacia una política internacional responsable, como requisito esencial para lograr el desarrollo de América Latina-Caribe

El retroceso y la miseria en la que se han visto sumidos la inmensa mayoría de los países latinoamericanos, es producto de las políticas de desarrollo impulsadas por los organismos económicos mundiales: FMI, BM, BID y otros ya que los programas impulsados por estas entidades, buscan, principalmente, que los gobiernos liberen recursos para pagar la deuda externa.

Los organismos internacionales deben cambiar drásticamente el rumbo de sus políticas y optar por sistemas que permitan que nuestros países salgan de la pobreza, por medio *de la generación de empleo digno y de un reparto equitativo de la riqueza.*

También los gobiernos de los países de la Región deben diseñar e implementar políticas internas, por ejemplo, políticas económicas basadas en el estímulo del mercado interno y en las que el mercado externo sea un complemento, indispensable ciertamente, pero complementario.



ANEXO

PREGUNTAS PARA LOS FOROS DE REFLEXION





ANEXO

PREGUNTAS PARA LOS FOROS DE REFLEXION

Los DHL en los planos nacionales e internacionales

ACTIVIDADES UNIDAD I

1. ¿Cómo surgieron los Derechos Humanos?
2. ¿Cuál es la importancia de que los derechos laborales se encuentren regulados en las Constituciones Políticas?
3. Mencione al menos tres derechos laborales individuales y dos derechos laborales colectivos con los cuentan los trabajadores.
4. ¿Cuáles derechos laborales se violentan más en su país? Explique
5. En su opinión, ¿qué importancia tiene, para los trabajadores, la promoción de reformas laborales tendientes a implementar la educación en la prevención de conflictos y medios alternativos de resolución de los mismos en la sociedad actual?
6. ¿Qué se puede hacer para mejorar el cumplimiento de las normas laborales?

ACTIVIDADES UNIDAD II

1. ¿Qué papel juegan los Ministerios de Trabajo en la prevención y solución de violaciones a los derechos laborales?
2. ¿Cuál es la importancia de la Inspección del Trabajo?
3. ¿Cuál es la importancia para los trabajadores de contar con jueces laborales Debidamente capacitados a la hora de resolver los juicios de trabajo?
4. En su país, ¿cuál es la duración promedio de un juicio laboral?
5. Realice un cuadro con propuestas de reformas al sistema judicial de su país que usted considere más importantes para lograr un acceso universal y expedito a la justicia laboral.
6. ¿Los organismos del Estado para la defensa y protección de los derechos humanos en general y de los derechos humanos laborales de su país defienden a los trabajadores o al Gobierno que violas los viola?
7. ¿Qué son las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) y qué papel juegan en la defensa de los derechos humanos y laborales?
8. ¿Cuáles son sus objetivos y funciones del movimiento sindical y que importancia tienen en la sociedad actual?

ACTIVIDADES UNIDAD III

1. De los Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos y Laborales estudiados, cite los tres que usted considere más importantes y explique el porqué de su elección.
2. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de los Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos y Laborales y que acciones cree usted que se pueden tomar para corregir esta situación?
- 3.Cuál es el papel de la Organización internacional del Trabajo, OIT en el control, vigilancia y cumplimiento de los derechos humanos laborales.
4. ¿Tiene Ud. conocimiento de cómo se elaboran y aprueban los Convenios y Recomendaciones de la OIT?
5. ¿Las Secretarías o Departamentos de los derechos humanos de su central se encargan directamente de presentar las quejas a la OIT por violación a los DHL?
6. ¿Se respetan realmente los derechos humanos de las minorías o aún existe discriminación? Explique.

ACTIVIDADES UNIDAD IV

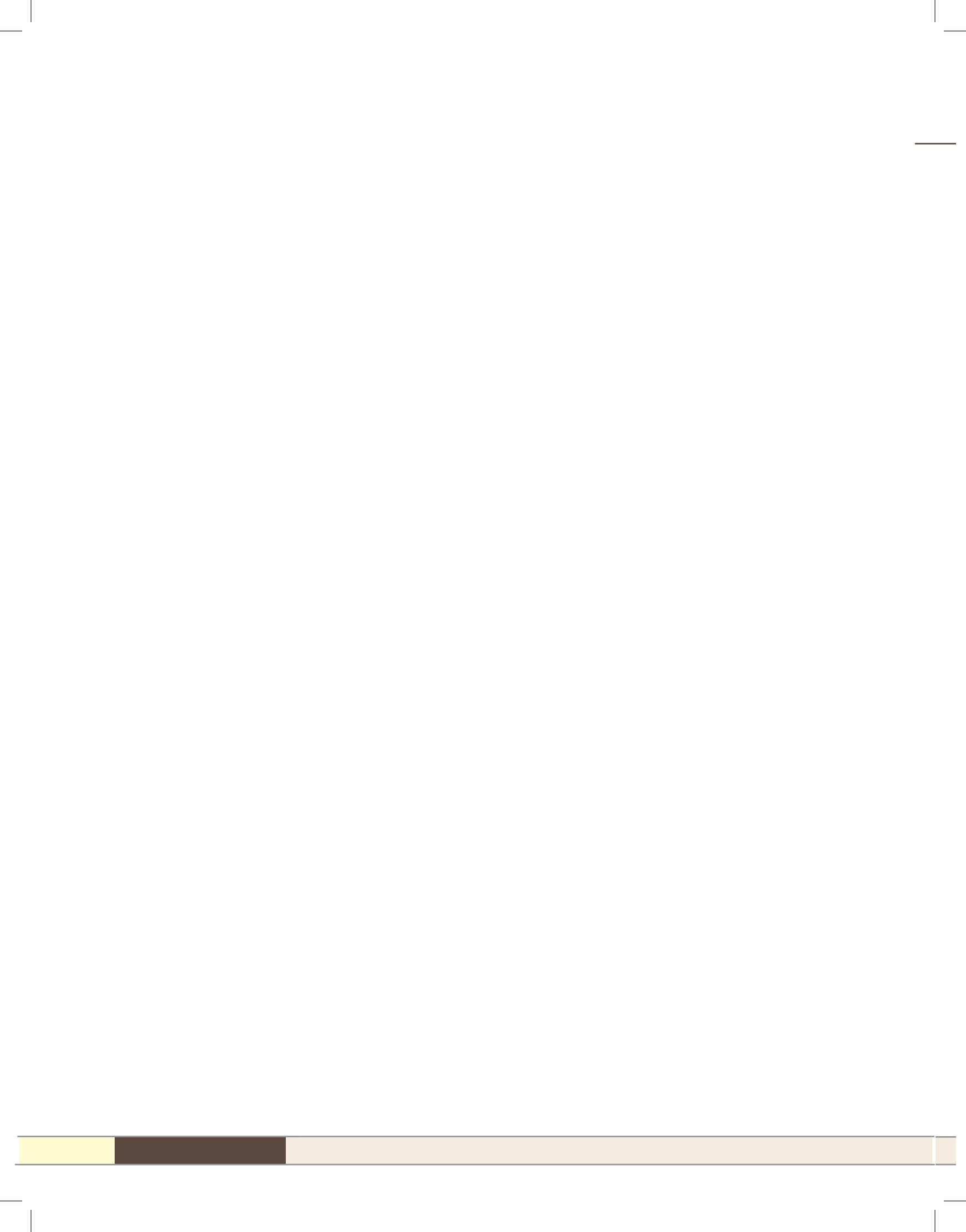
1. ¿Qué impacto ha tenido la imposición del sistema económico neoliberal en las políticas sociales del gobierno de su país y como ha afectado esto la calidad de vida de la población?
2. En su opinión, ¿cuál es la importancia de optar por un nuevo modelo de desarrollo solidario, en donde el trabajo decente y la clase trabajadora sean su eje central?
3. ¿Cuál es el rol de la PLADA en la formulación de una propuesta integral de desarrollo del movimiento sindical de su país?
4. ¿Qué papel deben jugar los movimientos sociales, políticos, religiosos, académicos en la elaboración de una propuesta de desarrollo integral y sustentable de su Centro o Confederación?



MÓDULO III

LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN LA OIT





INDICE DE CONTENIDOS

Esquema conceptual Módulo III	Pág. 04
Unidad 1: INTRODUCCION GENERAL: LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES Y LA OIT	Pág. 05
1.1. Los Derechos Humanos en General	Pág. 07
1.2. Los Derechos Sindicales: un punto de partida	Pág. 08
1.3. Qué es la OIT	Pág. 09
1.4. Los Derechos Humanos y Laborales en el Sistema de Naciones Unidas y en la OIT	Pág. 10
Unidad 2: EL SISTEMA NORMATIVO Y DE CONTROL DE LA OIT	Pág. 13
2.1. Los Instrumentos normativos de la OIT	Pág. 15
a. Convenios	
b. Recomendaciones	
c. Resoluciones	
d. Declaraciones	
e. Protocolos	
2.2. Características y clasificación principales de las NITs	Pág. 16
a. Características	
b. Clasificación	
c. Obligación de los Estados Miembros: Memorias, Sumisión	
2.3. El Sistema de Control	Pág. 19
Unidad 3: DECLARACIONES IMPORTANTES	Pág. 23
3.1. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento	Pág. 25
a. La Declaración: Convenios y Areas	
b. Seguimiento	
c. importancia de La Declaración	
d. Fragmentos estratégicos de los ocho convenios	
3.2. Declaración de la Justicia Social y la Globalización Equitativa	Pág. 30
Unidad 4: EL PAPEL DE LOS SINDICATOS	Pág. 33
Anexo: COMO ELABORAR UNA QUEJA	Pág. 37
Bibliografía	Pág. 43

Esquema Conceptual

Módulo III



UNIDAD 1

INTRODUCCION GENERAL: LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES Y LA OIT





INTRODUCCION GENERAL: LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES Y LA OIT

1.1. Los Derechos Humanos en General

Como se explica en módulos anteriores el concepto básico de “Derechos Humanos” es relativamente reciente, aparece en 1946 en la Carta de las Naciones Unidas con la cual dicha entidad se constituye. En el pasado se utilizaba y conocía como “Derechos del Hombre o Derechos Naturales”.

En general la idea central de los derechos humanos es que permiten hacer posible una convivencia civilizada y racional entre las personas y los pueblos. Esta forma de vida supone la satisfacción de las necesidades humanas básicas pero no se diluye en ellas ya que es vital entender que el fin de todos los derechos humanos es la dignidad humana.

Estamos hablando por tanto, de una categoría que busca reafirmar la dignidad de la persona en sus relaciones socio-económicas y frente al Estado, reconociendo para ello una serie de atributos inherentes y consustanciales a todos los seres humanos, sin distinción alguna.

Los derechos humanos constituyen una visión de la humanidad que se alza en contra de la exclusión social y la arbitrariedad; la propuesta es la construcción de estándares de comportamiento básicos sobre cómo actuar e interrelacionar entre iguales y cómo el Estado debe tratar a los ciudadanos y a su población en general.

En la perspectiva actual, los derechos humanos han evolucionado y su exigibilidad puede ejercerse individual o colectivamente, a nivel de comunidad, sociedad, centro de trabajo y a nivel global.



LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

En el conjunto de derechos humanos, existe un grupo de derechos vinculados al trabajo y a los trabajadores y trabajadoras. Estos son conocidos como los derechos humanos laborales y sindicales. Se orientan a posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de las y los trabajadores para su defensa, reivindicación y participación.

1.2. Los Derechos Sindicales: Un punto de partida.

Lo primero a reiterar es que esta categoría de derechos no puede separarse de los demás derechos humanos. La integralidad hace que unos (los derechos civiles y políticos) presuponen y complementan a los otros (económicos sociales y culturales) y éstos expresan en su conjunción los derechos y libertades imprescindibles para la existencia y el eficaz funcionamiento de los sindicatos, en condiciones tales que puedan defender y promover los intereses de los trabajadores.

Estos derechos sindicales de los trabajadores y trabajadoras, no fueron concedidos ni reconocidos como un acto unilateral por parte de los Estados; tuvieron que ser conquistados mediante una larga, dura y constante lucha de organizaciones de trabajadores, en contra de la, a menudo, implacable resistencia de los empresarios y gobiernos.

Por ello, los derechos sindicales deben considerarse como derechos inalienables de la clase trabajadora y consustanciales al sistema democrático. Aún hoy los trabajadores siguen luchando por el pleno reconocimiento jurídico de sus derechos sindicales y por su cumplimiento en la práctica cotidiana, en un número importante de países de las Américas.

La Organización Internacional del Trabajo, es uno de las instituciones especializadas de las Naciones Unidas que través de su función normativa ha sido pionera en el reconocimiento, promoción de su aplicación y cumplimiento, así como de su expansión, progresión y supervisión de los derechos humanos laborales a nivel mundial. Este esfuerzo por más de noventa años ha sido esencial para la paz y el desarrollo de mecanismos de equilibrio y respeto entre el capital y el trabajo.

Es más, se puede afirmar que la Libertad Sindical, uno de los derechos sindicales fundamentales, acuña una síntesis de los derechos humanos, porque a través del ejercicio de sus acciones: defensa, reivindicación, participación socio-política y lucha, enriquece los contenidos de los derechos humanos en su conjunto; por ello, no es coherente hablar de democracia sin sindicatos ni del derecho al y del trabajo sin vincularlo al ejercicio del derecho de Libertad Sindical como garantía de equilibrio en las relaciones laborales.

Declaración de Filadelfia

(Fragmentos)

Proclama entre sus principios fundamentales:

- El trabajo no es una mercancía.
- La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.
- La pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- El Diálogo Social como práctica democrática.



E. H. Greenwood, U.S. Delegate, and Harold B. Butler, Secretary-General, with secretarial staff of the first International Labour Conference in Washington, D.C., October–November 1919, in front of the Pan American Building



1.3. ¿Que es la OIT?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) como se dijo en módulos anteriores es el organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. En dos de sus principales documentos se definen sus principios morales y políticos, el de Constitución (1919) y posteriormente en la Declaración de Filadelfia (1944) están plasmados sus soportes principales:

- La búsqueda de la justicia social como fin último y razón de ser de su existencia.
- El tripartismo como forma de gobierno,
- El sistema normativo columna de la institución,
- El Diálogo Social como práctica democrática.

Ambos documentos son complementarios y explicitan la relación existente entre los derechos humanos fundamentales y los derechos sindicales.

Para ello, la OIT tiene un gobierno compartido. Está integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. El tripartismo se basa en la idea de que la sociedad se construye gracias a la colaboración entre grupos y no entre actores individuales. En el entendido de que los actores sociales (empresarios y trabajadores) gozan del principio fundamental de libertad de elección. La noción de tripartismo de la OIT implica una independencia real de sus mandantes

Su órgano supremo es la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) que se reúne anualmente en junio y su instancia ejecutiva es el Consejo de Administración, de composición más limitada pero también tripartita (actualmente los forman 14 representantes de los trabajadores, 14 de empleadores y 28 miembros gubernamentales) que se reúne cuatrimestralmente.

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT, y se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre políticas de la OIT y establece el programa y presupuesto que posteriormente son presentados a la CIT para su aprobación. También elige al Director General.

Los Estados Miembros de la OIT están representados en la CIT por delegados de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y empleadores que, mediante negociaciones tripartitas, han contribuido a elaborar un sistema de normas internacionales del trabajo. Estas facilitan directrices para la promulgación de leyes nacionales y son un estímulo para actuar a propósito de cuestiones como la protección y la promoción de los derechos humanos básicos, las condiciones laborales, la seguridad social, la higiene y la seguridad laboral, etc.

El conjunto de estos instrumentos reguladores y orientadores de las relaciones laborales es denominado Código Internacional del Trabajo que está formado principalmente por convenios y protocolos; además, por recomendaciones, Declaraciones y resoluciones, aunque éstas últimas no son vinculantes.

1.4. Los Derechos Humanos y Laborales en el Sistema de Naciones Unidas y en la OIT.

Los principales instrumentos de derecho internacional que operan en el sistema de Naciones Unidas como son: los Convenios, Pactos, Protocolos, Declaraciones, referidos a los Derechos Humanos, integran en sus respectivos cuerpos de artículos, como puede verse en cuadro adjunto, los Derechos Humanos y Laborales. Hay un reconocimiento generalizado en la comunidad internacional de que existen acciones y conductas negativas para el conjunto de la sociedad que no deben de ocurrir y no deberían de permitirse; por ejemplo: que el trabajo forzoso debe ser eliminado, que la libertad sindical, la negociación colectiva y el derechos de huelga compete al sistema democrático y debe ser respetado, que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres debe ser acatada y que los niños/as no deben de trabajar antes de terminar sus estudios primarios, por lo menos.

El cuadro adjunto resume en forma esquemática la presencia de los derechos laborales con sus respectivos artículos en una selección importante de documentos referidos a los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos OEA.

Derechos Humanos Laborales	Declaración Universal de Derechos Humanos(a)	Declaración Americana de los deberes y derechos del hombre(b)	Pacto Internacional I de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) (c)	Pacto Internacional de Derechos Econ., Soc. y Cult. (PIDESC) (d)	Pacto Internacional de Derechos Econ., Soc. y Cult. (PIDESC) (d)	Convención sobre la eliminación de discriminación contra la mujer(f)
Al trabajo y prohibición del trabajo forzoso	Art. 4 y 23.1	Art. XIV	Art. 8	Art. 6	Art. 6	Art. 11 y 1a
Libertad Sindical, huelga y negociación colectiva	Art. 20.1 y 23.4	Art. XXII	Art. 22.1, 2 y 3	Art. 8a y 8d	Art. 8	Art. 7
Igualdad de oportunidad y trato sin discriminación	Art. 1.2, 7 y 23.2	Art. II	Art. 26	Art. 3, 7i y 7ii	Art. 3, 7a y 7c	Art. 11, 1b, 1c, 1d, 2a y 15
Edad mínima para trabajar y derechos del niño	Art. 1.2, 7 y 23.2	Art. VII y XXXVII	Art. 24	Art. 10 y 3	Art. 3, 7a y 7c	
Proceso laboral justo	Art. 8 y 10	Art. XVIII				

- Adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana de 1948.
- Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966.
- Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966.
- Suscrito por la Asamblea General de la OEA, San Salvador, El Salvador, 17 de noviembre de 1988.
- Adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de NN.UU. el 18 de diciembre de 1979.

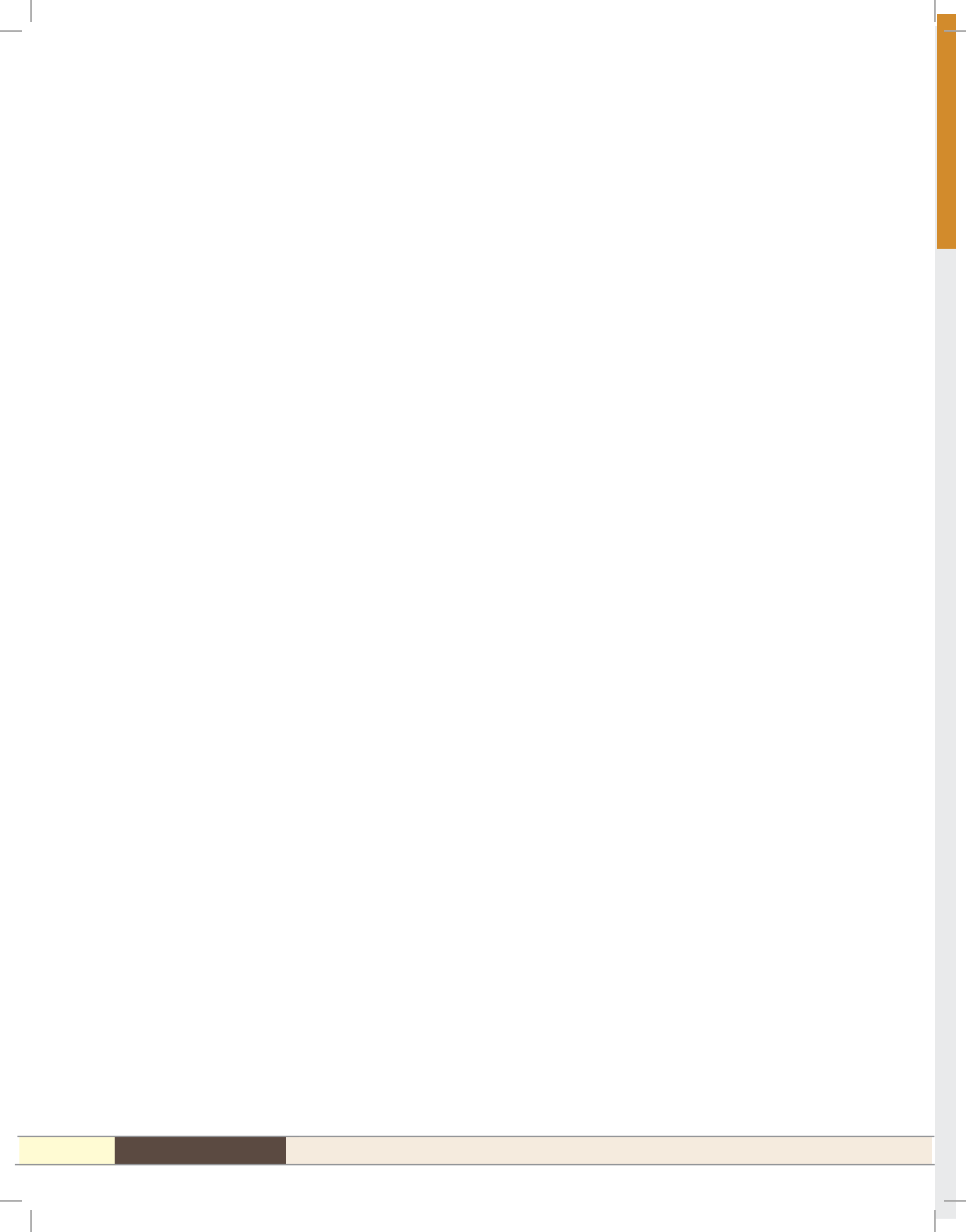
La OIT con mayor razón se ha consagrado a la regulación de estos derechos vía los Convenios Internacionales de Trabajo, como puede apreciarse con mayores detalles en el siguiente cuadro:

Convenios Internacionales de trabajo

Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT (i)	
Al trabajo y prohibición del trabajo forzoso	29 y 105
Libertad Sindical, huelga y negociación colectiva	11, 87, 98, 135, 141, 151, 154
Igualdad de oportunidad y trato sin discriminación	100 y 111
Edad mínima para trabajar y derechos del niño	138 y 182
Proceso laboral justo	150

i. Los Convenios de OIT citados son:

- Convenio N° 29 sobre trabajo forzoso, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 1930.
- Convenio N° 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, adoptado por la CIT de 1957.
- Convenio N° 11 sobre el derecho de asociación (agricultura), adoptado por la CIT de 1957.
- Convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicalización, adoptado por la CIT de 1948.
- Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, adoptado por la CIT de 1949.
- Convenio N° 135 sobre los representantes de los trabajadores, adoptado por la CIT de 1971.
- Convenio N° 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales, adoptado por la CIT de 1975.
- Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, adoptado por CIT en 1978
- Convenio 154 sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981
- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, 1951
- Convenio 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958
- Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973
- Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
- Convenio 150 sobre la administración del trabajo, 1978
- Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, adoptado por CIT en 1978
- Convenio 154 sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981
- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, 1951
- Convenio 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958
- Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973
- Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
- Convenio 150 sobre la administración del trabajo, 1978



UNIDAD 2

EL SISTEMA NORMATIVO Y DE CONTROL DE LA OIT





EL SISTEMA NORMATIVO Y DE CONTROL DE LA OIT

2.1. Los Instrumentos Normativos de la OIT

La OIT se diferencia de las otras organizaciones internacionales de las Naciones Unidas primero por su peculiar gobierno tripartito y segundo por las normas que adopta y el modo en que supervisa su aplicación.

El sistema normativo de la OIT fija medidas que deben adoptarse o principios que han de respetar los gobiernos y los otros actores; por ello, suele calificarse estas funciones como la piedra angular de la Organización 24.

Una Norma Internacional del Trabajo es un texto de carácter jurídico preparado por técnicos de la OIT y en forma cuidadosa para que los miembros y la comunidad internacional cuenten con pautas mínimas para regular el mundo del trabajo.

El presupuesto ético-político está dado en que en la medida que los Miembros ratifiquen, adopten y apliquen las NITs se avanza hacia el fin supremo de la OIT: la Justicia Social.

A continuación se hace un breve resumen de los instrumentos y de los mecanismos que configuran el sistema normativo en general.

a. Convenios

Los convenios de la OIT son tratados internacionales relativos al ámbito del derecho laboral. Cuando un Estado Miembro ratifica un Convenio se compromete a aplicar sus disposiciones en la legislación y la práctica del país y a aceptar que se supervise internacionalmente.

b. Recomendaciones

Las recomendaciones no tienen la fuerza de los tratados internacionales y no son vinculantes pero fijan directrices útiles para orientar las políticas nacionales. Pueden referirse a un tema concreto o, como es frecuente, complementar un convenio, explicando más detalladamente sus disposiciones.

Tanto los convenios como las recomendaciones están destinados a influir concretamente sobre las condiciones y las relaciones laborales en el mundo entero.

c. Resoluciones

El Código Internacional del Trabajo está formado únicamente por los convenios y las recomendaciones, pero también existen las resoluciones como los códigos de práctica, adoptados por la Conferencia anual o en el curso de reuniones técnicas de la OIT a lo largo de los años.

Esos textos no tienen la fuerza de los convenios o las recomendaciones, no pueden dar lugar a ningún procedimiento oficial de elaboración de informes, pero componen un vasto cuerpo de directrices en materia de política social y son un complemento importante del Código Internacional del Trabajo como tal.

d. Declaraciones

La OIT ha adoptado una serie de declaraciones sobre cuestiones de especial importancia. La Declaración de Filadelfia de 1944, de la que ya se ha hablado antes, fue la primera de ellas, posteriormente integrada a la Constitución. Se han adoptado declaraciones sobre el Apartheid (1964, revisada en varias ocasiones), sobre la Igualdad de Oportunidades y de trato para las Trabajadoras (1975), sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (1977, revisada en el 2000 y 2006) y sobre Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo

(1998). En 2008 la Conferencia adoptó una Declaración sobre la Justicia Social para la globalización equitativa, gracias a la cual se consolidó el Programa de Trabajo Decente como marco integrador de la OIT

e. Protocolos

Son instrumentos normativos que se utilizan para la revisión parcial de un convenio, permitiendo modificar parcialmente uno o varios de sus artículos; por lo tanto, este tipo de normas están sujetas a la ratificación por los Estados Miembros.

2.2 Características y clasificación de las NITs

En su conjunto la NITs forman una unidad coherente que armoniza fines específicos de orden técnico, social y económico, a continuación se presentan sus principales características que son complementarias a las que tienen como Derechos Humanos:

a. Características

- **Internacionalidad**
Porque son adoptadas por delegaciones de todas las regiones del mundo integradas tripartitamente y por ello sus textos son redactados de forma general para que sean aceptados por la mayoría de los estados miembros. Los órganos de la OIT se han opuesto siempre a la idea de que existan normas diferenciadas por regiones o grupos de países, a condición de darles suficiente flexibilidad y reflejar en ellas los requerimientos del conjunto de los Estados Miembros.
- **Flexibilidad**
Durante la elaboración de las NIT, se tiene muy presente la necesidad de que sean adaptables en función de la diversidad de los niveles de desarrollo, condiciones y prácticas de los Estados

Miembros. La única excepción a dicho principio se da en la aplicación de los principios referentes a las libertades y los derechos humanos fundamentales, frente a los cuales no se admite ninguna flexibilidad.

- **Viabilidad**

A efecto de lograr textos realistas de implementar, los proyectos de convenio se elaboran y examinan en consulta con los gobiernos y con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, además de que se debaten y aprueban por la Conferencia Internacional del Trabajo, a través de dos tercios de los delegados.

- **Adaptabilidad**

Lo cambiante del mundo del trabajo ha obligado a la OIT a dotarse de una filosofía que le exige una permanente evolución y adaptación de las normas internacionales. De hecho, asume que su programa normativo nunca se completa porque está renovándose constantemente. De este modo las NIT, pueden ser objeto de revisión.

- **Mínimas**

La OIT se preocupa de garantizar el carácter de un mínimo común fundamental a dichos instrumentos, lo cual permite a los legisladores nacionales adaptar sus sistemas legales a las obligaciones asumidas. Conforme al Art. 19 inciso 8 de su Constitución, “en ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación”.

- **Inadmisibilidad de Reservas**

Los convenios una vez adoptados por la Conferencia, en el proceso de su ratificación y cumplimiento, no quedan sujetos a reservas o condiciones³¹ y el hecho de que el texto de una norma internacional abra opciones para que cada Estado Miembro pueda adherirse o no a ciertas partes, forma parte de su carácter flexible, pero no de la existencia o autorización de reservas.

- **Impulsoras**

Las normas internacionales del trabajo imponen una movilización de la cooperación y la asistencia técnica internacional tanto multilateral³² como bilateral, pues sus objetivos de desarrollo y protección social, así como su naturaleza de derechos humanos, concitan intereses y responsabilidades de la comunidad internacional, para volcarlos como parte de la cooperación internacional para el desarrollo.

b. Clasificación de las NITs.

La clasificación de las normas internacionales del trabajo puede ser desde varios puntos de vista y va a depender de los criterios que se escojan; para nuestro punto de interés el énfasis está dado en (i) El reconocimiento como derecho humano fundamental; (ii) la materia a regular y; (iii) la actividad económica que está dirigida la norma.

Clasificación de las Normas Internacionales del trabajo

Criterios		
Derechos Humanos Fundamentales	Libertad sindical Trabajo forzoso	Igualdad de oportunidades y de trato Trabajo Infantil
Derechos Humanos Fundamentales	Empleo Política social Relaciones profesionales	Condiciones de trabajo Seguridad e higiene en el trabajo Seguridad social
Sujetos a proteger	Trabajo infantil Trabajo mujeres Trabajadores de edad Trabajadores migrantes Pueblos indígenas y tribales Trabajadores indígenas	Gente de mar Pescadores Trabajadores portuarios Arrendatarios y aparceros Personal de Enfermería Personas inválidas o discapacitadas
Sectores Económicos	Industriales No industriales Industria de vidrio Agricultura Plantaciones Marítima Portuaria Pesca	Textil Construcción Transporte carretero Sector público Hoteles y restaurantes Comercio y oficinas Industria panificadora Minería carbonífera
Periodicidad del control normativo	Año de por medio los convenios fundamentales y básicos	Cada cinco años, en forma regular, los convenios que no son comprendidos en las categorías antes citadas.

c. Obligación de los Estados Miembros: Memorias, sumisión

• **Ratificación, Denuncia y Revisión**

La Constitución de OIT establece ciertas obligaciones para la totalidad de los Estados Miembros, al margen de si han ratificado o no un convenio en particular o de aplicar directrices de una determinada recomendación.

A partir de que una norma sea ratificada el Estado Miembro asume la obligación internacional de hacer efectivas las disposiciones del instrumento ratificado; por tanto el marco normativo nacional debe adecuarse a lo establecido en el convenio, sus órganos jurisdiccionales deben basarse en ellos para resolver las controversias jurídicas y sociales, y, las autoridades e instituciones del poder ejecutivo deben desarrollar sus políticas y programas de gobierno orientadas al cumplimiento de los objetivos de las normas.

Por lo tanto, es también una obligación del Estado miembro que las relaciones sociales objeto de regulación de los convenios ratificados, se conduzcan en la práctica bajo esas directrices.

• **Memorias**

De Conforme con el Art. 22 de la Constitución de OIT, todos los Estados miembros que hayan ratificado un convenio deben presentar a la Oficina memorias anuales sobre las medidas tomadas para poner en ejecución los convenios a los cuales se hayan adherido. El actual sistema de presentación de memorias, establece que:

- La primera memoria detallada debe ser presentada cumplido los doce meses de la entrada en vigor del Convenio.
 - La segunda memoria detallada se solicitará automáticamente dos años después de la primera.
 - Memorias periódicas: Según la periodicidad establecida y sin perjuicio de que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones pueda pedir una Memoria adicional en cualquier oportunidad que considere necesario, Los Estados deben presentar los siguientes:
 - Memorias bienales: Cada dos años automáticamente se solicitan sobre los diez Convenios, calificados de fundamentales y prioritarios.
- **Sumisión**
El proceso de sumisión se inicia con un comunicado de la oficina a todos los Estados miembros, en el que solicita que la nueva NIT sea hecha de conocimiento de las autoridades nacionales competentes (legislativas, administrativas, y judiciales en los niveles de gobierno correspondientes) a fin de que se pronuncien sobre la conveniencia o no de ratificar dicha norma. Esta etapa viene a ser un primer paso de información formal a efecto de que se considere su eventual ratificación.
 - **Ratificación y Denuncia**
Los Estados Miembros son libres de ratificar o no ratificar un convenio. Se trata de un acto voluntario e independiente de un Estado en base al ejercicio de su soberanía, que debe ser tomado por las autoridades competentes.

Pero a partir de que un convenio sea ratificado quedan comprometidos formalmente a dar cumplimiento a sus disposiciones de hecho y derecho. De conformidad con lo establecido en la Constitución de la OIT.

También existe la posibilidad de que un convenio ratificado sea denunciado. El acto de declarar se entiende como la vía o procedimiento que permite manifestar que ya no quiere estar obligado a cumplir sus disposiciones. Esto sigue un procedimiento similar al de la adopción de las NIT.
 - **Revisión**

La revisión de los convenios y las recomendaciones es una condición importante para su actualización. Es un proceso permanente que se inscribe en el marco de las actividades normativas de la OIT, imprescindible para hacer frente a los cambios sociales y económicos del mundo del trabajo.

2.3. El Sistema de Control

Las NITs están respaldadas por un sistema de control que es único en el orden internacional y que contribuye a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican. La OIT examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados miembros y señala áreas en las que podría mejorar su cumplimiento.

Esto quiere decir que la aplicación de las normas internacionales del trabajo es objeto de constante supervisión por parte de la OIT.

Cuando un país ratifica un convenio de la OIT, como se indica en párrafos anteriores, está obligado a presentar MEMORIAS regulares sobre las medidas que se han tomado para su aplicación; al mismo

tiempo, debe enviar copias a las organizaciones de empleadores y trabajadores, que también tienen derecho a presentar información.

a. La Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones

En 1926 se creó la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones con el fin de examinar el creciente número de memorias de los gobiernos sobre los convenios ratificados. La Comisión está compuesta por veinte profesionales eminentes nombrados por el Consejo de Administración por periodo de tres años. Los expertos proceden de diferentes regiones geográficas, y de diferentes sistemas jurídicos y culturales; son independientes de los gobiernos y nombradas a título personal. La Comisión presenta un informe anual a la Conferencia Internacional del Trabajo, donde es estudiado detenidamente por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

b. Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia

El informe anual de la comisión de expertos, que generalmente se adopta en diciembre, se presenta la siguiente Conferencia, en el mes de junio, donde es examinado por la comisión de aplicación de normas de la conferencia. Esta comisión que es permanente y formada por miembros gubernamentales, empleadores y trabajadores examina el informe y selecciona del mismo diversas observaciones que serán objeto de debate. Los gobiernos mencionados en esos comentarios son invitados a responder ante la situación en cuestión

c. El Control Normativo Especial Queja y Reclamación: Procedimientos y Alcances

En paralelo con estos mecanismos ordinarios de supervisión, las organizaciones de empleadores y trabajadores pueden iniciar procedimientos contenciosos, denominados reclamaciones, contra un Estado Miembro por su supuesto incumplimiento de un convenio que ha ratificado. Si la reclamación es considerada admisible por el Consejo de Administración de la OIT, éste nombra un comité tripartito para estudiar la cuestión. Este comité presenta un informe con sus conclusiones y recomendaciones al Consejo de Administración.

Por otra parte, cualquier país miembro puede presentar una queja ante la Oficina Internacional del Trabajo contra otro Estado Miembro que, a su juicio, no haya asegurado de manera satisfactoria la puesta en marcha de un convenio ratificado por ambos. El Consejo de Administración tiene la opción de establecer una Comisión de Encuesta para estudiar la cuestión y presentar un informe sobre el tema.

Este proceso puede asimismo ser puesto en marcha por el propio Consejo de Administración o previa queja de un delegado en la conferencia Internacional del Trabajo. La Comisión de Encuesta formula recomendaciones sobre las medidas que deben ser adoptadas si fuera preciso. Si un gobierno no acepta estas recomendaciones, puede someter el caso a la Corte Internacional de Justicia.

d. Mecanismos especiales de supervisión

En 1950 la OIT estableció un procedimiento especial en el ámbito de la libertad de asociación. Se basa en reclamaciones presentadas por los gobiernos o por las organizaciones de empleadores y trabajadores contra un Estado Miembro incluso si no ha ratificado los convenios pertinentes. Esto es

posible porque, al convertirse en Miembro de la OIT, un Estado debe cumplir con el principio de la libertad sindical establecido en la Constitución de la propia Organización. El mecanismo establecido en este terreno comprende dos órganos diferentes.

Uno es la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical, que requiere el consentimiento del gobierno implicado. El procedimiento de la Comisión es similar al de una comisión de encuesta y sus informes son publicados. Seis han sido los casos examinados por esta Comisión.

El segundo de estos órganos es el Comité de Libertad Sindical. Este comité tripartito es nombrado por el Consejo de Administración de entre sus propios miembros. Desde que fuera establecido por primera vez, el Comité de Libertad Sindical ha tratado más de 2.150 casos referidos a una amplia gama de aspectos de la libertad sindical: arresto y desaparición de sindicalistas, intervención en las actividades sindicales, legislación no conforme con los principios de la libertad de asociación, etc. El Comité se reúne anualmente en marzo, mayo y noviembre.

e. El Control Normativo Especial de la Libertad Sindical: Organos, Procedimientos y Alcances

La Libertad Sindical y la Negociación Colectiva se encuentran entre los principios fundamentales de la OIT. Poco después de la adopción de los convenios 87 y 98 sobre libertad sindical y la negociación colectiva, la OIT llegó a la conclusión de que el principio de la LS requería de otros procedimientos de control para que garantizaran su cumplimiento. Como consecuencia de ello, en el año 1951, la OIT creó el Comité de Libertad Sindical (CLS) con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical. En esta instancia las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden presentar quejas contra los Estados miembros.

El CLS es un órgano del Consejo de Administración y está compuesto por un presidente independiente y por 3 representantes de los trabajadores, tres de los gobiernos y tres de los empleadores. Si el comité acepta un caso se pone en contacto con el gobierno para establecer los hechos. Y si decide que se ha producido una violación de las normas o a los principios de libertad sindical, emite un informe a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría ponerse remedio a la situación. Posteriormente, se solicita a los gobiernos que informen sobre la aplicación de sus recomendaciones.



En los casos en que los países hubiesen ratificados los instrumentos pertinentes. Los aspectos legislativos del caso pueden remitirse a la Comisión de Expertos. El Comité también puede optar por proponer una misión de “contactos Directos” al gobierno concernido para abordar el problema directamente con los funcionarios del gobierno y los interlocutores sociales, a través de un proceso de diálogo. En sus más de cincuenta años de trabajo el CLS ha examinado más de 2300 casos. Mas 60 países de los cinco continentes han actuado a instancias de las recomendaciones del comité y a lo largo de los últimos 25 años han informado de avances positivos.

De lo anterior se deduce con claridad que las practicas anti-sindical sigue siendo muy frecuente en los países de

la región, ya sea que se exprese a través de la discriminación o bien a través de actos que agreden la integridad física, seguridad personal y libertad de los trabajadores, por el sólo hecho de ejercer la libertad sindical.

En el Informe sobre violaciones a los derechos sindicales de la Confederación Sindical Internacional (CSI) del año 2007-36, que cubre 138 países, muestra un alarmante aumento en el número de personas que han perdido la vida como resultado de sus actividades sindicales, pasan de 115 en 2005 a 144 en 2006.

Podría pensarse, que con casi 60 años de vigencia del Convenio núm. 87 y 98, que consagran la Libertad Sindical en el derecho internacional, la humanidad debería estar cercana a la erradicación de su falta de reconocimiento y de los actos violatorios pero, lamentablemente, esto aún es bastante lejano de la realidad. Los avances que se han logrado, no siempre son sostenibles.

No existen estadísticas que a nivel mundial nos muestren, la magnitud de las violaciones. Es importante contar con información sobre las violaciones, pues a partir de ella se pueden emprender acciones más efectivas de promoción y defensa de los derechos humanos sindicales y combatir el silencio y la impunidad laboral.

f. La Política Normativa de la OIT: Debates en curso

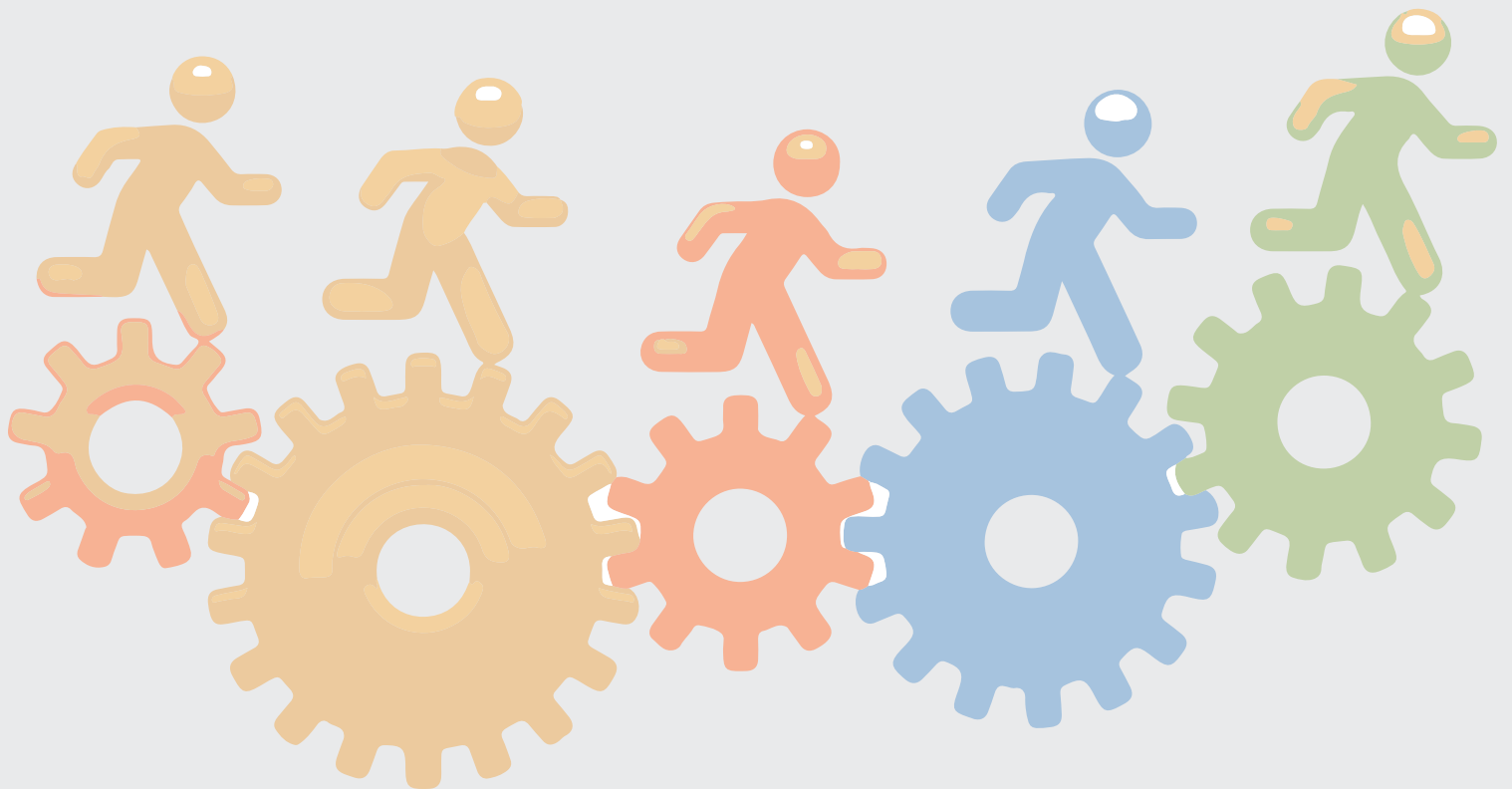
La política normativa de la OIT se reconoce como la columna vertebral de la institución. Su aporte como reiteradamente fue señalado deja una impronta incuestionable en los códigos de trabajo en la mayoría de los países a nivel mundial. En las universidades para los estudiosos de los temas socio-laborales es una fuente invaluable y en el ejercicio del derecho la jurisprudencia recoge cada vez su experiencia y su orientación. La misión institucional lejos de perder vigencia viene a tener más relieve con los desafíos del mundo laboral de la época contemporánea. Nos referimos a los tratados de integración en un mundo abierto al comercio internacional, a la competencia donde los estándares laborales vienen a regular las bases para un comercio justo. Las nuevas ocupaciones propias al desarrollo de la económica global y al uso de las nuevas tecnologías.

El desequilibrio de las cuotas de poder de los actores ya sea por excesivo poder económico, la indiferencia de las autoridades gubernamentales por que se respeten y apliquen las leyes laborales o la división sindical son todos factores que coadyuvan a la arbitrariedad y a la desprotección de los trabajadores.

Por otra parte, entender las grandes transformaciones de la sociedad moderna y los múltiples impactos al mundo laboral conducen a la necesidad de reevaluar la conveniencia, factibilidad y eficacia del diálogo como instrumento político importante de renovación y cambio; como también es importante partir que la lógica de la negociación estriba en concesiones recíprocas que permitan llegar a acuerdos cumplibles y sostenibles.

UNIDAD 3

DECLARACIONES IMPORTANTES



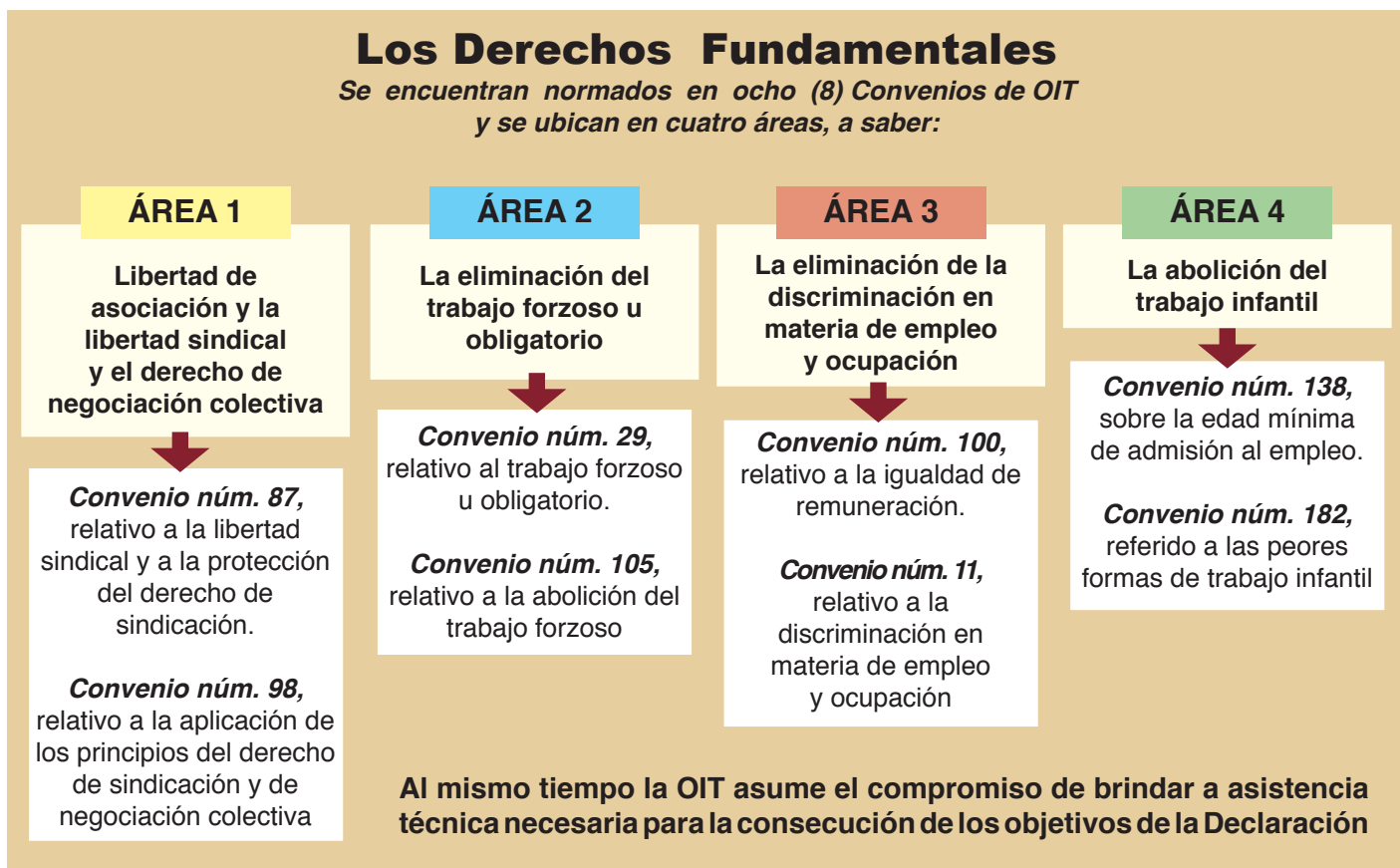


DECLARACIONES IMPORTANTES

3.1. La Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento

a. La Declaración: Convenios y áreas

La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo fue adoptada en el año 1998. Los Estados Miembros reconocen que la condición de miembros de la OIT conlleva la obligación de trabajar en aras de alcanzar determinados valores que son inherentes a la institución; como son: la libertad sindical y el reconocimiento a la negociación colectiva; la erradicación del trabajo forzoso; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Estas son obligaciones básicas que deben cumplirse aun cuando los países no hubiesen podido ratificar los ocho convenios que se consideran fundamentales y que consagran esos principios.



b. Seguimiento

La Declaración incluye mecanismos de seguimiento cuya finalidad es contribuir a detectar las dificultades y necesidades que tienen los Estados para la aplicación de los principios y derechos mencionados. Al respecto los Estados Miembros deben presentar INFORMES ANUALES Sobre los derechos fundamentales no ratificados. Los informes son examinados por el Comité de Administración con la ayuda de un grupo de expertos independientes. Sus contenidos se publican en la introducción del examen anual de los informes; además, el Director general prepara cada año un INFORME GLOBAL sobre uno de los cuatro grupos de principios y derechos, a efecto de analizar la situación en el mundo, tanto en los países que los han ratificado como en aquellos que aun no lo han hecho y propone nuevas formas para continuar brindando asistencia técnica. La Conferencia Internacional del Trabajo examina dicho informe y posteriormente el Consejo de Administración establece un Plan de Acción de cooperación técnica para los siguientes cuatro años. La Declaración y su seguimiento están concebidos para promover los principios y los derechos que los mismos consagran y la ratificación de los convenios fundamentales a través de la Declaración y la asistencia técnica. La finalidad de la Declaración y su seguimiento no es el crear un grupo paralelo de normas sino el de asistir a los Estados Miembros en la consecución del pleno respeto de los mismos

c. Importancia de La Declaración

Desde 1995 la Oficina emprendió una campaña para promover y apoyar la ratificación de ese conjunto de normas, habiéndose logrado que 177 estados Miembros ratifiquen uno o más de estos convenios. Llegado a noviembre de 2007 un total de 1,293 ratificaciones, por parte de todos los Estados Miembros de la OIT²⁶.

La Declaración tiene una gran importancia política, institucional y práctica, pues los Estados Miembros de la OIT reafirmaron los compromisos de:

- Respetar, promover y hacer realidad de buena fe los principios establecidos en la Declaración de Filadelfia, que forman parte de la Constitución de la OIT y que han sido desarrollados como derechos en los Convenios arriba indicados.
- Sujetarse a los mecanismos de control normativo existentes.
- Movilizar los recursos propios y externos de la Organización, así como su influencia, para ayudar a los Estados Miembros, que lo requieran, a cumplir con los objetivos sociales de tales principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Dar seguimiento promocional a la Declaración, para establecer un plan de acción que guíe la asistencia y cooperación técnica y permita evaluar la eficacia de las acciones tomadas, frente a la plataforma social mínima de ámbito mundial que constituye la Declaración.

Desde 1995 la Oficina emprendió una campaña para promover y apoyar la ratificación de ese conjunto de normas, habiéndose logrado que 177 estados Miembros ratifiquen uno o más de estos convenios. Llegado a noviembre de 2007 un total de 1,293 ratificaciones, por parte de todos los Estados Miembros de la OIT.

d. Fragmentos estratégicos de los ocho convenios

Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

Adoptado el 9 de julio de 1948.

Fragmento:

Artículo 2: *Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.*

Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

Fragmentos:

Artículo 1:

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a. Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.
 - b. Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2:

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Convenio N° 29 sobre el trabajo forzoso u obligatorio, 1930

Adoptado el 28 de junio de 1930 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su decimocuarta reunión

Fragmento:

Artículo 1:

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio, se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.
2. Con miras a esta supresión total, el trabajo forzoso u obligatorio podrá emplearse, durante el período transitorio, únicamente para fines públicos y a título excepcional, en las condiciones y con las garantías estipuladas en los artículos siguientes.

3. A la expiración de un plazo de cinco años a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y cuando el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo prepare el informe a que se refiere el artículo 31, dicho Consejo examinará la posibilidad de suprimir sin nuevo aplazamiento el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y decidirá la conveniencia de inscribir esta cuestión en el orden del día de la Conferencia.

Convenio N° 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957

Fragmentos:

Artículo 1.

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:

- d. como medio de coerción o de educación política o como castigo por tener o expresar determinadas
- e. opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- f. como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- g. como medida de disciplina en el trabajo;
- h. como castigo por haber participado en huelgas;
- i. como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Artículo 2.

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio, según se describe en el artículo 1 de este Convenio.

Convenio N° 11 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

Establece que el Estado que ratifique este Convenio ha de asegurar, a las personas ocupadas en la agricultura, los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria y derogar toda disposición legislativa o de otro tipo que tenga el efecto de restringir estos derechos a los trabajadores agrícolas.

Así pues, este convenio garantiza la igualdad entre los trabajadores del campo y la ciudad, en cuanto al ejercicio de la libertad sindical.

Artículo 1.

1. A los efectos de este Convenio, el término “ discriminación “ comprende:
 - a. Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
 - b. Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos “empleo” y “ocupación” incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, 1951

Fragmentos:

Artículo 1:

A los efectos del presente Convenio:

- a. el término [remuneración] comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.
- b. la expresión [igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor] designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:
 - a. la legislación nacional;
 - b. cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
 - c. contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores;
 - d. la acción conjunta de estos diversos medios.

Convenio N° 138 sobre la edad mínima, 1973

Fragmentos:

Artículo 1

Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete 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.

Artículo 2

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 a 8 del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna.
2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente.

3. La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.
4. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.
5. Cada Miembro que haya especificado una edad mínima de catorce años con arreglo a las disposiciones del párrafo precedente deberá declarar en las memorias que presente sobre la aplicación de este Convenio, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:
 - a. que aún subsisten las razones para tal especificación, o
 - b. que renuncia al derecho de seguir acogiéndose al párrafo 1 anterior a partir de una fecha determinada.

Convenio N° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

Fragmentos:

Artículo 1

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, el término «niño» designa a toda persona menor de 18 años.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión «las peores formas de trabajo infantil» abarca:

- a. 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;
- b. la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c. 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
- d. 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.

3.2. Declaración de la Justicia Social y la Globalización Equitativa

La “Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa” y su respectiva resolución fueron adoptadas el 10 de junio de 2008 por consenso por parte de los Estados miembros y representantes de trabajadores y empleadores presentes en la 97ª Conferencia Internacional del Trabajo.

En medio de un ambiente de profunda incertidumbre en el mundo laboral en torno a cuestiones que van desde la turbulencia financiera y la caída de la economía al creciente desempleo, la informalidad y una insuficiente protección social, se adoptó esta histórica Declaración con el objetivo de fortalecer la capacidad de la Organización de promover la Agenda de Trabajo Decente y forjar una respuesta efectiva a los crecientes desafíos de la globalización.

“No sólo representa un gran cambio hacia políticas socioeconómicas más equilibradas, sino que también le otorga a la OIT una herramienta formidable para promover una globalización equitativa con base en el Trabajo Decente”.

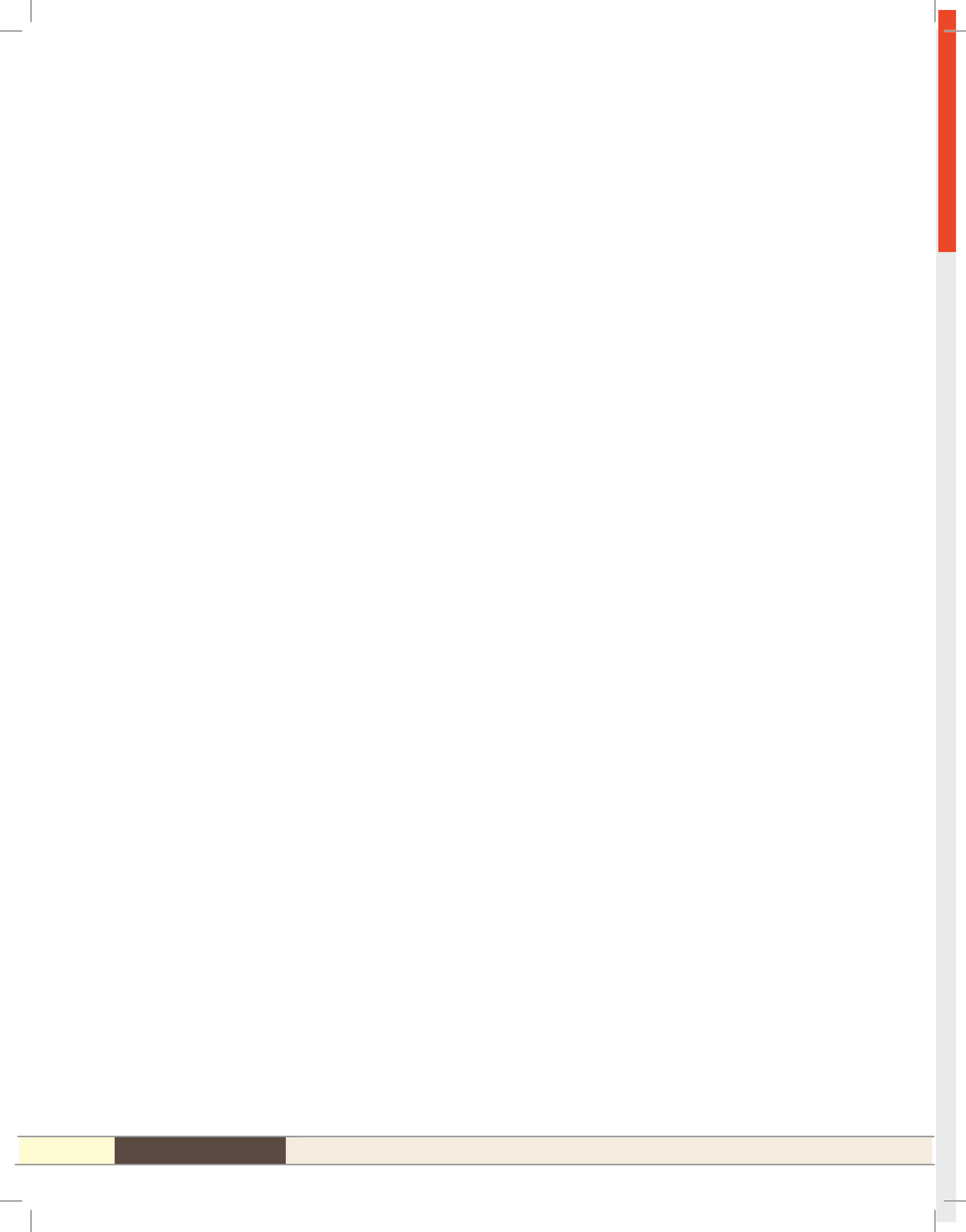
La Declaración reconoce los beneficios de la globalización, pero además llama a que se realicen nuevos esfuerzos para la implementación de políticas de trabajo decente como medio para alcanzar resultados mejores y más equitativos.

De manera específica, esta Declaración sienta una nueva base a partir de la cual la OIT puede apoyar los esfuerzos de sus mandantes para promover y alcanzar el progreso y la justicia social a través de los cuatro objetivos de la Agenda de Trabajo Decente: empleo, protección social, diálogo social y tripartismo, y principios y derechos fundamentales en el trabajo. Es más, al resaltar la naturaleza interdependiente de estos cuatro objetivos, la Declaración subraya que la falta de apoyo a cualquiera de ellos afectaría la promoción de los demás.

La Declaración resalta que la globalización está causando una profunda reforma en el mundo laboral. Por un lado, dice, la globalización ha ayudado a que muchos países se vean beneficiados con altas tasas de crecimiento, creación de empleo, la absorción en zonas urbanas modernas de una gran parte de la población rural pobre, y el fomento de la innovación para el desarrollo de productos y la circulación de ideas. Por otro lado, la globalización ha llevado a que muchos países y sectores enfrenten grandes desafíos en términos de desigualdad del ingreso, altos niveles de desempleo y pobreza, vulnerabilidad económica ante los shocks externos, y el crecimiento del trabajo sin protección y de la economía informal, que tiene un impacto sobre la relación de trabajo y en las protecciones que la misma ofrece.

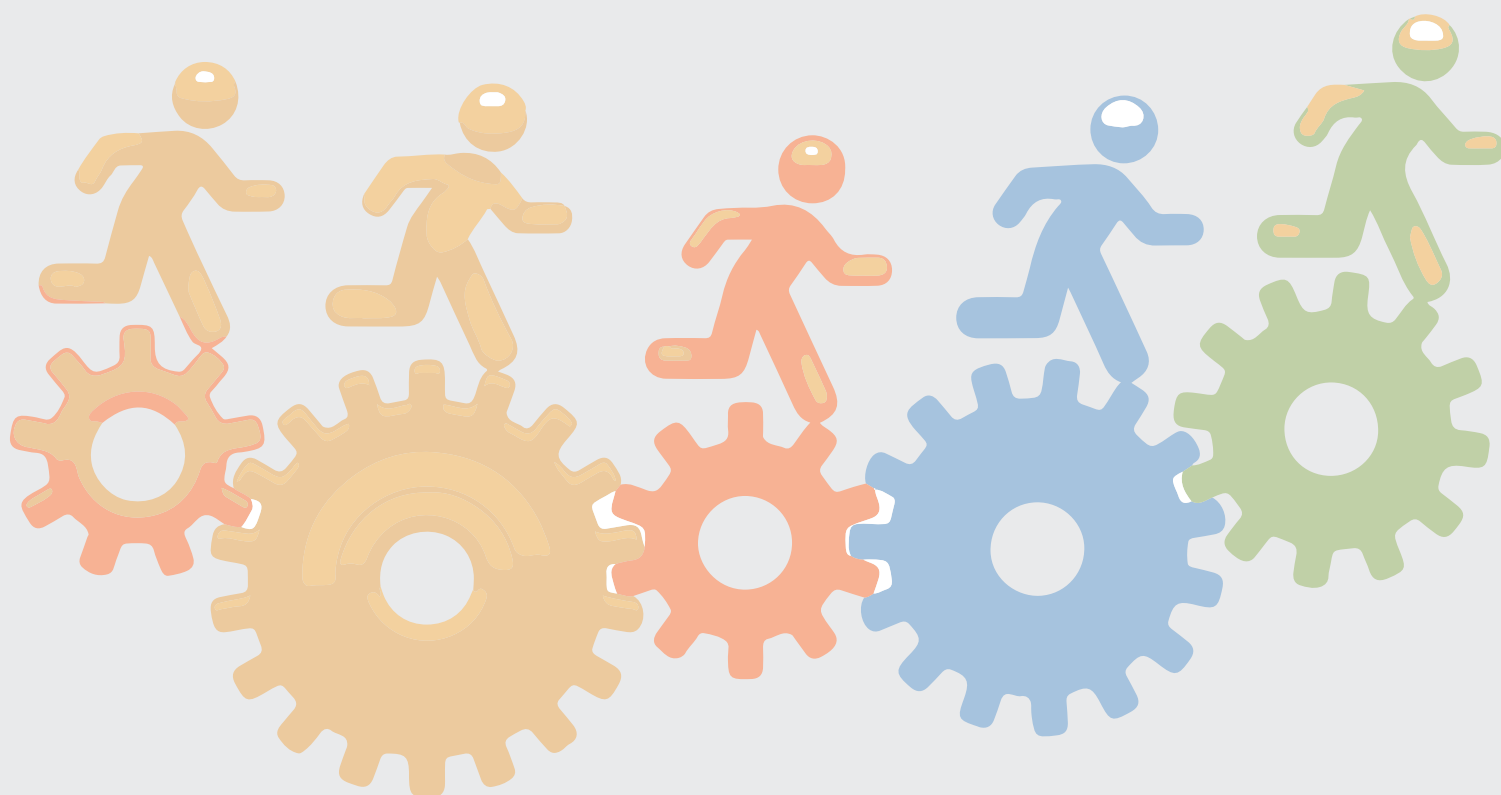
La “Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa” marca la renovación más importante de la Organización desde la adopción de la histórica “Declaración de Filadelfia”, en 1944. Además, representa un importante paso adelante en el respeto, la promoción y la realización de la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada por la OIT en 1998.

Esa Declaración subraya que la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, son los principios básicos de la organización. La Declaración adoptada este año subraya la importancia particular de estos derechos como condiciones que llevan a la realización de los cuatro objetivos estratégicos de La Declaración incluye un mecanismo de seguimiento para asegurar los medios con los cuales la Organización asistirá a sus Miembros en los esfuerzos por promover la Agenda de Trabajo Decente, incluyendo una revisión de las prácticas institucionales de la OIT y su gobernabilidad; discusiones en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre las realidades y necesidades de los Estados miembros y los resultados de las actividades de la OIT; evaluaciones voluntarias por parte de países, asistencia técnica y servicios de asesoramiento; y el fortalecimiento de las capacidades de investigación, y la recolección e intercambio de información.



UNIDAD 4

EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LA OIT





EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LA OIT

La fuerza singular de la OIT en el sistema de las Naciones Unidas procede del régimen tripartito donde los representantes de los trabajadores y de los empleadores participan en las distintas esferas de decisión en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos. La OIT es la única institución intergubernamental donde los trabajadores tienen participación por derecho propio.

Esta intervención de los sindicatos se ejerce en todas las fases de las actividades normativas y de supervisión de la OIT y, por consiguiente, es importante que los trabajadores y los sindicatos tengan conocimiento, manejo de la institución y conciencia de la función que pueden desempeñar en esas instancia que resultan claves para la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores/as.

La coparticipación como forma institucional de gobierno distribuye responsabilidad y desde ese punto es imprescindible que tanto el movimiento sindical internacional a través del Grupo de Trabajadores, bloque articulador del sector laboral, como la unidad técnica de apoyo a nivel de Ginebra y las oficinas en terreno coordinen esfuerzos y estrategias en diversos ámbitos técnicos y políticos; como son:

- En la elaboración de las NITs que implica una participación calificada y atenta a la agenda de la CIT y a sus consultas
- En la Comisión de Aplicación de Normas y Recomendaciones en la CIT
- En las respuestas oportunas a las consultas que lleva a cabo la Oficina de la OIT
- En la presentación correcta y fundamentada de las quejas y el seguimiento que obliga el procedimiento establecido.
- En respuestas oportunas a cuestionarios y a los informes requeridos por los mecanismos de seguimiento de las declaraciones.
- En la participación activa en las Memorias.
- En la participación en los Programan Nacionales de Trabajo decente.

El papel de los sindicatos en todas esas instancias y espacios que propicia la OIT no debe ser solo desde el punto de vista formal sino que lo esperable es que se asuma con acuciosidad, especialización, seguimiento y que sea proactivo según las exigencias de los problemas laborales de la época.

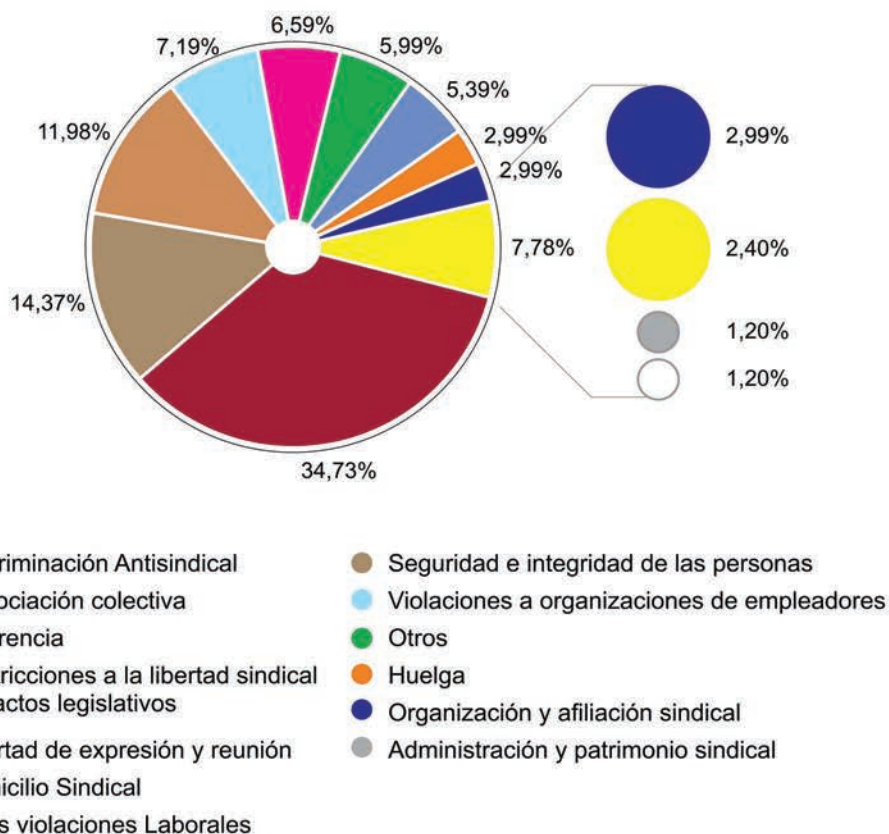
Sin embargo, si bien es cierto que el conocimiento de los contenidos y fundamentos de los derechos laborales y sindicales constituye una tarea obligada para la dirigencia sindical, también es cierto que el manejo de estos (conocimientos) y el seguimiento que requieren bien justifica la especialización de cuadros en lo concerniente al mejor aprovechamiento de la OIT; sobre todo, porque es un hecho demostrado que la brecha entre la ratificación y el cumplimiento de los derechos sindicales es abismal. Como lo consta el Informe periódico de la CSI atrás citado y los cuadros... los actos violatorios a la libertad sindical y a otros derechos siguen siendo el mayor reto para la sobrevivencia sindical.

El papel de América con el resto del mundo es destacado como una de las regiones donde más se infringe la libertad sindical y los derechos laborales; además el tipo de agravios convergen en el objetivo de impedir que los trabajadores/as se organicen como sindicatos.

VIOLACIONES DE LOS DERECHOS SINDICALES

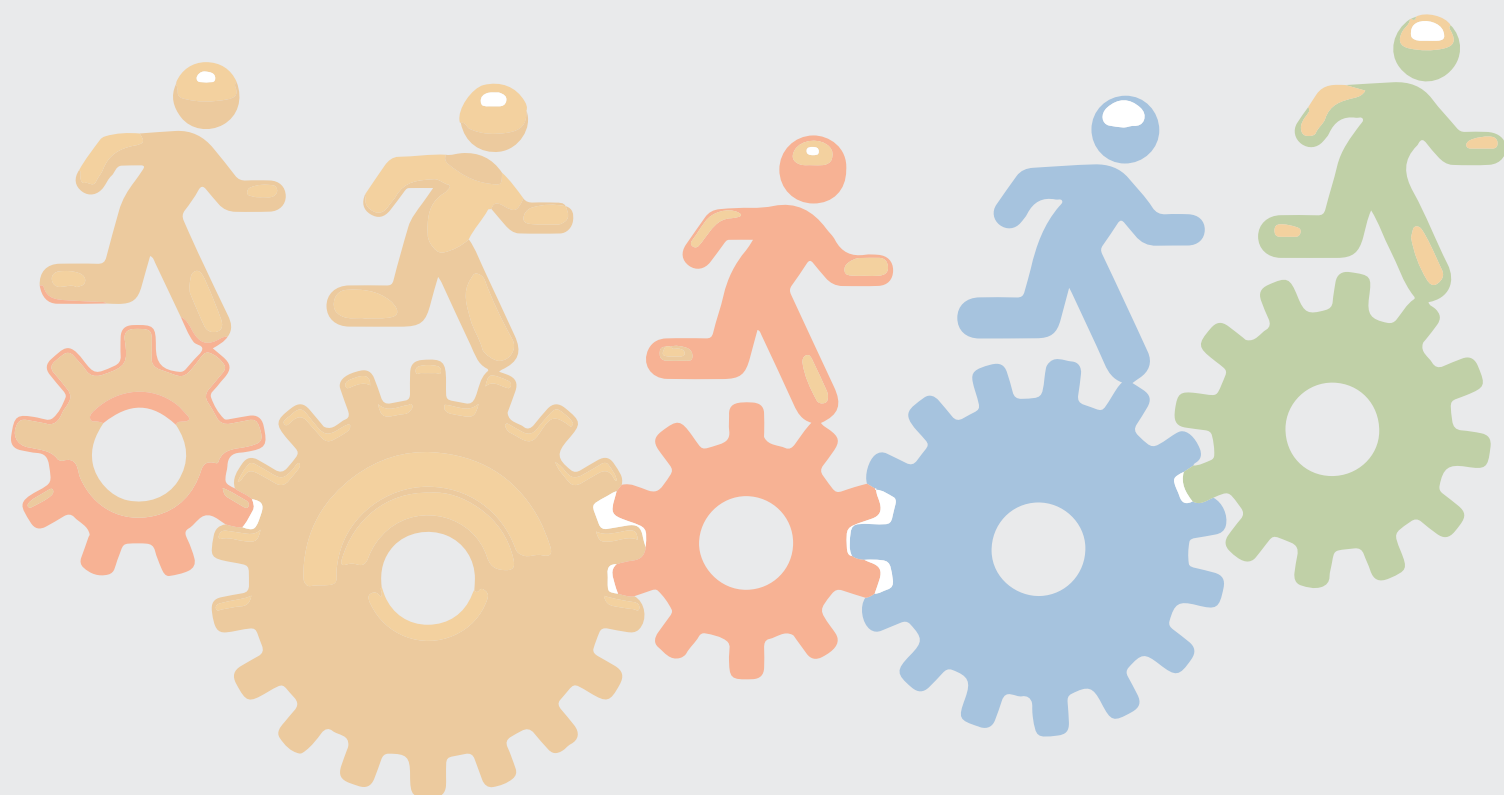
	ÁFRICA	AMÉRICAS	ASIA Y PACÍFICO	EUROPA	ORIENTE MEDIO	TOTAL
MUERTES	24	80	37	0	3	144
AMENAZAS DE MUERTE	4	31	10	0	0	45
TORTURA / PALIZAS / LESIONES	133	97	427	14	161	832
ARRESTOS	832	195	2874	23	1035	4959
DETENCIONES	65	1	353	8	57	484
ENCARCELAMIENTOS	0	3	14	0	3	20
DESPIDOS	2126	930	4865	961	149	8627
TOTAL	3184	930	8580	1009	1408	15111

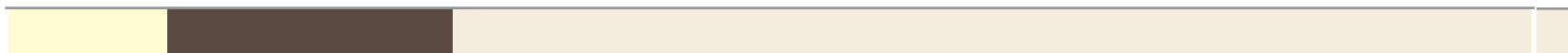
TIPOS DE AGRAVIOS ANALIZADOS POR EL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL



ANEXO

COMO ELABORAR UNA QUEEJA





COMO ELABORAR UNA QUEJA

Consideraciones previas a tomar en cuenta

Basándose en la revisión de diferentes Quejas, hemos articulado algunos criterios y orientaciones a tener presente, si su organización piensa presentar una Queja ante el Comité de Libertad Sindical, con la finalidad de facilitar esta tarea.

1. Que la Queja ante OIT podría constituir una de las más importantes opciones, no la única, de la estrategia sindical, al momento de enfrentar las violaciones de sus Derechos Sindicales.
2. Que las recomendaciones emanadas del Comité de Libertad Sindical si son obligatorias, pero que la OIT no dispone de medios punitivos o coercitivos que impliquen el despliegue de fuerza directa para hacerlas cumplir, porque no es esta su misión. Las organizaciones sindicales han de ser muy conscientes del rol de la OIT para no generar falsas expectativas y posteriores frustraciones.
3. Que la función de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical y, por tanto, de protección de las personas, consiste en garantizar y promover el cumplimiento de ese derecho humano. No consiste en formular acusaciones contra gobiernos o condenarlos.
4. Que las Recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, producto de una Queja podrían acarrear importantes cambios del contexto laboral; oportunidad que no puede ni debe perderse como consecuencia de defectos de forma o falta de pruebas de la Queja, lo que obliga a ser sumamente cuidadosos en su elaboración. (Tomado de OIT: Rodríguez, E y Sánchez, JM)

Elementos que debe contener el texto de una queja

A quién se dirige.

La Queja se dirige al Director General de la OIT o al Presidente del Comité de Libertad Sindical.

En dónde se presenta.

Puede presentarse la Queja directamente a la sede mundial de la Oficina Internacional del Trabajo o en cualquiera otra de sus oficinas.

Identificación de la organización que presenta la Queja.

Señalar el nombre y los datos generales de la organización u organizaciones que presentan la Queja y el de sus representantes.

Domicilio legal.

El fijar un domicilio legal al presentar la queja es indispensable para recibir las comunicaciones que le dirija la OIT

Fundamento de derecho.

La Queja se presenta al amparo de la Constitución de OIT y los Convenios 87 y 98 y demás convenios vinculados a la Libertad Sindical. No es indispensable fundamentarla pero, si puede hacerse es mejor.

Descripción de los hechos.

En esta parte se deben describir detalladamente los hechos que dan lugar a la Queja; resulta importante ubicar cronológicamente los acontecimientos, así como identificar las personas o instituciones involucradas. Es importante que en este apartado se dé respuesta a algunas preguntas básicas como las siguientes: quiénes, dónde, cuándo, cómo, por qué, para qué, entre otras.

Pruebas.

Se debe acompañar las pruebas necesarias que demuestren las violaciones alegadas punto por punto.

Solicitud.

Se debe fijar en forma breve y clara.

Fecha y lugar.

Sitio y momento en el cual se elabora la queja

Nombre y firma.

De quienes representan a la organización sindical.

Si la queja sobre las violaciones cometidas contra la Libertad Sindical no es suficientemente clara o no se presentan las pruebas suficientes y correspondientes, el querellante será requerido por el Director General de la OIT o bien dificultar que el gobierno elabore con precisión sus observaciones.

En ambos casos estas son causas para que el trámite de la queja se prolongue innecesariamente.

Datos de la autoridad de la OIT	Sr Director General Oficina Internacional del Trabajo Route Desmorillons 4 Ch-1211 Ginebra, Suiza.	Datos del remitente	
Domicilio de referencia	Asunto: Queja por violación a la Libertad Sindical. La Confederación General de Trabajador@s Unidos CGTU, organización de carácter nacional, debidamente representada por su Secretario General Ernesto López Martínez, conforme a los estatutos que rigen a nuestra organización y señalando como domicilio, para recibir toda clase de comunicados en xxxxxxx (señalar la calle, el número exterior e interior de las oficinas, la colonia o distrito a que pertenece, la ciudad y país, así como los números telefónicos, de fax, así como la dirección electrónica -de tenerla); ante Ud. con el debido respeto, comparezco a exponer:		
HECHOS			
<p>PRIMERO. Con fecha 1 de marzo de 1999, los sindicalistas José López González, Juan Gallardo Mejía, María de los Angeles Moreno Jiménez, Ignacio Pallan Campos y Milagros Mendoza Hernández, acordaron convocar y convocaron a la constitución de una federación nacional que agrupará a los trabajador@s y empleados del Estado, llamando así a todos los sindicatos que tuvieran el interés de constituir la federación.</p> <p>SEGUNDO. La convocatoria citada para el día 29 de marzo de 2010, a las 12:00 horas, en el Auditorio del Sindicato Nacional de Trabajador@s del Instituto de Seguridad Social SITRISS, ubicado en la avenida José Molina, número 500, colonia xxxx de la ciudad xxx y en ella se sentaron las bases para acreditar delegados facultados para tomar la decisión, en su caso de constituir una federación nacional.</p> <p>TERCERO. El día 29 de marzo a las 12:00 horas, se reunieron 543 delegados hombre y mujeres, debidamente electos y acreditados por sus organizaciones base, para debatir y en su caso, tomar la decisión de constituir una federación nacional Las organizaciones representadas fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sindicato Nacional de Trabajador@s del Instituto de Seguridad Social - Sindicato Nacional de Trabajador@s del Ministerio de Salud - Sindicato Nacional de Trabajador@s del Poder Judicial - Sindicato Nacional de Trabajador@s de la Educación - Sindicato Nacional de Trabajador@s del Servicio Postal <p>Una vez electa la directiva de la Asamblea y desarrollado el orden del día, se acordó constituir la Federación Nacional de Trabajador@s y Empleados Públicos FENATEP y conforme a los estatutos aprobados, se eligió a su Comité Ejecutivo, encabezado por su Presidenta María de los Angeles Moreno Jiménez y demás autoridades internas-</p> <p>Asimismo, en la Asamblea se acordó solicitar la afiliación a la CGTU.</p> <p>CUARTO. Al recibir con fecha 30 de marzo la solicitud de afiliación de la FENATEP a la CGTU, el Comité Ejecutivo de la Confederación encabezado por su Secretario General, en sesión plenaria de fecha 31 de marzo, acordó por unanimidad la afiliación de la Federación.</p> <p>QUINTO. Con fecha 5 de abril del año en curso, la Presidenta de la Federación, presentó la solicitud de registro ante el Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, debidamente acompañada de la documentación que la Ley xxx establece en su artículo xxx.</p> <p>SEXTO. El 6 de abril de 2010, el suscrito en representación de la CGTU presentó ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, la solicitud de actualización del padrón de organizaciones y afiliados a la Confederación acompañando la documentación a que alude el artículo xxxx de la Ley xxx.</p>			Descripción de los hechos que suponen violación a la Libertad Sindical

Descripción de los hechos que suponen violación a la Libertad Sindical

SÉPTIMO.

Mediante Resolución Sub-Directoral No. 054-98-TRS, de fecha 30 de abril de 2010, la Dirección de Registro del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social denegó el registro de la Federación argumentado que “debido al carácter de empleados públicos de sus afiliados, es improcedente su reconocimiento y registro, por contravenir los artículos xxxxx del Estatuto de Funcionarios Públicos”.

OCTAVO.

Con fecha también 30 de abril, la misma autoridad, pero mediante resolución número 085-99-TR, denegó la solicitud de actualización del padrón de organizaciones y afiliados a la CGTU, argumentando que “la Ley prohíbe la existencia de organizaciones que agrupen a Trabajador@s del sector privado con empleados del sector público”.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Disposiciones en que se amparan los hechos descritos para calificarlos como violatorios de la Libertad Sindical

PRIMERO: Nuestro país ha ratificado tanto el Convenio No. 87 como el 98o de la OIT, relativos al derecho de sindicalización y negociación colectiva, respectivamente.

SEGUNDO: El Art. XX de nuestra Constitución reconoce el Derecho Humano a la Libertad Sindical.

TERCERO: El convenio 87 establece que los trabajador@s, sin distinción alguna, tenemos derecho de constituir las organizaciones que estimemos convenientes, este derecho se está infringiendo con la negativa a permitir y reconocer la organización de trabajadores del sector público y privado.

CUARTO: También el convenio 87 reconoce el derecho que los trabajador@s tenemos para federarnos y confederarnos libremente, derecho que se viola con la falta de reconocimiento de la federación y adhesión a la confederación.

DOCUMENTOS PROBATORIOS

PRUEBA No. 1: Copia de la Convocatoria de Asamblea de constitución de fecha 1 de marzo de 2010 que acredita los hechos 1 y 2.

PRUEBA No. 2: Copia del Acta de Asamblea de constitución de la FENATEP de fecha 29 de marzo de 2010 que incluye los Estatutos aprobados y que acredita lo expuesto en el hecho 3.

PRUEBA No. 3: Copia de la carta de fecha 30 marzo por el cual FENATEP solicita su afiliación a la CGTU que acredita lo expresado en el hecho 4.

PRUEBA No. 4: Copia del acta de la sesión del Comité Ejecutivo de la CGTU de fecha 31 de marzo en donde figura el acuerdo de afiliar por unanimidad a FENATEP con lo que acreditamos nuestro dicho en el punto 4.

PRUEBA No. 5: Copia de la solicitud de registro de fecha 5 de abril presentada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que acredita nuestro funcionamiento de hecho expuesto en el hecho 5.

PRUEBA No. 6: Copia de nuestra solicitud de actualización de padrones de fecha 6 de abril de 2010 que acredita el punto de los hechos 6 de nuestra queja.

PRUEBA No. 7: Copia de las Resoluciones Sub-Directoral No. 054-96-TRS, de fecha 30 de abril de 2010, referida en el hecho 7.

PRUEBA No. 8: Copia de la Resolución Sub-Directoral No. 054-96-TRS con la que niega la afiliación de la Federación a la CGTU.

Material probatorio de la veracidad de los hechos afirmaciones

Solicitud

Por tanto:

Solicitamos a usted señor Director derivar la presente comunicación al Comité de Libertad Sindical para que se aboque a su estudio y oportunamente emita las recomendaciones que estime necesarias para restituir el pleno ejercicio de la Libertad Sindical.

Lugar y fecha

xxxxxxx, 10 de diciembre de 2010

Nombre y firma

Ernesto López Martínez
Presidente de la CGTU

BIBLIOGRAFIA

Directorio de Páginas de Internet y Enlaces de Interés

Declaración Universal de Derechos Humanos (<http://www.un.org/es/documents/udhr/>)

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm>)

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (<http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>)

Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (<http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr-one.htm>)

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cerd.htm>)

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm>)

Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw-one.htm>)

Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (<http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr-one.htm>)

Carta Internacional Americana De Garantías Sociales O

Declaración De Los Derechos Sociales Del Trabajador (<http://www.parlamento.gub.uy/htmlstat/pl/convenios/convinternacionalamericana.htm>)

Convención Americana Sobre Derechos Humanos (<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/b-32.html>)

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (<http://www.cidh.oas.org/basicos/Basicos1.htm>)

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales Y Culturales, "Protocolo de San Salvador" (<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>)





MÓDULO IV

LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN EL SISTEMA INTERAMERICANO (SIDH)





INDICE DE CONTENIDOS

PRESENTACION DEL MÓDULO	Pág. 05
UNIDAD 1: Derechos laborales y derechos humanos	Pág. 07
1.1. Base conceptual de los Derechos Humanos.	Pág. 09
1.2. Los Derechos Laborales son Derechos Humanos	Pág. 10
UNIDAD 2: Agotar los recursos constitucionales a nivel nacional es requisito para acceder a la justicia del SIDH.	Pág. 13
2.1. Fuentes del Derecho Laboral	Pág. 15
2.2. Principios del Derecho Laboral	Pág. 16
2.3 Derecho Constitucional y Derecho Laboral: La protección de los derechos laborales por la vía del Amparo Constitucional	Pág. 17
2.4. Debate sobre si los Tratados y Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos forman parte o no del Derecho Interno	Pág. 19
UNIDAD 3: Los componentes normativos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos	Pág. 21
3.1. Evolución Histórica del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH)	Pág. 23
3.2. Componentes normativos (Convenciones, Protocolos y Declaraciones) del SIDH	Pág. 27
3.3. Los Derechos Humanos Laborales (DHL) en el ámbito del Sistema Interamericano	Pág. 32
UNIDAD 4: Los organismos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos	Pág. 35
4.1. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (1959)	Pág. 37
4.2. Derechos a proteger por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)	Pág. 39
4.3. La Corte Interamericana de Derechos Humanos	Pág. 42
UNIDAD 5: Procedimientos generales ante la comisión y ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos.	Pág. 45
5.1. El procedimiento de denuncias individuales ante la Comisión interamericana de Derechos Humanos	Pág. 47
5.2. El Procedimiento ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos	Pág. 49
UNIDAD 6: El procedimiento de casos laborales ante el Sistema Interamericano	Pág. 55
6.1. Derechos Laborales y Derechos Conexos reconocidos por el SIDH	Pág. 57
6.2. La Protección de Derechos Humanos Laborales en conexidad con Derechos Individuales en el marco de la CADH	Pág. 57
6.3. Procedimiento de Casos Laborales ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos	Pág. 58
6.4. Procedimiento de Casos Laborales ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos	Pág. 62
ANEXO: GLOSARIO DE TÉRMINOS MÁS UTILIZADOS	Pág. 67
BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA	Pág. 73



PRESENTACION

La CSA reafirmó en su III Congreso Continental (Sao Paulo, abril 2016) luchar por la plena vigencia y respeto de los derechos humanos y laborales, particularmente en lo que se refiere a la libertad sindical y a la contratación colectiva.

Textualmente el Programa de Acción 2016 – 2020, expresa: “La CSA se compromete a continuar y profundizar el enfoque que reivindica a los derechos laborales como derechos humanos, en una región que concentra uno de los más altos índices de crímenes violentos contra los sindicalistas, y acumula un amplio record de impunidad, los que requieren un seguimiento permanente. Tal como lo señalara el Consejo General de la CSI, las violaciones de los derechos sindicales son una fuente de competencia desleal en la economía global, y deben evitarse por motivos tanto económicos como de derechos humanos: la represión en cualquier lugar del mundo constituye una amenaza a la libertad en el resto. Sólo una sociedad con respeto sustantivo de los derechos humanos y laborales puede construir una democracia real.”

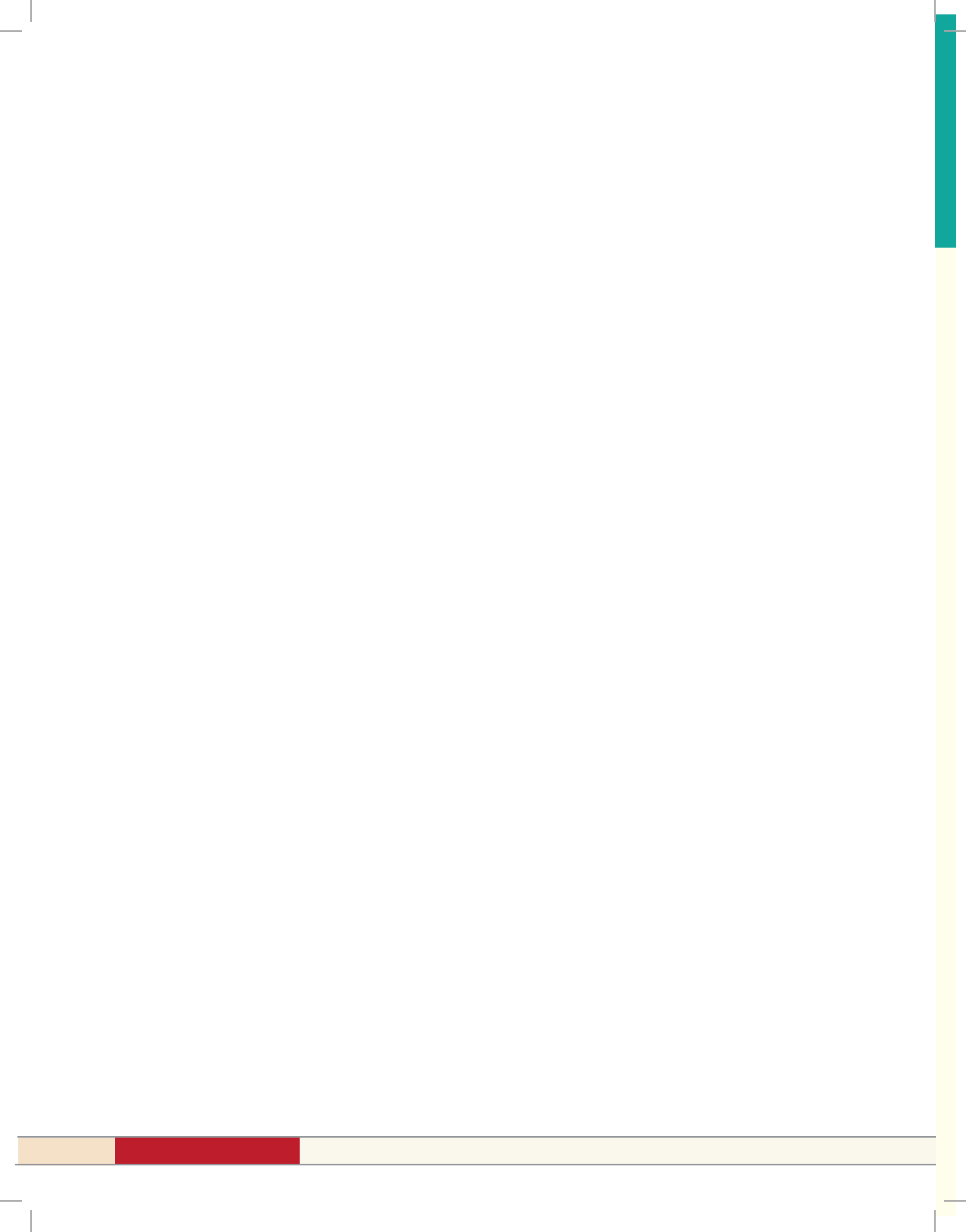
Como ya se indicó, el Curso sobre los Derechos Humanos Laborales 2016, se compone de cuatro (4) módulos, el presente es el IV y último Módulo del Curso y se “Los Derechos Humanos Laborales en el Sistema Interamericano (SIDH)”

Con relación al presente Módulo y como una cuestión previa, consideramos que es necesario definir qué es un sistema. Hay múltiples definiciones, una de ellas es la siguiente: “Sistema, es un conjunto de partes ordenadas e relacionadas entre sí dentro de un límite y cuya finalidad es conformar un conjunto armónico para producir un resultado determinado”.

Pues bien, si todo sistema es un conjunto de partes, en este Módulo IV presentamos las principales partes o componentes del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, SIDH, de la Organización de Estados Americanos, OEA., a saber: 1) La parte o componente normativo: Los Convenios, Tratados, Protocolos, y Declaraciones discutidas, aprobadas y firmadas por los Estados miembros de la OEA; 2) La parte estructural u orgánica: Los Organismos encargados de hacer valer y aplicar los contenidos de los Convenios y Declaraciones, es decir, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, CIDH y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, CIDH; y 3) La parte procedimental: Los procesos relacionados y establecidos para vigilar y hacer cumplir los Derechos Humanos Laborales, DHL, ante los organismos competentes.

Esperamos que este Módulo de utilidad para fortalecer los procesos formativos y en especial que sirvan para la propuesta, defensa y denuncia para la vigencia y respeto de los derechos humanos laborales a nivel nacional y continental.

Nuestra consigna es y seguirá siendo: “Los derechos laborales son derechos humanos”



UNIDAD 1

DERECHOS LABORALES Y DERECHOS HUMANOS

Objetivos de la unidad

- Que los y las participantes reconozcan las principales características conceptuales de los derechos humanos y puedan, desde una perspectiva interdisciplinaria, identificar su aplicación práctica desde un enfoque de acceso a la justicia laboral.





DERECHOS LABORALES Y DERECHOS HUMANOS

1.1. Base conceptual de los Derechos Humanos

Cualquier concepto de derechos humanos debe contener alguna alusión a la dignidad humana como valor. La dignidad humana está en íntima relación con los principios de igualdad y libertad. En cuanto valor, la dignidad humana involucra también la búsqueda constante por un proyecto de vida digna para todos y todas.

Es por ello, que *el elemento que nunca puede faltar en la definición de los derechos humanos es la idea de la dignidad humana*. La dignidad humana es un valor inherente a todo ser humano. Tiene que ver con la capacidad natural de libertad con responsabilidad y del principio de igualdad, ambas características propias por naturaleza de todo ser humano desde su nacimiento, incluso desde su concepción, con las limitaciones del caso.

Una definición posible puede ser la siguiente: ***“Los derechos humanos son todos aquellos derechos que son necesarios para gozar de una vida digna conforme al proyecto de vida que cada quien adopte conforme a sus cualidades y condiciones. Por su parte, le corresponde al Estado proporcionar las condiciones para que todos sus habitantes tengan acceso y las mismas posibilidades para lograr esos objetivos”***.

En un nivel más complejo e integral, los derechos humanos se constituyen como la razón de ser de la institucionalidad del Poder del Estado, el cual estará legitimado únicamente en el tanto que sea respetuoso de un marco indisoluble donde confluyen los siguientes tres elementos: Estado de derecho, democracias participativas, y respeto de los derechos humanos para todas las personas sin ningún tipo de distinción.

Otra definición de Derechos Humanos es la que afirma que ***“derechos humanos son todos aquellos derechos –civiles, políticos, económicos, sociales y culturales- inherentes a la persona humana, así como aquellas condiciones y situaciones indispensables, reconocidas por el Estado a todos sus habitantes sin ningún tipo de discriminación, para lograr un proyecto de vida digna.”***

Una idea muy desarrollada es entender que los derechos humanos son la base para lograr el derecho al desarrollo humano, tanto a nivel de persona como de los pueblos. El Estado, deberá proveer los medios necesarios con esos fines, atendiendo siempre al respeto de los derechos humanos, pero también, al reconocimiento de las necesidades especiales de personas que requieran de mayores atenciones y retos.

En conclusión, los derechos humanos son valores fundamentales vinculados con la dignidad, la libertad y la igualdad de las personas exigibles en todo momento y lugar. Son, por lo tanto, anteriores y

superiores al Estado, el cual no los otorga, sino que los reconoce y, por lo tanto, es el principal obligado a respetarlos y garantizarlos.



La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada por la tercera Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948 en París.

1.2. Los Derechos Laborales son Derechos Humanos

Siendo el proyecto de vida una propuesta de los derechos humanos, ***el derecho al trabajo y todas sus derivaciones, se convierte en un derecho humano fundamental ya que por medio de él se pueden alcanzar condiciones básicas de vida*** que le permitirán alcanzar su desarrollo personal y colectivo.

Los derechos humanos son una constante manifestación diaria de relaciones entre personas y entre personas e instituciones del Estado que interactúan a partir de ciertas reglas de respeto mutuo. Los derechos laborales refrendan esas relaciones desde una relación de poder sea este público o privado. En un principio, el reconocimiento de los derechos laborales se identificó con derechos sociales. Aún más, antes de que el Derecho Internacional de los Derechos Humanos incluyera el reconocimiento internacional de los derechos humanos como tales, (Declaración Universal de los Derechos Humanos de **1948** de la ONU) ya los derechos humanos laborales, DHL, tenían más de 20 años de reconocimiento internacional a partir de los distintos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante “La OIT”) y desde su propia constitución en el año 1919.

Por su parte, como ya se ha visto en módulos anteriores, las Constituciones Nacionales han reconocido los derechos laborales como parte del capítulo de las garantías sociales o colectivas (favor ver Módulo II) e igual ha ocurrido con los tratados internacionales generales en derechos humanos, los cuales han incurrido en esa tipología generacional de derechos.

Como un anticipo de lo que veremos con más profundidad en las siguientes Unidades, **en el ámbito del sistema interamericano la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo 26** establece una protección muy básica y general de los derechos económicos, sociales y culturales y textualmente dice lo siguiente: **“Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.”**

Adicionalmente y continuando en el ámbito interamericano, el **Protocolo Facultativo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos** identifica los siguientes derechos humanos y laborales que representan los estándares mínimos a considerar como base para la promoción, defensa y litigio, *tanto en el derecho interno, como en el sistema internacional.*

1. Derecho al trabajo
2. Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.
3. Derecho al salario mínimo
4. Indemnización ante despido injusto
5. Jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones.
6. Prohibición de esclavitud y trabajos forzados
7. Prohibición de discriminación en el trabajo
8. Prohibición de trata de personas con fines laborales (y cualquier otro fin)
9. Prohibición del trabajo infantil
10. Prohibición de las peores formas de trabajo infantil. Garantías judiciales
11. Seguridad social
12. Derecho de asociación y de formar sindicatos.
13. Derecho de sindicación o sindicalización.
14. Derecho a negociaciones colectivas.
15. Derecho de huelga



UNIDAD 2

AGOTAR LOS RECURSOS CONSTITUCIONALES A NIVEL NACIONAL ES REQUISITO PARA ACCEDER A LA JUSTICIA DEL SIDH

Objetivos de la unidad

- Que los/las participantes desarrollen las bases de la defensa de derechos laborales desde las posibilidades que brinda la justicia constitucional en sus respectivos países, así como el efecto que tiene el agotamiento de los recursos internos como requisito previo al sometimiento de un caso ante el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos.





UNIDAD 2

AGOTAR LOS RECURSOS CONSTITUCIONALES A NIVEL NACIONAL ES REQUISITO PARA ACCEDER A LA JUSTICIA DEL SIDH

2.1. Fuentes del Derecho Laboral

El Derecho Laboral tiene diversas fuentes que lo alimentan. Unas son de carácter nacional y otras derivan del derecho internacional. A continuación una breve descripción de esas fuentes, siguiendo un cierto orden jerárquico.

La Constitución Política: *Todas las Constituciones Políticas contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado, pero también frente a los particulares en ciertos casos. Todas las Constituciones han incorporado y reconocen capítulos sobre derechos sociales, incluidas garantías mínimas asegurables para los trabajadores frente a sus empleadores.*

Los Tratados Internacionales: *Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de **los Estados-Parte** aquellos, derechos o estándares mínimos que deben cumplir según los principios de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, que establecen que **los Estados que han ratificado los Convenios deben cumplir con esas obligaciones internacionales de buena fe (principio “pacta sunt servanda”)** y tampoco podrán invocar su derecho interno para incumplir con un compromiso internacional asumido.*

La Ley: *La ley es la más amplia de las fuentes del Derecho Laboral. Es la expresión máxima del intervencionismo del Estado en esta materia. La ley es la fuente más importante del derecho laboral, puesto que cada Estado dentro de su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción.*

Códigos y/o Leyes laborales: *Todos los países de la región latinoamericana han seguido la tendencia de separar la legislación laboral de la civil, y han creado códigos especializados sobre la materia, muchos de los cuales se han sustentado en principios de justicia social de donde se extraen los principios tales como: salario mínimo, derecho de sindicalización y la negociación de convenciones colectivas.*



DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE



Decretos y Reglamentos: *Son resoluciones que emite el Poder Ejecutivo para regular y/o complementar leyes laborales, siempre que hayan sido emitidas conforme a la Constitución y las leyes.*

La Jurisprudencia, las Costumbres y los Principios generales del derecho laboral: *la jurisprudencia puede emanar de tribunales ordinarios y ser de aplicación específica o entre las partes, o puede emanar de tribunales de mayor jerarquía y tener aplicación legal general –erga omnes-. La costumbre crea derecho en materia laboral, especialmente cuando ha sido una práctica aceptada por el trabajador y el empleador; Los principios generales del derecho laboral así como los usos o costumbres son fuente supletoria cuando la ley deja vacíos o lagunas y no existe jurisprudencia.*

2.2. Los principios del Derecho Laboral

Principio protector: Es el principio más importante del Derecho laboral. Es el que lo diferencia del Derecho Civil. Parte de una desigualdad, por lo que el Derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, en contraposición del principio general de igualdad entre las partes que regula al derecho civil.

Principio de Irrenunciabilidad de Derechos: El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta.

Principio de continuidad laboral: Le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador.

Principio de primacía de la realidad: En la relación trabajador–empleador ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico. Es de este principio de donde se ha derivado la doctrina del “contrato realidad”.

Principio de razonabilidad: Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

Principio de buena fe: El principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

2.3. Derecho Constitucional y Derecho Laboral: la protección de los Derechos Laborales por la vía del Amparo Constitucional

Es necesario reiterar que los derechos laborales son, ante todo, derechos sociales, es decir, derechos colectivos que inciden en la realización de derechos básicos individuales. Como ya se dijo antes, todas las Constituciones Políticas reconocen los derechos laborales dentro del capítulo de garantías sociales. Es en esa dimensión donde la justicia constitucional ofrece todo un sistema de garantías en materia laboral por medio de recursos como el amparo o de tutela, o bien por medio de acciones de inconstitucionalidad cuando haya un conflicto entre normas laborales y la Constitución o tratados internacionales.

En los países de América Latina y el Caribe, la justicia constitucional se ejercita a través de los Tribunales o Salas Constitucionales, así como con la aprobación de leyes de justicia o jurisdicción constitucional, dando impulso a la utilización de los recursos de amparo o de tutela para proteger de violaciones a derechos constitucionales y derechos humanos incluidos en los tratados vigentes en los respectivos países.

La existencia de derechos laborales como derechos constitucionales requiere de una protección sencilla y rápida cuando se generan actos de Estado, por acción u omisión, que involucra la invisibilización o infracción de esos derechos, como podría en los siguientes casos:

1. **Aprobación de leyes que violen convenios de la OIT u otros tratados internacionales en derechos humanos en materia laboral vigentes en el país.**
2. **Diseño e instrumentación de políticas públicas que restrinjan o limiten los derechos laborales reconocidos en la normativa nacional.**
3. **Reformas laborales o decisiones administrativas que impliquen un retroceso en el reconocimiento de derechos laborales ya consagrados.**
4. **Situaciones de discriminación general en perjuicio de trabajadores que pertenecen a determinados grupos excluidos o discriminados como mujeres, niños y adolescentes, trabajadores inmigrantes y sus familias, adultos mayores, indígenas y afrodescendientes.**
5. **Otras transgresiones a derechos constitucionales en el contexto de relaciones laborales que los juzgados competentes debieran determinar y que no lo hicieron.**

La vía de amparo para proteger derechos laborales constitucionales: El recurso de amparo o de tutela se convierte en una opción complementaria para generar protección de los derechos humanos individuales, sociales, económicos y culturales. Es decir, los derechos humanos están garantizados en el Derecho interno por medio de los derechos constitucionales y las garantías de protección que la misma Constitución establece y que las Leyes sobre Justicia Constitucional reglamentan.

Adicionalmente, debido a que en los países de la región se ha ido reconociendo **la doctrina del bloque constitucional**, la cual integra los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos con el derecho interno, a fin de que todo el ordenamiento jurídico opere integralmente, también **las normas contenidas en los tratados de derechos humanos ratificados por el país son derecho nacional**.

Estos mecanismos de protección, son los que hacen posible enmendar las faltas del Estado, son una especie de garantías procesales para reclamar, como derecho de petición, cualquier violación de derechos humanos. Es en este punto en que esos mecanismos de jurisdicción interna se convierten en instrumento para la realización de la justicia. Es precisamente el derecho de petición el que permite ejercer una acción –cualquier tipo de acción legal, llámese denuncia, queja, demanda, etc.- para poner en movimiento todo el aparato de justicia en espera de una respuesta efectiva, pronta y cumplida.

Características que deben reunir los recursos internos: *La existencia en sí misma del recurso de amparo o tutela constitucional, no es garantía suficiente de protección, ya que esos recursos, ante todo, deben ser eficaces. El punto de debate es determinar si esos recursos son eficaces, es decir, si además de existir, cumplen con el fin para el que fueron creados y si esa misión se realiza dentro de un lapso de tiempo razonable y con respeto al debido proceso legal.*

*Como ya se vio en el Módulo II, además del Juicio de Amparo o de la Tutela en su caso, existen mecanismos de protección de derechos humanos de carácter público como es el caso de las Oficinas de Ombudsman o de Defensoría del Pueblo. Determinar cuál es el recurso interno o proceso para reclamar un derecho humano violado, pero **siempre hay que partir del supuesto de que el recurso de amparo o tutela es la vía para acceder al SIDH.***

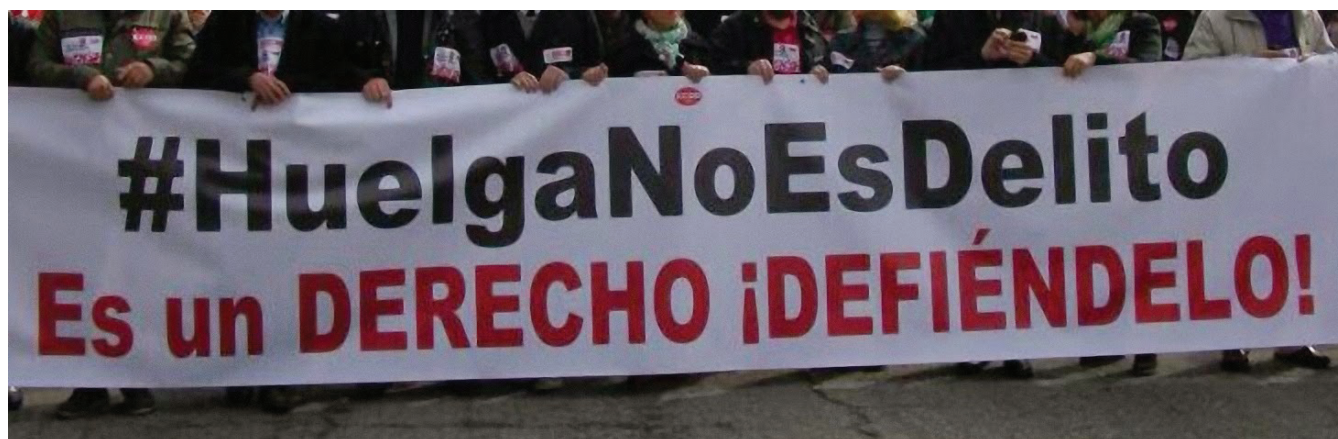
Principales Derechos Laborales susceptibles de amparo constitucional: **El derecho a sindicalización:** **El derecho a la sindicación o sindicalización** está intrínsecamente ligado en su origen al derecho humano a la libertad de asociación; derecho que está igualmente reconocido en todas las Constituciones Políticas de la región latinoamericana. Igualmente este derecho se “universalizó” al plasmarse en el artículo 20 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 de la siguiente manera: “Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas”.

La OIT por su parte, a partir del Convenio 87 sobre Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho, formaliza así dentro del derecho internacional el derecho de los trabajadores y de los empleadores a asociarse libremente sin autorización previa.

El Derecho a la negociación colectiva: Tanto la OIT en su Convenio 98, como la OEA en la **Convención Americana sobre Derechos Humanos** incorporó la libertad de asociación de la siguiente manera: En 1998, cuando una vez más se puso en tela de juicio la validez y la universalidad de los derechos laborales y humanos fundamentales, la **Conferencia Internacional del Trabajo** declaró que todos los Estados Miembros tienen el compromiso «de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe

los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios fundamentales de la OIT, es decir: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Derecho de Huelga: Aún cuando este derecho no se reconoce de forma expresa en ningún Convenio relacionado con los derechos sindicales, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT siempre lo ha considerado como constitutivo de los derechos básicos de los trabajadores y sus organizaciones en la defensa de sus intereses laborales. La Comisión de Expertos de la OIT siempre ha adoptado el criterio de que el significado corriente de la expresión “programa de acción” incluye el derecho de huelga.



2.4. Debate sobre si los Tratados y Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos forman parte o no del Derecho Interno

Hay varios temas de debate en doctrina y en la práctica sobre la *relación entre el Derecho Internacional y el Derecho Nacional o Derecho Interno*. El primero tiene que ver con la jerarquía de los tratados respecto del derecho interno. Luego se debate sobre el valor de los tratados sobre derechos humanos, incluyendo de derechos laborales, y la manera en que deben aplicarse internamente.

En una lectura inicial, las Constituciones Políticas parecen tomar partido por la corriente más garantista e integradora al reconocer a los tratados de derechos humanos como parte del derecho interno a partir de la doctrina del *bloque de constitucionalidad*, doctrina bastante desarrollada para comprender la integración del derecho internacional con el derecho interno.

El problema se presenta cuando se quiere determinar, dentro de esa integración, *¿qué norma prevalece en caso de conflicto entre un tratado y el ordenamiento jurídico interno?* (entiéndase Constitución y leyes ordinarias y todo el espectro normativo nacional). En esos casos, cuando estamos frente a normas de derechos humanos, el debate para la determinación de la norma jerárquica a aplicar se debe decantar por el principio *pro homine* o pro persona humana.

Conforme a la práctica y a los tratados de derechos humanos mismos, las normas deben interpretarse sin recurrir a jerarquías rígidas: *la única jerarquía válida es aquella que obliga a aplicar la “norma que más favorece a la persona afectada” independientemente de cuál sea su origen* (internacional, constitucional o legal). Ese principio, se llama principio pro persona (pro homine), y está contemplado en prácticamente todos los tratados internacionales. Aplicado a tratados de derechos laborales, este principio vendría a ser una extensión del conocido principio “pro operario” en materia laboral.

En materia de derecho internacional operan principios, como el contenido en el artículo 27 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, que dice que **“un Estado no puede invocar su derecho interno para no cumplir con una obligación internacional.”** La Constitución es parte del derecho interno, por lo cual, aun cuando ese cuerpo normativo le da preeminencia a la Constitución sobre el tratado en caso de conflicto, ello no opera así en Derecho Internacional, donde la Constitución no es parte del derecho a discutir, sino que es una especie de “hecho” que, en caso de contradecir al tratado, implicaría una violación al derecho internacional y, concretamente, al artículo 27 de la Convención de Viena ya citado.

El otro debate tiene que ver con la relación a si los tratados de derechos humanos, incluyendo los de materia laboral, tienen en sí mismos, un carácter auto-ejecutivo, de modo que puedan ser invocados como derecho aplicable por los tribunales en los Estados que los lleguen a ratificar, **sin necesidad de que el Estado apruebe una normativa legislativa que llegue a desarrollar lo establecido en la convención.**

Este debate se ha dado en el ámbito latinoamericano, en particular en cuanto a la normativa de la Convención Americana, que en su artículo 1 indica: *“Obligación de respetar los derechos. 1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”*

UNIDAD 3

LOS COMPONENTES NORMATIVOS DEL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

Objetivos de la unidad

- **Mostrar el componente normativo, constituido por el conjunto de Convenios, Tratados, Protocolos, Declaraciones en las que el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, SIDH, se basa para someter casos de violaciones de derechos humanos y laborales a la consideración de la Comisión y de la Corte Interamericana.**





UNIDAD 3

LOS COMPONENTES NORMATIVOS DEL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

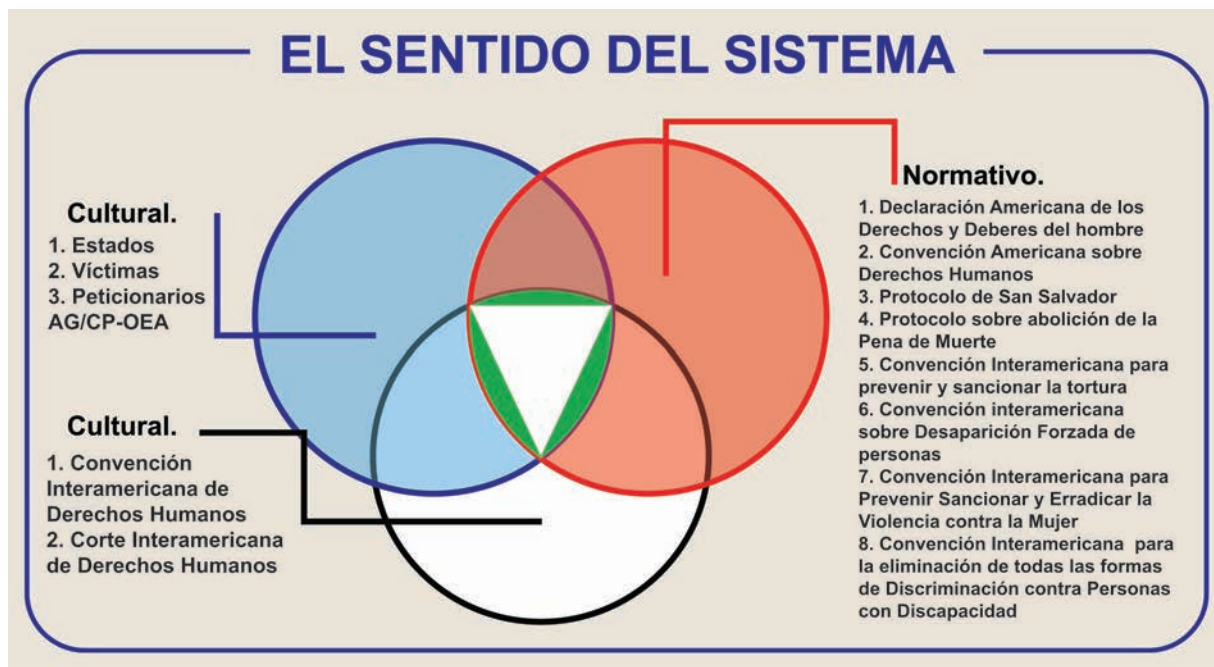
3.1. Evolución Histórica del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH)

A continuación presentamos un esquema que visualiza el SIDH como parte de la Organización de Estados Americanos, OEA:

El Círculo azul: es el componente de los sujetos que son parte del SIDH, a saber: 1) Los Estados-parte, que por así decirlo son los responsables principales por acción u omisión de la violación de los derechos humanos; 2) Las víctimas (en nuestro caso los trabajadores y sus organizaciones de clase); y 3) Los peticionarios o sea los organismos de la OEA como sujetos activos procesales

El Círculo rojo: Constituido por el componente normativo que analizaremos en detalle más adelante y

El Círculo blanco: Constituido por la Comisión y la Corte Interamericanas de Derechos Humanos, como los organismos o estructuras responsables de hacer valer o restituir los derechos humanos laborales violados o invisibilidades.



Generalmente, se acostumbra estudiar el Sistema Interamericano a partir de la aprobación de la **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre** (Bogotá, Colombia, 1948). Sin embargo, los antecedentes del sistema interamericano son más remotos, como ejemplo se puede

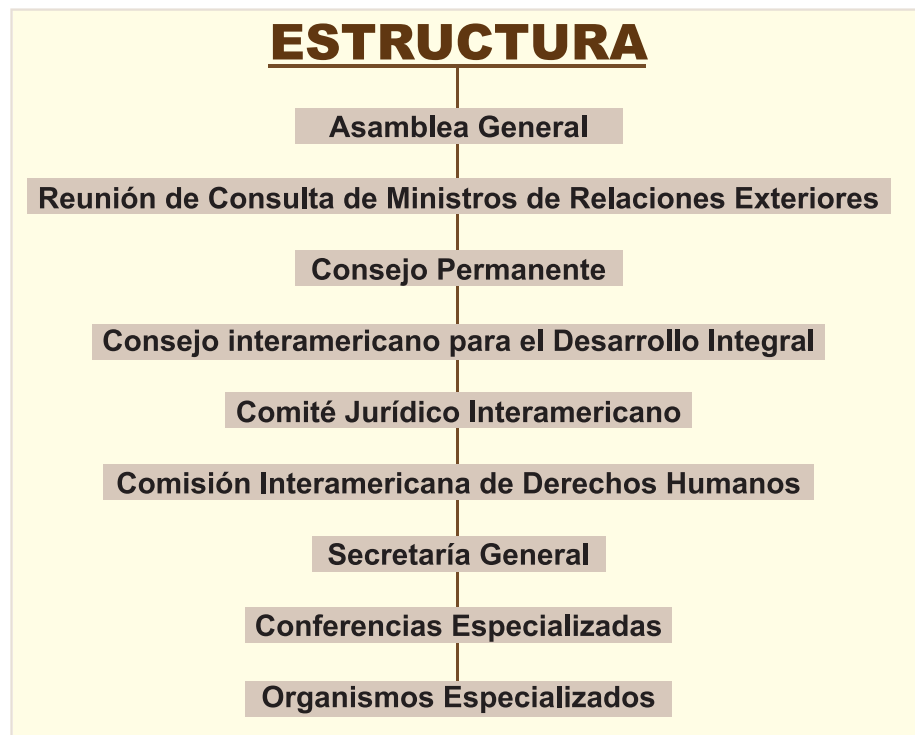
citar la **creación de la Corte Centroamericana de Justicia**, primer tribunal internacional regional, donde incluso se le reconocía participación directa a la persona (*jus standi*), situación que aún no es reconocida plenamente para el caso de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

El Sistema Interamericano tiene la peculiaridad de que sus antecedentes son los de más antigüedad de los sistemas regionales con la excepción del europeo. Es a partir del Congreso Anfitriónico de Panamá (1826) que se desencadena una serie de Congresos y Conferencias latinoamericanas e interamericanas en las que se desarrollan los principios del bolivarianismo latinoamericanista y del panamericanismo.

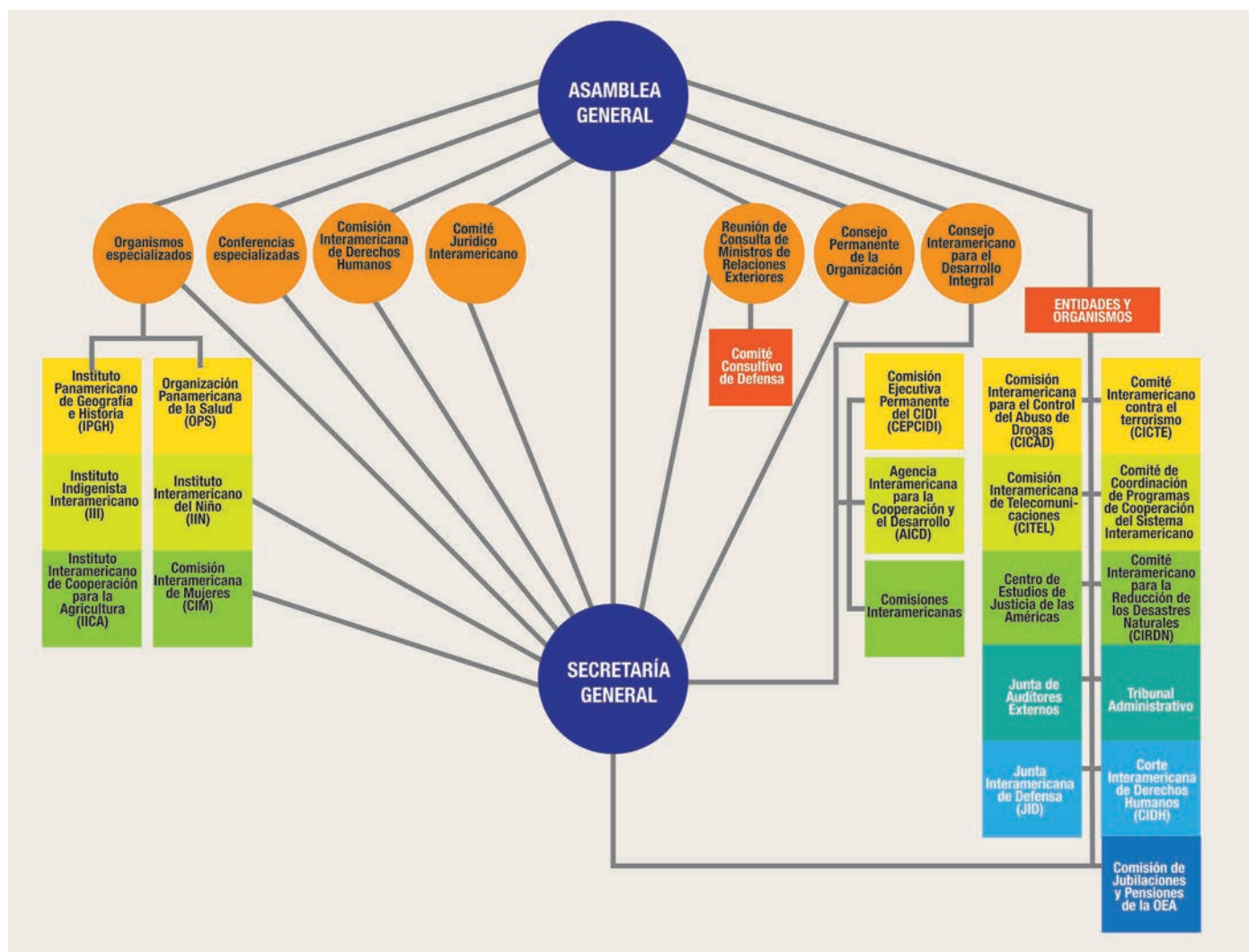
Cuando se realiza la Conferencia Interamericana sobre los Problemas de la Guerra y la Paz (Chapultepec, México, 1945), ya el sistema regional americano tenía más de un siglo de desarrollo. Fue en ese momento que se establecieron las bases para pasar de la **Unión Panamericana a la Organización de Estados Americanos, OEA**, fortalecida y bien organizada políticamente, lo cual permitió trabajar en forma pionera en la protección regional de los derechos humanos y además, jugar un papel relevante en lo que sería la creación de la Organización de las Naciones Unidas, no sólo por lo numeroso de los Estados americanos, sino por la experiencia desarrollada y por los principios de solidaridad puestos en práctica ante situaciones de agresión de potencias extranjeras experimentada a través de su historia, especialmente, en las postrimerías de la independencia de España.

El momento culminante de este proceso fue la Novena Conferencia Internacional Americana (Bogotá, Colombia, 1948). Además de una serie de acuerdos vitales para el sistema interamericano, en dicha Conferencia se creó la **Carta de la OEA** y la **Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre**.

Y es a partir de la Carta de la OEA que se estructura la Organización de los Estados Americanos de la siguiente manera:



Una visión más completa de la estructura de la OEA, es la siguiente:



Es a partir de la constitución de la OEA en 1948 que se van desarrollando progresivamente otros organismos, declaraciones, convenios, mecanismos, etc. Los más relevantes son los siguientes:

Creación de la **Comisión Interamericana de Derechos Humanos (1959)**, con funciones de promoción y protección de Derechos Humanos pero, con mayor énfasis en promoción porque no tenía competencia para tramitar quejas individuales. En el año **1965, mediante el Protocolo de Río de Janeiro** se le ampliaron sus funciones para que pudiera recibir denuncias individuales y en 1967, mediante el *Protocolo de Buenos Aires* se dio a la Comisión carácter de órgano de la OEA.

Ya constituida como órgano dentro de la estructura de la OEA, la **Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante CIDH)**, elaboró un proyecto de **Convención Americana sobre Derechos Humanos** y convocó a una Conferencia especializada sobre la materia (San José, Costa Rica, 1969) la cual discutió y aprobó dicha Convención, misma que entró en vigor en 1978, cuando se hizo el depósito del undécimo instrumento de ratificación.

Con la entrada en vigor de la Convención Americana, el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos se transformó en un sistema dual, con dos regímenes distintos, no sólo en cuanto a los derechos protegidos, sino respecto a los órganos y procedimientos de protección.

El primer sistema es el aplicable a los Estados miembros de la OEA que no han ratificado la Convención Americana y el otro es exclusivo para los Estados que sí la han ratificado (Estados Parte en la Convención).

Con la entrada en vigor de la Convención Americana en 1978, es que se plantea la doble estructura del sistema interamericano por la existencia de tres regímenes distintos, según sea que los Estados hayan ratificado o no determinados tratados regionales de derechos humanos.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos posee funciones diferentes respecto de los Estados que son parte en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y respecto de quienes no lo son.	
FUNCIONES PRINCIPALES	
Estados parte CADH	Estados NO parte CADH
<ul style="list-style-type: none"> • Diligenciar las peticiones • Acudir a la Corte IDH • Solicitar a la Corte IDH medidas provisionales respecto de casos que están en su conocimiento • Solicitar opiniones consultivas • Someter a la Asamblea General propuestas de protocolos o enmiendas a la CADH 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestar particular atención a la tarea de observancia de los derechos mencionados en los artículos I, II, III, IV, XVIII, XXV y XXVI de la DADDH • Examinar las comunicaciones que le sean dirigidas, dirigirse al gobierno de cualquier Estado para obtener información y formularle recomendaciones para hacer efectiva la observancia de los derechos humanos • Verificar, como medida previa, el agotamiento de los recursos internos

1. Un régimen dirigido a **Estados no ratificantes de la Convención Americana**, que es el mismo utilizado antes de 1965 para aquellos Estados que únicamente eran miembros de la OEA y a los cuales se les aplica la Declaración Americana (Estados Unidos de América, Canadá y algunos países del Caribe) (Zona verde del mapa). En esos países, solamente la Comisión Interamericana tiene competencia para conocer de violaciones de derechos humanos en sus territorios por violaciones a la Declaración Americana
2. Un régimen para los **Estados ratificantes de la Convención Americana** que todavía no hayan aceptado la competencia contenciosa de la Corte Interamericana. En estos casos, solamente la Comisión Interamericana tiene competencia para conocer de violaciones de derechos humanos, ya sean contemplados en la Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre o en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Zona amarilla del mapa).
3. Otro régimen para aquellos **Estados que hayan ratificado la Convención Americana pero que, además, han aceptado la competencia contenciosa de la Corte Interamericana**. Este es el sistema más amplio de protección al cual se ha sumado todos los países latinoamericanos y algunos

otros países del Caribe (Zona roja del mapa). Por eso, la mayor preocupación es la necesidad de universalizar el Sistema Interamericano para que aquellos países de tradición anglosajona que no lo hayan hecho, ratifiquen la Convención Americana y acepten la competencia de la Corte Interamericana

La geopolítica del sistema



Carlos Rafael Urquilla Bonilla ©

3.2. Componentes Normativos (Convenciones, Protocolos y Declaraciones) del Sistema Interamericano de Derechos Humanos

1948: La Carta de la Organización de los Estados Americanos, OEA.

1948: *La Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre.*

1969: Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas.

1987: Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura.

1988: Protocolo a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, DESC. (*Protocolo de San Salvador*)

1990: Protocolo a la Convención Americana sobre Abolición de la Pena de Muerte.

1994: Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (*Convención de Belén do Pará*)

1999: Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Adicionalmente están en proceso de ratificación otras Declaraciones y Convenciones, entre ellas la **Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas** y la **Convención Interamericana sobre Combate de la Discriminación Racial**.

Analícemos en forma lo más sintética posible el contenido de estos instrumentos normativos

La Carta de la Organización de Estados Americanos, OEA: La Carta de la Organización de Estados Americanos, es el documento político constitutivo de la OEA como entidad regional, la cual profundiza en su estructura y organización, pero también se le reconoce por tener un componente importante de derechos humanos.

¿Qué es la OEA?

Es una organización internacional creada con el objetivo de lograr en sus estados miembros la participación política para el diálogo multilateral, integración y la toma de decisiones de ámbito americano.



La Carta hace referencia a los derechos esenciales del hombre en sus Preámbulos, pero no los enumera ni los define. Es por esto que han sido los mismos Estados los que, por medio de los diversos órganos de la OEA, han enunciado los derechos humanos de que habla esa Carta y a los que se refiere la Declaración Americana de los Derechos del Hombre.

Sin embargo ya en el artículo 26 mismo de la Convención Americana se establece que... **“Los Estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americano...”**

Es justamente en base a este artículo 26 que tanto la Comisión como la Corte Interamericana de Derechos Humanos han fundamentado sus decisiones en varios casos de litigio de ciudadanos contra los Gobiernos de sus respectivos países.

Otra manera en que la Carta de la OEA tiene una incidencia directa y más específica respecto de los derechos humanos, es la que se deriva de las normas económicas y sociales. De manera concreta, vemos como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, al no tener un capítulo específico para el reconocimiento y protección de derechos económicos, sociales y culturales (en adelante DESC), hace una delegación directa a ese tipo de normas contenidas en la Carta.

Hoy, la Carta de la OEA ha sufrido cambios y enmiendas que, si se analizan en concordancia con otros instrumentos regionales de orden político (Carta Democrática Interamericana, Convención Interamericana contra el Terrorismo, por ejemplo), así como con los instrumentos específicos de derechos humanos, podremos observar que la Carta tiene un valor agregado indiscutible para la protección de los derechos humanos: el marco objetivo que debe existir en todos los Estados para su real disfrute a partir del impulso hacia la configuración de Estados de Derecho y la importancia de las democracias participativas como contexto general.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948): La Convención Americana sobre Derechos Humanos es el principal tratado general hemisférico de derechos humanos. Supone que, una vez que todos los Estados miembros de la OEA la hayan ratificado, se estandarizará la protección de los derechos humanos en las Américas.

La Convención Americana, tiene el sistema más amplio de acceso a un sistema internacional de protección de derechos humanos, puesto que permite que toda persona, o grupo de personas, aunque no sean víctimas directas de una violación de derechos humanos, puedan someter un caso ante la Comisión Interamericana. Sin embargo, la principal crítica que se le hace a la Convención es que a la hora de enviar el caso a la Corte Interamericana –una vez que se haya finalizado el proceso ante la Comisión- solamente pueden interponer demandas ante ese tribunal interamericano, la Comisión o los Estados, quedando vedada esa posibilidad a los peticionarios o víctimas.

Esa circunstancia es difícil de comprender en el marco de un sistema regional creado especialmente para proteger derechos de las personas, lo cual ha sido objeto de constantes críticas, incluso con la intención de reformar la Convención Americana para que se permita a las personas llevar casos directamente ante la Corte Interamericana.

La principal virtud de la Convención Americana es haber permitido que la estructura institucional del sistema interamericano, que antes descansaba en instrumentos de naturaleza declarativa, experimentara un cambio sustancial al adoptarse una Convención de derechos humanos.

La circunstancia de que la Declaración no sea un tratado, no lleva a la conclusión de que carezca de efectos jurídicos... Para los Estados miembros de la Organización, la Declaración es el texto que determina cuáles son los derechos humanos a que se refiere la Carta... y además constituye, en lo pertinente y con relación con la Carta de la Organización, una fuente de obligaciones internacionales. Los Estados parte en la Convención no se liberan de las obligaciones que derivan de la Declaración por el hecho de ser miembros de la OEA.

Con la entrada en vigor de la Convención Americana, se fortaleció el sistema al dar más efectividad a la Comisión y, en general, a los mecanismos interamericanos de promoción y protección de esos derechos.

La Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas (1969): Su génesis se remonta a 1969, cuando se redactaba la Convención Americana sobre Derechos Humanos, donde no tuvo éxito un esfuerzo concertado para incluir una provisión que hubiera prohibido absolutamente la pena capital. Este instrumento aboliría la pena de muerte a lo largo de todo el hemisferio mediante la ratificación del Protocolo por los Estados partes.



Si bien la Convención Americana sobre Derechos Humanos no tiene expresa indicación de la desaparición forzada de personas como un derecho humano, la jurisprudencia de la Corte Interamericana ha sido suficientemente creativa para desarrollar, desde los primeros casos que tuvo conocimiento, un concepto de desaparición forzada mediante la determinación de un modus operandi de violaciones a los derechos a la vida, a la integridad personal, pasando por

violaciones al derecho a la libertad mediante detenciones arbitrarias.

Sin embargo, fue hasta la vigésimo cuarta sesión ordinaria de la Asamblea General de la OEA, celebrada en Belém do Pará, Brasil, que se aprobó la Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas, la cual entró en vigor el 28 de marzo de 1996, treinta días después del depósito del segundo instrumento de ratificación.

Este instrumento establece una detallada definición de la desaparición forzada e indica quiénes son los responsables de este delito. Los Estados Partes se comprometen no sólo a no practicar, permitir, o tolerar la desaparición forzada sino también a sancionar a los autores, cómplices y encubridores de este delito dentro de sus jurisdicciones; se comprometen a adoptar las medidas legislativas para tipificar la desaparición forzada como delito y a cooperar entre sí para contribuir a prevenir, sancionar y erradicar tales desapariciones tomando las medidas necesarias para cumplir con los compromisos de la Convención. Asimismo, tipifica el delito entre aquellos que justifican la extradición, para que una persona acusada del delito no evite su castigo al huir al territorio de otro Estado Parte.

La Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura (1987): Esta convención fue suscrita en Cartagena de Indias, Colombia, el 9 de diciembre de 1985 en el decimoquinto período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA y se encuentra en vigor desde el 28 de febrero de 1987. Este tratado regional establece una detallada definición sobre la tortura e indica quiénes serían los responsables de este delito. Asimismo, insta a los Estados a que tipifiquen la tortura como delito, en caso de que no estuviere ya hecho ese reconocimiento. Los Estados partes no sólo se comprometen a castigar severamente a los perpetradores de la tortura sino, además, a tomar medidas para prevenir y sancionar cualquier otro trato cruel, inhumano o degradante dentro de sus jurisdicciones. Así, una persona acusada de cometer tortura no puede evitar su castigo huyendo al territorio de otro Estado parte, bajo los términos de esta Convención.



Como aspecto a resaltar es que la Corte Interamericana también tiene competencia para determinar violaciones a este nuevo tratado y ya no solo respecto de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 5). Precisamente, en el caso Paniagua Morales y otros contra Guatemala, la Corte Interamericana, por primera vez, determinó que dicho Estado, además de haber violado el artículo 5 de la Convención Americana referente a la tortura, lo hizo también en relación con los artículos 1, 6 y 8 de la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura.

El Protocolo a la Convención Americana en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, DESC (Protocolo de San Salvador) (1988): El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”, fue suscrito en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, en el decimoctavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA.

En su Preámbulo, los Estados partes de la Convención Americana reconocen la estrecha relación existente entre los dos grupos de derechos (civiles y políticos y económicos, sociales y culturales) “por cuanto las diferentes categorías de derechos constituyen un todo indisoluble que encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana, por lo cual exigen una tutela y promoción permanente...”.

Los Estados partes recuerdan igualmente que “sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean las condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos”.

Al ratificar el Protocolo, los Estados partes “se comprometen a adoptar las medidas necesarias... hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo”, el cual se refiere al derecho al trabajo y a las condiciones laborales, al derecho a la seguridad social, salud, un medio ambiente sano, alimentación, educación, a los beneficios de la cultura, al derecho a la familia y de los niños así como a los derechos de las personas mayores y de las personas con discapacidad.

En un principio, se previó que el Protocolo de San Salvador vendría a ser la panacea de los DESC, sin embargo, el hecho de que su ámbito de protección sea por medio de la presentación de informes de países sobre la situación y progresividad de los DESC, así como que únicamente admite la posibilidad de que se puedan documentar peticiones individuales por violaciones al derecho a la educación y a la libertad de asociación sindical, hicieron caer en cuenta que, en materia de DESC, debe fortalecerse la utilización del artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

El Protocolo relativo a la Abolición de la Pena de Muerte (1990):

El Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos relativo a la Abolición de la Pena de Muerte fue aprobado en Asunción, Paraguay, el 8 de junio de 1990, en el vigésimo período ordinario de la Asamblea General de la OEA. Se encuentra en vigor desde el 28 de agosto de 1991. El principal objetivo y razón de ser de este tratado, es procurar la tendencia hacia la abolición de la pena de muerte, ya que el artículo



4 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos que se refiere al derecho a la vida, no es un artículo “abolicionista” en sí mismo, sino que limita la instauración de esa pena para situaciones futuras, no así para casos ya existentes, donde podría ejecutarse esa pena para delitos que ya la tuvieran tipificada como tal. En cambio, los Estados que ratifican este Protocolo, asumen el compromiso de su abolición para el pasado y para el futuro.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará.” (1995): Durante la vigésimo cuarta sesión ordinaria de la Asamblea General de la OEA celebrada en Belém do Pará, Brasil, se aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), la cual entró en vigor el 5 de marzo de 1995, treinta días después del depósito del segundo instrumento de ratificación.

Este instrumento establece una detallada definición de la violencia contra la mujer, incluyendo la violencia física, sexual y psicológica y establece que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, además de todos los derechos humanos consagrados por los instrumentos regionales e internacionales. Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, tanto políticas públicas, como medidas específicas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia.



De primordial importancia es el hecho de que esta Convención favorece la implementación de políticas y medidas de “acción afirmativa” como una manera temporal de combatir inequidades en razón de género. En tal sentido, hemos presenciado cómo algunos países ya han aprobado leyes sobre “igualdad real de la mujer”, con el fin de permitir mayor participación en espacios políticos y administrativos, primero, mediante establecimiento de cuotas de participación, pero especialmente, con fines de lograr un cambio cultural y educativo a mediano y largo plazo.

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. (1999): Durante la Asamblea General de la OEA de 1999, se aprobó la Convención

Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Este tratado se origina en la preocupación de que la discapacidad puede dar origen a situaciones de discriminación, lo que implica tomar acciones que permitan mejorar sustancialmente su situación. Para esos fines, los Estados se comprometieron a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.



3.3. Los Derechos Humanos Laborales en el Ámbito del Sistema Interamericano:



Como hemos visto en el numeral anterior, en el ámbito de las Américas existen varios Tratados, Convenciones, Protocolos y Declaraciones que fundamentan la posibilidad para que los ciudadanos de los países (los trabajadores y sus organizaciones) puedan recurrir a la Comisión y a la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

*De estos Convenios y Protocolos los que más directamente relacionados con los Derechos Humanos Laborales, son **La Convención Americana sobre Derechos Humanos** y **El Protocolo de San Salvador**.*

En efecto la Convención en su artículo 8.1., dice **“Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”**.

El Protocolo de San Salvador, por su parte reconoce explícitamente los siguientes derechos humanos laborales:

Derecho al trabajo: Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen el derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos **(Artículo 6, numeral 2);**

Derechos a Organizar Sindicatos y a la Huelga: Los Estados garantizarán el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses... permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección y a que... los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente y el Derecho a la huelga. **(Artículo 8: Derechos Sindicales)**

Derecho a la Seguridad Social: Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. **(Artículo 9)**

*Adicionalmente este Protocolo, reconoce y afirma que **los siguientes Derechos civiles son conexos a los derechos laborales:** 1) Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre **(Artículo 6.);** 2) Garantías al debido proceso: **“Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial... (Artículo 8);** 3) Derecho de Reunión pacífica y sin armas, que sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley, que sean necesarias en una sociedad democrática, **(Artículo 15);** 4) Igualdad: **“Todas las personas son iguales ante la ley... En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley. (Artículo 24.);** 5) Protección Judicial: **Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales. (Artículo 25)***



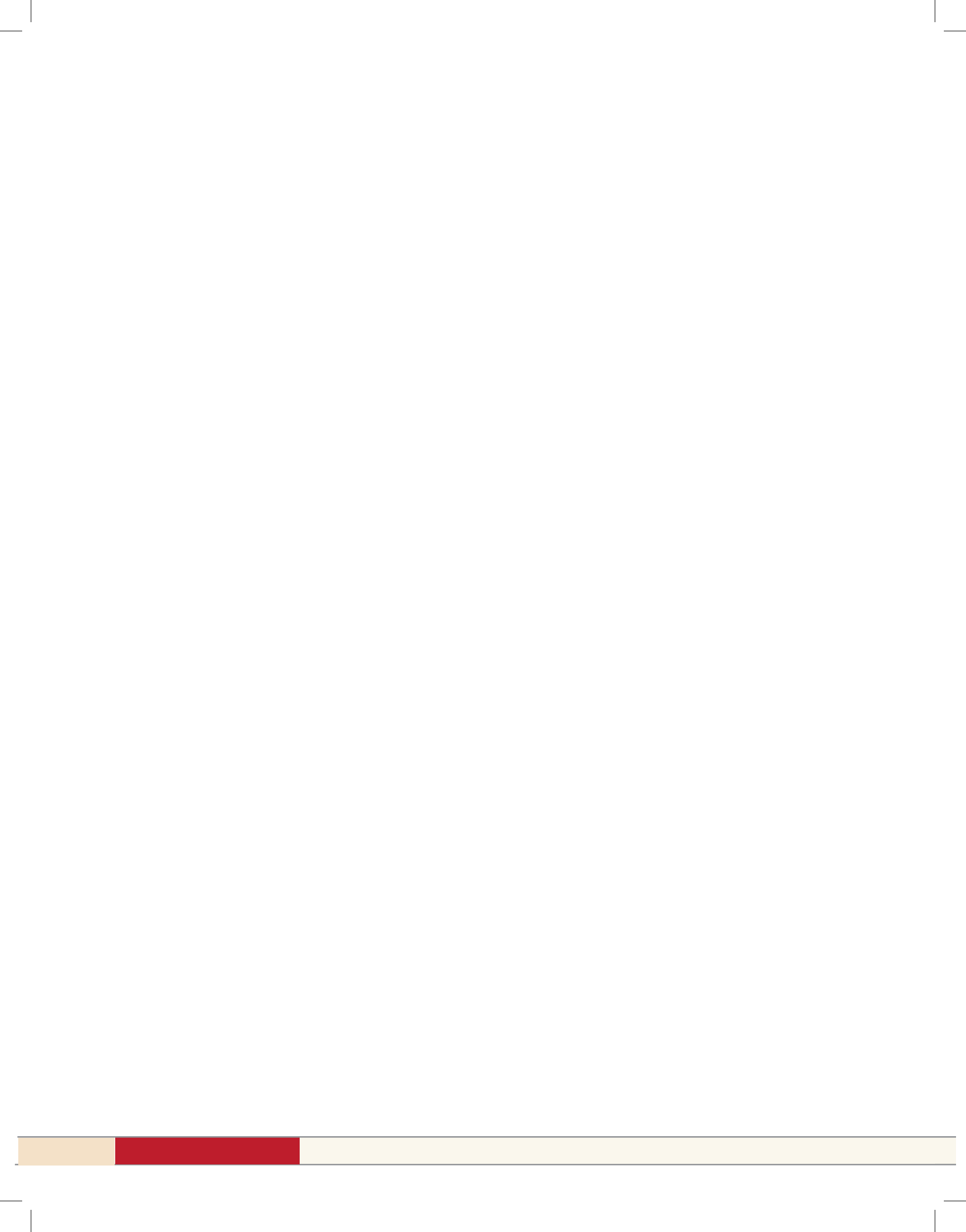
UNIDAD 4

LOS ORGANISMOS DEL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

Objetivos de la unidad

- **Obtener una visión más integral de la Comisión y la Corte Interamericana en su estructura, composición y funcionamiento, así como de su papel como órganos primordiales en la promoción y protección de los derechos humanos y de sus vínculos complementarios.**





UNIDAD 4

LOS ORGANISMOS DEL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS



4.1. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (1959)

a) Orígenes de la CIDH

La génesis de la Comisión va de la mano con que la OEA no deseaba crear un órgano regional que interfiriera con los asuntos internos de los Estados Miembros. Se pretendía originalmente que realizara actividades de promoción y educación en derechos humanos a partir de la realización de estudios, simposios, reuniones sobre asuntos generales, pero sin inmiscuirse en la observancia de los derechos humanos en países específicos.

Sin embargo, la misma Comisión interpretó que se le había otorgado la función de velar por la protección de los derechos humanos, defenderlos y promover su observancia. Era obvio que para ello, las facultades que se le concedieron eran insuficientes para realizar esas funciones. Así, la Comisión inició la realización de actividades no contempladas explícitamente en su Estatuto pero consideraba

que implícitamente eran necesarias para el mejor cumplimiento de sus funciones. Precisamente, **fue el sometimiento de numerosas quejas contra los gobiernos, lo que estimuló a la Comisión a realizar una interpretación extensiva de su Estatuto. La OEA no cuestionó esos procedimientos lo que implicó una aceptación tácita de su validez**

Esta evolución culminó con la intervención de la Comisión en el caso de la República Dominicana que la transformó de un “Grupo de Estudio” a un órgano de la OEA para la protección de los derechos humanos.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos fue creada por la 5ª Reunión de consulta de Ministros de Relaciones Exteriores en **Santiago de Chile, 1959** y el 25 de mayo de 1960 el Consejo de la OEA aprobó su primer Estatuto y lo enmendó en junio de 1960, fecha en la cual inició sus labores.

En 1967, durante la 3ª Conferencia Interamericana Extraordinaria, se aprobó el “**Protocolo de Buenos Aires**”. Con ello se dio el paso necesario para el fortalecimiento institucional de la Comisión al modificarse el artículo 51 de la Carta e incluirla como un órgano más de la OEA. No obstante, no se le concedieron nuevas atribuciones. **Su sede se encuentra en Washington, DC.**

Corte Interamericana de Derechos Humanos

La CIDH es un órgano principal y Autónomo de la Organización de los Estados Americanos (OEA) encargado de la promoción y protección de los derechos humanos en el continente americano.



b) Composición de la Comisión

La Comisión está conformada por siete miembros (Comisionados) de la nacionalidad de alguno de los Estados miembros de la OEA, pero no representan a su país, sino que son elegidos por la Asamblea General de la OEA a título personal. Como **la Comisión es un órgano de promoción y protección, pero no de carácter judicial**, sino cuasi judicial, no se requiere ser jurista para ser designado miembro, a diferencia de la Corte Interamericana donde sí es un requisito necesario.

La Comisión no es un órgano permanente, sino que se reúne varias veces al año, dependiendo del presupuesto anual que le haya designado la OEA, razón por la cual el peso administrativo y logístico recae en su Secretaría y el personal profesional, que sí se mantienen trabajando de forma permanente. Sin embargo, debido a la cantidad de trabajo, denuncias que recibe (alrededor de 1000 peticiones individuales), visitas que debe hacer a los países para la emisión de informes específicos, etc., sus recursos financieros y humanos nunca son los adecuados para brindar un servicio idóneo para una competencia que abarca a 35 países de la región, incluyendo a Cuba.

c) Funciones de la CIDH

Como ya se indicó antes, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, **en adelante CIDH**, posee funciones diferentes respecto de los Estados que son parte en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y respecto de quienes no lo son.



Comisión Interamericana de Derechos Humanos

La CIDH realiza su trabajo con base en tres pilares de trabajo:

- El sistema de Petición Individual;
- El monitoreo de la situación de los derechos humanos en los Estados Miembros, y
- La atención a líneas temáticas prioritarias.

Funciones de la CIDH con relación a los Estados **que son parte** de la Convención Americana de Derechos Humanos, CADH:

1. Diligenciar las peticiones
2. Acudir a la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)
3. Solicitar a la corte IDH medidas provisionales respecto de casos que están en su conocimiento.
4. Solicitar opiniones consultivas
5. Someter a la Asamblea General propuestas de Protocolos o Enmiendas a la Convención Americana de Derechos Humanos, CADH

Funciones de la CIDH con relación a los Estados **que no son parte** de la Convención Americana de Derechos Humanos, CADH:

1. Prestar particular atención a la tarea de observancia de los derechos mencionados en los artículos I, II, III, IV, XVIII, XXV y XXVI de la Declaración Americana de Derechos Humanos, DADH.
2. Examinar las comunicaciones que le sean dirigidas,
3. Dirigirse al gobierno de cualquier Estado para obtener información y formularle recomendaciones para hacer efectiva la observancia de los derechos humanos.
4. Verificar, como medida previa, el agotamiento de los recursos internos

4.2. Derechos a Proteger por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH):

El artículo 1.2 del Estatuto de la Comisión establece que *“por derechos humanos se entiende los consagrados en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos”*.

Algunos han tratado de desvirtuar el carácter vinculante de los derechos contemplados en la Declaración Americana y se le ha contrastado incluso con la Convención Americana, por ser esta un tratado internacional propiamente dicho y aquella no. Lo cierto es que ***al haber sido adoptada unánimemente por los Estados ligados a la Carta de la OEA, la Declaración tiene también un irrefutable carácter vinculante***, además de ser fuente de derecho internacional al ser invocada constantemente por los Estados, tanto en foros internacionales como para fundamentar la creación de leyes nacionales.

Además, la Comisión Interamericana (al igual que la Corte Interamericana), tienen una competencia ampliada para interpretar “otros tratados concernientes a la protección de los derechos humanos en los Estados Americanos”. En su opinión consultiva OC-1/82, **la Corte Interamericana interpretó la frase “otros tratados”, de la siguiente manera:** “la competencia consultiva de la Corte puede ejercerse, en general, sobre toda disposición, concerniente a la protección de los derechos humanos, **de cualquier tratado internacional aplicable en los Estados americanos, con independencia de que sea bilateral o multilateral, de cuál sea su objeto principal o de que sean o puedan ser partes del mismo Estados ajenos al sistema interamericano** (subrayado no es del original).

Actualmente, las funciones y competencia de la Comisión son las más amplias que pueda tener un órgano de promoción y protección de derechos humanos, especialmente porque puede vigilar y promover los derechos humanos desde todas las ópticas posibles y no solo desde la tramitación de casos concretos.

Por ejemplo, puede realizar investigaciones sobre violaciones flagrantes y sistemáticas. Por ello, debe tener el personal suficientemente capacitado para vigilar los derechos humanos desde un punto de vista integral y no solo jurídico; puede hacer recomendaciones a los Estados Americanos sobre políticas públicas en distintos temas sobre derechos humanos (ausencia de políticas o falta de idoneidad de las existentes), promover reformas legislativas para adecuar la legislación interna a los instrumentos interamericanos, servir de observatorio regional de la situación de los derechos humanos, emitir informes anuales y específicos, servir de órgano consultor de la OEA en materia de derechos humanos, educar en la materia, redactar y dar seguimiento de proyectos de declaraciones y tratados sobre derechos humanos, etc.

Pero quizás, **una de las funciones que más tiempo y recursos le demanda es la tramitación de peticiones o comunicaciones individuales**, ya que el procedimiento interamericano exige que, para que un caso pueda ser conocido por la Corte Interamericana, debe necesariamente pasar antes por el procedimiento ante la Comisión dispuesto en la Convención Americana, el cual es irrenunciable.

De acuerdo con el artículo 19 de su Estatuto, entre otras funciones, le corresponde a la Comisión:

- a. **Estimular la conciencia de los derechos humanos en los pueblos de América.**
- b. **Formular recomendaciones a los gobiernos para que adopten medidas progresivas.**
- c. **Preparar estudios o informes que considere convenientes para el desempeño de sus funciones.**
- d. **Solicitar informes a los gobiernos sobre las medidas que adopten en materia de derechos humanos.**
- e. **Servir como cuerpo asesor de la OEA en materia de derechos humanos.**

Otras funciones que tiene la Comisión son las referentes al examen de la situación general de los derechos humanos en un Estado (Country Reports).

Los informes sobre países: Dentro de las funciones de la Comisión los informes sobre países es una de las funciones más importantes de la CIDH, debido a la trascendencia de la visita y el análisis general que se hace sobre la situación de los derechos humanos en el mismo. La iniciativa para elaborarlo puede ocurrir por las siguientes vías:

- a. **Petición de informes al Estado o a otras instituciones gubernamentales.**

- b. Audiencias de testigos y expertos.
- c. Comunicaciones individuales.
- d. Observaciones in loco (la Comisión pide permiso al Estado o le sugiere que la invite).
- e. Entrevistas públicas o privadas de personas, grupos o instituciones.
- f. Visitas a cárceles y entrevistas a detenidos en privado.
- g. Mediación para la resolución de casos específicos.

Se realiza un Informe preliminar con un patrón uniforme: se describe y analiza el sistema político y legal del país y se estudia cada uno de los derechos que a la Comisión le interesa investigar a partir de los hechos denunciados. Se analizan normas legales internas en relación con los instrumentos internacionales regionales en derechos humanos. Se ilustra la situación general con casos individuales que la Comisión esté conociendo. No se hace un análisis rigurosamente técnico. No se mencionan nombres de las víctimas ni testigos, a diferencia de los casos individuales, donde el sistema es fundamentalmente reparador.

El Informe termina con conclusiones y recomendaciones específicas y, en algunos casos, políticas (en Colombia se recomendó al Gobierno cumplir con el pago de 10% del presupuesto para el Poder judicial, retornar o perfeccionar la democracia, etc.) y se da traslado del informe al Gobierno para que haga observaciones y luego, la Comisión mantiene el informe o lo modifica debido a la información que le haya transmitido el Estado.

Elaboración del informe definitivo: Se publica si la Comisión lo decide y se envía a la OEA u ocasionalmente se envía a la Reunión de Consulta de Ministros de Relaciones Exteriores (Informe sobre Nicaragua 1978).

Hasta 1976 ningún órgano político de la OEA había discutido los informes sobre violaciones masivas y sistemáticas. Del año 1976 a 1980, la OEA los discutió exhaustivamente y condenó a los Estados pero sin tomar medida alguna. Después de 1980 se decidió no condenar a ningún país específico y se hace referencia sólo a violaciones de manera autónoma.

La CIDH después de la Convención Americana

Con la entrada en vigor de la Convención Americana y con la modificación aparejada de la estructura política del continente americano se nota claramente cómo el sistema anterior a la Convención estaba diseñado para Estados que no cumplían con los estándares de ser Estados de Derecho y democráticos. En cambio, a partir del nuevo sistema, se modifica el propósito de la protección de los derechos humanos con la finalidad de reparar violaciones aisladas de derechos humanos cuando el sistema nacional ha sido ineficaz y, por lo tanto, representa un enfoque más jurídico de los derechos humanos. No obstante, ello no quiere decir, en modo alguno, que el sistema interamericano de protección de los derechos humanos como un todo, fuera concebido únicamente para Estados no democráticos, posición que ha sido levantada en algunos foros internacionales y que constituye una verdadera falacia.

Tampoco quiere decir que después de la Convención Americana se deje de lado el sistema de investigaciones generales y sistemáticas por medio de la emisión de informes sobre países presentación de una petición o comunicación que reúna los requisitos formales de admisibilidad (Artículo 48.2 de la Convención Americana).



Corte Interamericana de Derechos Humanos

Interamerican Court of Human Rights

4.3. La Corte Interamericana de Derechos Humanos: Naturaleza, Objetivos, Estructura y Funcionamiento

a) Antecedentes y Evolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

La iniciativa de crear una Corte Interamericana de Derechos Humanos fue de Brasil, lo que permitió que en la Novena Conferencia Internacional Americana (Bogotá, Colombia, 1948) se adoptara la **Resolución XXXI denominada “Corte Interamericana para Proteger los Derechos del Hombre”**, en la que se consideró que la protección de esos derechos “debe ser garantizada por un órgano jurídico, como quiera que no hay derecho propiamente asegurado sin el amparo de un tribunal competente” ya que “tratándose de derechos internacionalmente reconocidos la protección jurídica para ser eficaz debe emanar de un órgano internacional”.

En consecuencia, se encomendó al **Comité Jurídico Interamericano** la elaboración de un proyecto de Estatuto para la creación de una **Corte Interamericana** destinada a garantizar los derechos del hombre. Sin embargo, el Comité Jurídico Interamericano, en su Informe al Consejo Interamericano de Jurisconsultos del 26 de septiembre de 1949, consideró que la “falta de derecho positivo sustantivo sobre la materia” constituía “un gran obstáculo en la elaboración del Estatuto de la Corte”, y que lo aconsejable sería que una Convención que contuviera normas de esta naturaleza precediera al Estatuto.

Pero fue hasta el **22 de noviembre de 1969 que fue adoptada en San José de Costa Rica la Convención Americana sobre Derechos Humanos**, por la que se crea una Corte Interamericana de Derechos Humanos (Capítulo VIII de la Parte II). La Asamblea General de la OEA celebrada en La Paz, Bolivia, en 1979, aprobó el Estatuto de la Corte (Resolución 448).

b) Composición de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

El artículo 1º la define como “una institución judicial autónoma que tiene por objeto la aplicación e interpretación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos”.

Los Estados parte en la Convención, en el séptimo período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA (mayo de 1979), eligieron a los primeros siete jueces de la Corte y ésta fue instalada oficialmente en San José, Costa Rica, donde tiene su sede, el día 3 de septiembre de 1979.

La Corte en el curso de su Tercer Período de Sesiones, llevado a cabo del 30 de julio al 9 de agosto de 1980, adoptó su Reglamento y completó los trabajos sobre el Acuerdo Sede concertado con Costa Rica, en el que se estipulan las inmunidades y los privilegios de la Corte, sus jueces y su personal, así como de las personas que comparecen ante la misma.

La Corte está compuesta por siete jueces de la nacionalidad de los Estados miembros de la OEA, pero elegidos a título personal por mayoría absoluta de votos de los Estados Partes en la Convención Americana, de una lista de candidatos propuestos por esos mismos Estados. Son elegidos por seis años y podrán ser reelegido una vez.

Al igual que la Comisión, la Corte no es un órgano permanente, por lo que todo el trabajo administrativo y logístico lo asume su Secretaría.

c) Funciones y competencia de la Corte:

De conformidad con la Convención Americana, la Corte ejerce competencia contenciosa y consultiva. Estas funciones se distinguen en la materia analizada y las reglas que rigen los respectivos procesos. **Función contenciosa:** Al ejercitar su competencia contenciosa, la Corte analiza una demanda específica, establece la veracidad de los hechos denunciados y decide si éstos constituyen una violación a la Convención Americana o a otros tratados regionales que le permiten ejercer su mandato.

Función consultiva: El ejercicio de la competencia consultiva es distinto en el contenido y alcances de la función contenciosa. Primero, al analizar una petición de opinión consultiva, el Tribunal interpreta el derecho internacional, no hechos específicos. Como consecuencia, no existen hechos por demostrar.



Asimismo, mientras que la función contenciosa se materializa en un proceso judicial en que se ventilan posiciones contradictorias, **en la función consultiva tal disputa no es un elemento esencial.** El ejercicio de la competencia contenciosa de la Corte depende necesariamente de la aceptación previa de su competencia por los Estados Partes que deberán acatar su fallo, en cambio, la competencia consultiva del Tribunal no depende del consentimiento de los Estados interesados.

Una última diferencia entre ambas competencias se refiere al carácter jurídico de las decisiones emitidas por el Tribunal. **En el caso del ejercicio de la competencia contenciosa, los tribunales internacionales emiten sentencias y resoluciones en las que determinan o no la violación al derecho internacional que se denunció y que son vinculantes, tanto para el demandante como**

para el demandado en el proceso, justamente en virtud de la aceptación previa de que el tribunal es competente para solucionar judicialmente el conflicto que ha surgido entre ellos.

Contrariamente, en el caso del ejercicio de la competencia consultiva, la Corte emite una opinión, la cual no tiene las características de una sentencia ejecutable directamente a nivel interno. No obstante, ello no quiere decir, en modo alguno, que las opiniones consultivas no tengan valor jurídico. Por el contrario, la competencia consultiva cumple un papel fundamental en el proceso interpretativo de la Convención Americana.

Podría decirse que, mientras el acudir a la competencia contenciosa del Tribunal representa un medio para la resolución de conflictos de derechos humanos, el acudir a su competencia consultiva constituye un medio para prevenir conflictos entre los miembros y órganos del sistema interamericano y perfeccionar los instrumentos por medio de los cuales se cumplen sus acuerdos.

UNIDAD 5

LOS PROCEDIMIENTOS GENERALES ANTE LA COMISION Y ANTE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS





UNIDAD 5

LOS PROCEDIMIENTOS GENERALES ANTE LA COMISION Y ANTE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

5.1. El Procedimiento de Denuncias Individuales

El proceso ante la Comisión se desarrolla sobre la base de denuncias individuales a partir de violaciones a derechos humanos contemplados en alguno o algunos de los distintos instrumentos regionales (tratados y convenciones interamericanas). Las partes del proceso ante la Comisión son: la persona peticionaria (cualquier persona o grupo de personas; no necesariamente tiene que ser la víctima ni sus familiares, aunque generalmente coinciden) y el Estado o Estados demandados.

En situaciones muy especiales –casos graves y urgentes- la Comisión puede realizar una investigación, previo consentimiento del Estado demandado- tan solo con la presentación de una petición o comunicación que reúna los requisitos formales de admisibilidad (Artículo 48.2 de la Convención Americana).



El procedimiento ordinario de peticiones o comunicaciones individuales consiste, fundamentalmente, en cinco etapas bien determinadas en los artículos 48 a 51 de la Convención Americana.

Las fases o etapas del proceso ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, están contenidas en los artículos 48 a 51 de la Convención Americana, y son las siguientes.

Etapas Uno: Admisibilidad de la demanda: La fase de admisibilidad es una de las más importantes porque refleja el sistema más amplio de protección que existe, ya que no es requisito que la persona peticionaria deba ser víctima o familiar de la víctima como se exige en todos los sistemas

de quejas individuales internacionales, sino que **la petición la puede plantear cualquier persona o grupo de personas (Artículo 44 de la Convención Americana).**

Como ya se ha insistido en casi todos los módulos de este Curso, *en todos los casos individuales, es un requisito sine qua non, agotar primero los recursos de la jurisdicción interna, es decir, aquellos que sean eficaces y expeditos en los términos del artículo 25 de la Convención Americana* (aquel recurso sencillo y rápido que ampare contra actos que violen derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, la Ley o la Convención Americana; es decir, el recurso de amparo, hábeas corpus o hábeas data, según sea el caso) y dentro de los seis (6) meses siguientes a dicho agotamiento

Cabe indicar que no en todos los casos deben agotarse los recursos internos. En situaciones muy especiales, puede obviarse ese requisito; a saber:

- a. **cuando no exista en la legislación interna el debido proceso legal para la protección del derecho o derechos que se alega han sido violados;**
- b. **cuando no se haya permitido al presunto lesionado en sus derechos el acceso a los recursos de la jurisdicción interna, o haya sido impedido de agotarlos;**
- c. **cuando haya retardo injustificado en la decisión sobre los recursos mencionados;**
- d. **cuando existiere un temor generalizado en el Estado demandado para plantear casos de derechos humanos por parte de abogados defensores en esa materia;**
- e. **cuando no hubiere asistencia letrada gratuita en materia penal.**
- f. **Que la materia objeto de la petición o comunicación no esté pendiente de otro procedimiento de arreglo internacional (Litis pendencia).**

Etapas dos: Emisión de un Informe de admisibilidad o de no admisibilidad por la Comisión e Información al Estado demandado:

Una vez que la Comisión hace un estudio de admisibilidad, emite un informe de admisibilidad o de inadmisibilidad, según sea la situación. Si se declara la admisibilidad, la Comisión se puede poner a disposición de las partes para que puedan discutir la posibilidad de llegar a una solución amistosa (Artículo 48.1.f. Convención Americana), posibilidad que puede ser planteada en cualquier etapa del proceso ante la Comisión, pero la misma debe vigilar porque el eventual arreglo amistoso sea acorde con el respeto a los derechos humanos contenidos en la Convención Americana. Si se declara admisible se le pasa la información al Estado demandado.

Etapas tres: Etapa de investigación (Audiencia ante la Comisión):

Una vez declarada la admisibilidad y habiendo recibido informaciones del Estado demandado y de la parte peticionaria, la Comisión inicia la etapa de investigación de los hechos mediante un examen del asunto planteado, para cuyos efectos, todas las partes tendrán conocimiento de las actuaciones procesales, las cuales le proporcionarán todas las facilidades necesarias.

La Comisión puede, incluso, solicitarles a las partes cualquier información pertinente y recibir escritos y exposiciones verbales; en este último caso, mediante el señalamiento de una audiencia privada junto con las partes.

Etapa cuatro: Emisión del Informe por la Comisión y otorgamiento de plazos

Finalizada la etapa de investigación y de no haberse llegado a una solución amistosa, la Comisión emite el Informe del artículo 50 de la Convención Americana en el que expone los hechos, sus conclusiones y recomendaciones, para lo cual, le otorga al Estado demandado un plazo para cumplirlas que nunca podrá ser mayor de tres meses. El Informe es transmitido a los Estados interesados, los cuales no pueden publicarlo.

Etapa cinco: Incumplimiento de las Recomendaciones de la CIDH por el Estado demandado

Dentro de ese plazo de tres meses, si el Estado no acata sus recomendaciones, la Comisión puede tomar las siguientes decisiones:

A] Enviar el caso a la Corte Interamericana, lo cual no es automático: primero pide el parecer del peticionario, que además debe incluir la posición de la víctima o sus familiares si fueran distintos del peticionario, argumentación que debe ser presentada dentro del mes de su notificación. Luego, la Comisión considerará esa posición del peticionario, más los siguientes aspectos: la naturaleza y gravedad de la violación, la necesidad de desarrollar o aclarar la jurisprudencia del sistema, el eventual efecto de la decisión en los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros y la calidad de la prueba disponible.

B] No enviar el caso a la Corte y emitir, por mayoría absoluta de votos, el Informe establecido en el Artículo 51 de la Convención Americana conteniendo su opinión y conclusiones finales y recomendaciones. Este informe, será transmitido a las partes, las cuales, en el plazo fijado por la Comisión, informarán sobre el cumplimiento de las recomendaciones.

Evaluado el cumplimiento de las mismas, la Comisión decide si publica ese informe, ya sea incluyéndolo en su Informe Anual a la Asamblea General de la OEA o publicándolo en cualquier otro medio que considere apropiado.

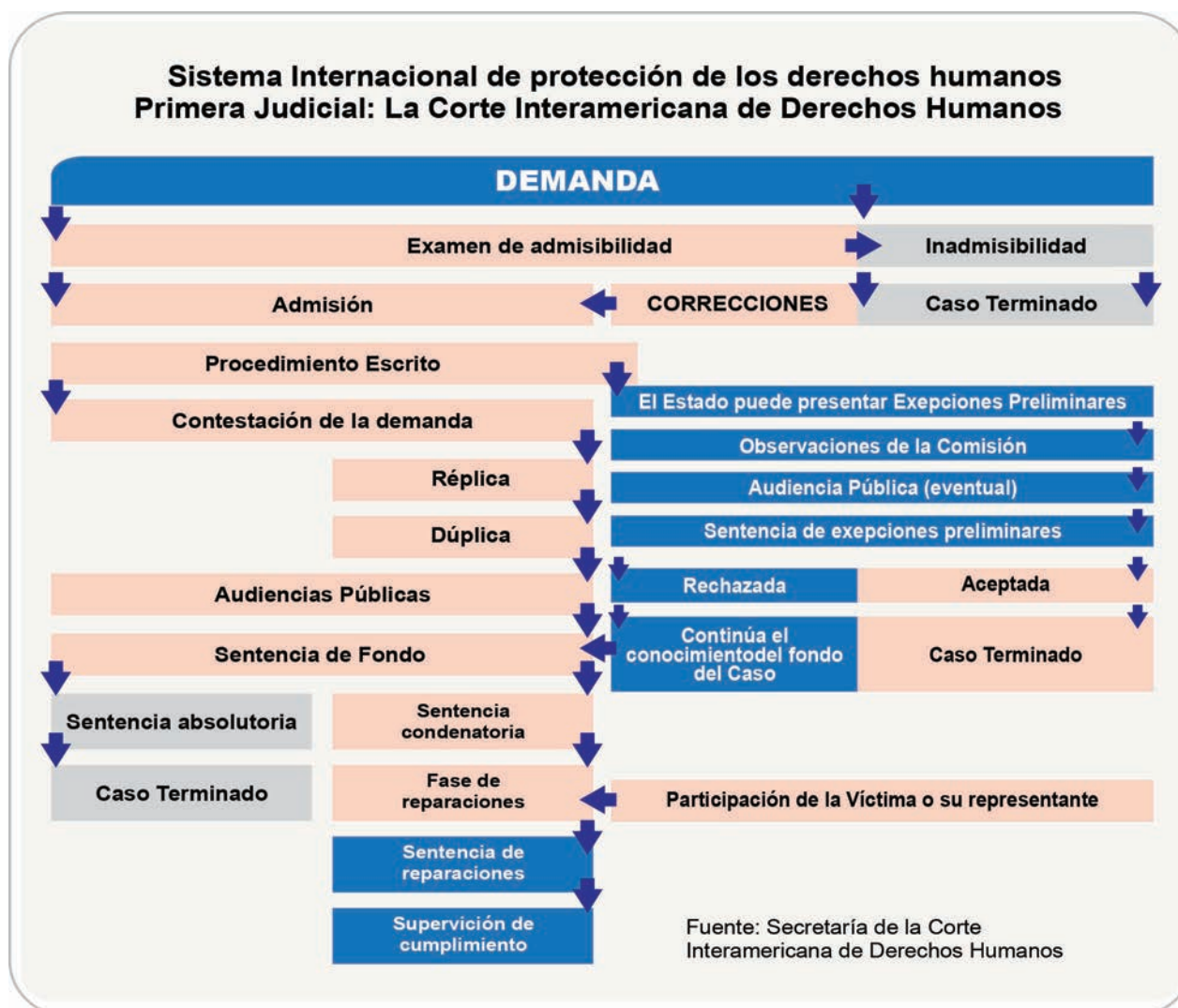
5.2. El Procedimiento ante La Corte Interamericana de Derechos Humanos

La Convención, el Estatuto de la Corte y su Reglamento prevén la existencia de dos tipos de resoluciones según el proceso sea **contencioso o consultivo**.

El proceso contencioso: Una vez que la Comisión haya sometido el caso mediante el envío del Informe del artículo 50 de la Convención Americana, a diferencia de la Comisión, donde las partes son los peticionarios (personas o grupos de personas sean o no víctimas o familiares de estas) y el Estado o Estados demandados, **en la Corte las partes son:** la misma Comisión Interamericana y los Estados demandados. Sin embargo, con la entrada en vigor del nuevo Reglamento de la Corte en el año 2010, se permite que, una vez admitido el informe del artículo 50 de la Convención Americana –ya que la Comisión Interamericana no somete demandas ante ese Tribunal-, las presuntas víctimas, sus familiares o sus representantes tengan capacidad de actuar ante ese Tribunal (*locus standi*).

Es necesario aclarar que esta afirmación reviste un carácter general y no es una fórmula aplicable para aquellos casos que terminen anticipadamente por sobreseimiento, solución amistosa, desistimiento

o allanamiento. Sin embargo, en términos generales, los casos ante la Corte Interamericana se han desarrollado en las siguientes etapas,



Fase de excepciones preliminares: Es necesario aclarar que la tramitación de las excepciones preliminares no suspende el trámite sobre el fondo del asunto. Sin embargo, en la práctica, la existencia de una fase de excepciones preliminares atrasa la resolución del fondo, pues la Corte debe escuchar los alegatos de las partes y deliberar sobre ellas antes de dictar sentencia. Sin embargo, una sana práctica adoptada por la Corte ha sido la de unificar todas las audiencias en una sola, de manera que cuando se señala audiencia pública, en la medida de que ello sea posible, se fusiona para escuchar argumentos y pruebas sobre excepciones preliminares, el fondo del caso y reparaciones.

Fase de fondo: Se inicia con la introducción del caso ante la Corte por parte de la Comisión o de un Estado parte. Con el Reglamento vigente (2010), se ha modificado sustancialmente el papel que asumía la Comisión como representante de la víctima. En la actualidad, su participación procesal es más puntual, no propone testigos ni peritos (salvo casos muy calificados para peritos que justifiquen demostrar un tema de interés interamericano) y su participación en los interrogatorios es también muy limitado. De la misma manera, ya la Comisión no somete una demanda formal como lo hacía antes, sino que envía el Informe del Artículo 50. Si se cumple con todos los requisitos señalados por el Reglamento de la Corte, el Presidente autoriza su notificación formal a las víctimas, sus familiares o representantes

legales, o al Defensor Interamericano, si fuera el caso, para que, dentro de un plazo de dos meses, presenten sus observaciones y prueba pertinentes, de manera autónoma a la Comisión Interamericana. La figura del Defensor Interamericano fue instituida en el artículo 37 del Reglamento actual de la Corte y procede en “casos de presuntas víctimas sin representación legal debidamente acreditada”.

Con relación a la figura del “Defensor Interamericano”, la Corte y la Asociación Sistema Internacional de Protección de los Derechos Humanos y la Asociación Interamericana de Defensorías Públicas (AIDEF), suscribieron el acuerdo de entendimiento de fecha 25 de septiembre de 2009 en el que, entre otros acuerdos, destacan los siguientes:

“Que en aquellos casos en que presuntas víctimas que carecen de recursos económicos o de representación legal ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos, será la Asociación Interamericana de Defensorías Públicas quién designe al defensor/a pública perteneciente a la AIDEF para que asuma su representación y defensa legal durante todo el proceso con el objeto que los derechos de ésta sean efectivamente garantizados”.

Exámen de admisibilidad – Inadmisibilidad: Una vez introducido el caso, la Corte se lo notifica al Estado involucrado junto con la demanda de la víctima, para lo cual le otorga un plazo de 2 meses para que presente la contestación respectiva. Una vez que el Estado demandado contesta la demanda, las partes podrían solicitar al Presidente la presentación de otros actos del procedimiento escrito, el cual los autorizará si lo estima pertinente. Actualmente, en el ejercicio de este derecho –que podríamos llamar “réplica” y “dúplica”, respectivamente- se solicita a las partes referirse únicamente a hechos y argumentos nuevos.

Durante la fase oral, la Corte escucha los testimonios y experticias relevantes en el caso y, en último término, los alegatos finales que las partes en el proceso deseen someter a su consideración. Asimismo, en varios casos la Corte ha fijado audiencias públicas con el propósito de escuchar alegatos respecto de pretensiones específicas, como lo son, por ejemplo, las objeciones a testigos.

Presentación de Alegatos: *Concluido el proceso oral*, las presuntas víctimas o sus representantes, el Estado demandado o el Estado demandante, tendrán la oportunidad de presentar alegatos finales escritos en el plazo que determine la Presidencia. La Comisión Interamericana también podrá presentar observaciones finales escritas en el mismo plazo (Artículo 56 Reglamento de la Corte).

Deliberación en privada y dictado de la Sentencia: *Finalmente*, la Corte delibera en privado sobre el fondo del asunto y dicta sentencia, la cual es definitiva e inapelable. Únicamente procede interpretarla a solicitud de alguna de las partes. Por jurisprudencia, la Corte ha dejado abierta la posibilidad del recurso de revisión, pero para circunstancias muy especiales, como la aparición de hechos nuevos que podrían modificar el resultado final de la sentencia.

Fase de reparaciones: La Corte Interamericana, tiene la facultad de ordenar reparaciones junto con la decisión de fondo, o bien, puede condenar en abstracto y reservar su determinación para una etapa procesal posterior. No existe un procedimiento específico en el reglamento de la Corte para determinar las reparaciones. Como el Reglamento no establece un procedimiento específico para las reparaciones, se aplica en forma supletoria y por analogía, las normas procesales referentes al proceso contencioso. La justificación de esta etapa de reparaciones se fundamenta en la obtención de elementos de prueba suficientes, incluyendo experticias, según el grado de dificultad de cada caso, al número de beneficiarios y a la naturaleza misma de las violaciones. La práctica procesal inicial de la Corte había sido otorgar

a las partes un plazo prudencial para que llegasen a un acuerdo o solución amistosa, el cual era estudiado, y en su caso, homologado por el Tribunal. Esa práctica no ha vuelto a ser utilizada por la Corte debido a que prácticamente las partes no han llegado a acuerdos de reparaciones, por lo que se prescinde de esa oportunidad para iniciar la etapa procesal de reparaciones, para lo cual se les brinda a las partes un plazo para que presenten los escritos sobre el alcance, contenido, montos y prueba de las reparaciones.

No obstante, nada impide que aun cuando se inicie esta etapa de reparaciones, las partes pueden llegar a una solución amistosa por su cuenta para lo cual la Corte deberá verificar que el acuerdo sea justo.

Con la aplicación del artículo 23 del Reglamento de la Corte del 2000, que permitió participación (locus standi) a las víctimas, sus representantes o sus familiares en todas las etapas ante la Corte, se planteó la discusión del papel que deben realizar la Corte y la Comisión Interamericanas en esta fase procesal.

Ello ha permitido ver con claridad que, ahora más que nunca, la Comisión puede realizar con mejor desempeño su función de promoción y protección de los derechos humanos, donde sus alegatos no se circunscriban a cuestiones meramente indemnizatorias para las víctimas, sino centrarse en aspectos más generales que sí son resorte de su naturaleza institucional, como por ejemplo, tratar cuestiones relacionadas con otras formas de reparación, verbigracia, investigación de los hechos y castigo a los responsables, falta de adecuación de leyes o actos que constituyeron la violación de los derechos establecidos en relación con la Convención Americana, la no repetición de los hechos y, en general, todo aquello que guarde relación con una reparación justa y acorde con el objeto y fin de la Convención Americana.

En cambio, la víctima o sus familiares son la parte llamada a demostrar las cuestiones indemnizatorias por tener a su alcance los datos y pruebas que se requieran para ello.

Audiencia pública de evacuación de pruebas y alegatos sobre las reparaciones: Una vez que ha finalizado la etapa de presentación de escritos sobre reparaciones -lo que podríamos denominar fase escrita- la Corte Interamericana, como práctica procesal, convoca a una audiencia pública para que las partes evacuen sus pruebas testimoniales o periciales y presenten verbalmente sus alegatos sobre las reparaciones.

Dictado de sentencia sobre las Reparaciones: Posteriormente, se inicia la fase deliberativa de las reparaciones donde se emite una sentencia, de conformidad con el artículo 63.1 de la Convención Americana. Un componente importante de esa sentencia es que, aparte de la determinación de las reparaciones, establece un plazo para que el Estado cumpla con las mismas, que por lo general, es de seis meses.

Supervisión y ejecución de sentencias: La Corte generalmente se reserva, en su sentencia de reparaciones, la facultad de supervisar el cumplimiento de su fallo. La supervisión de sentencias es una labor que requiere cuidadoso estudio y detenida consideración. Sin embargo, constituye también la etapa en la que la labor de la Corte alcanza materialmente a aquellas personas para las cuales se ha concebido el sistema de protección a los derechos humanos y en la cual se concretan, de manera más evidente, los beneficios de sus actividades.

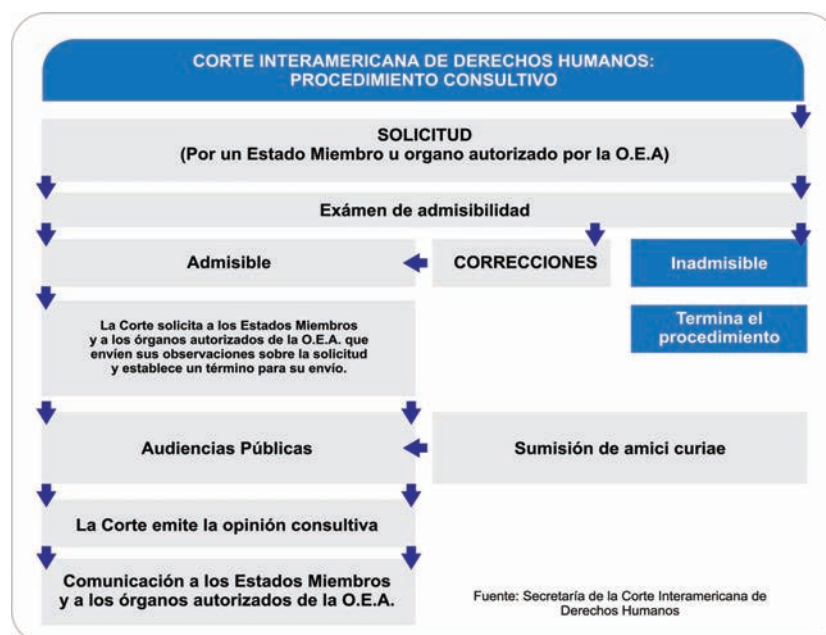
Esta etapa consiste en **determinar si el Estado encontrado responsable ha cumplido con sus obligaciones en la forma y tiempo previstos.** El fundamento de esta etapa de supervisión es consustancial con la naturaleza misma de todo tribunal.

Los actos que realiza la Corte dentro de su obligación de supervisión, van a depender de la naturaleza de lo resuelto en las sentencias de reparaciones. En unos casos, como los de Honduras (Velásquez Rodríguez y Godínez Cruz), debía determinar el pago del monto de dinero fijado como indemnización a los familiares de las víctimas y que se establecieran los fideicomisos en favor de los beneficiarios menores; en otros casos más complejos, la labor es un poco más detallada, ya que además de supervisar esas mismas obligaciones, debe analizar el informe, reaperturas de escuelas, dispensarios médicos etc., (Cf Caso Aloeboetoe y otros).

Pero quizás sean las otras formas de reparación, que ordene la Corte, las que presenten mayor dificultad en su supervisión, por ejemplo, a la obligación de investigar los hechos y procesar o condenar a los responsables, obligación que ha sido establecida desde los primeros casos resueltos por la Corte y que se ha repetido en todas las sentencias posteriores. A la fecha, en ningún caso se ha dado cumplimiento cabal a esta importante obligación.

No obstante, **la verdadera fuerza conminatoria de los fallos de la Corte debe radicar en el mismo compromiso de los Estados Parte en la Convención, de cumplir con la decisión de la Corte, tal y como lo dispone el artículo 68.1 de la Convención**, que refiere al compromiso de los Estados de cumplir las decisiones de la Corte. Ese compromiso, no puede utilizarse para disminuirle fuerza coercitiva a los fallos, ya que, por el contrario, es una obligación que tienen los Estados Partes de respetar los derechos y libertades contemplados en la Convención de conformidad con el artículo 1.1 de la misma. Precisamente, la Convención Americana adquiere una eficacia de la más alta importancia práctica por operar como derecho interno de aplicación inmediata por los órganos de los Estados Partes y por aplicarse en el marco del Derecho Internacional.

El procedimiento consultivo: La Corte Interamericana está facultada por el artículo 64 de la Convención para emitir consultas con referencia a la interpretación de la Convención o de otros tratados concernientes a la protección de los derechos humanos en los Estados americanos. Según pronunciamientos de la Corte en diversas opiniones, su competencia consultiva se extiende a la interpretación de un tratado siempre que esté directamente implicada la protección de los derechos humanos en un Estado miembro del sistema interamericano. Esta amplia interpretación puede llegar a cubrir tratados que han sido suscritos dentro de sistemas regionales distintos al Interamericano, incluyendo el



Un campo que requiere particular estudio es el referido a la potestad del Tribunal de requerir, a solicitud de la Comisión o motu proprio, la adopción de medidas urgentes o provisionales, potestad que le es otorgada por el artículo 63.2 de la Convención, que establece:

En casos de extrema gravedad y urgencia, y cuando se haga necesario evitar daños irreparables a las personas, la Corte, en los asuntos que esté conociendo, podrá tomar las medidas provisionales que considere pertinentes. Si se tratare de asuntos que aún no estén sometidos a su conocimiento, podrá actuar a solicitud de la Comisión.

Las medidas adoptadas por la Corte han revelado ser un instrumento de excepcional importancia en la protección de eventual material probatorio ante la Corte y de la vida e integridad personal de testigos en los procesos que ante ésta se desarrollan.

La extensa práctica de la Corte en materia de medidas provisionales ha permitido también determinar ciertos problemas en relación con la aplicación de estos mecanismos. Uno de ellos, es el referido a la situación que se presenta cuando las medidas se solicitan con respecto a un asunto que no se encuentra en trámite ante la Corte.

Esta potestad ha sido vista como un gran avance en el derecho procesal de los derechos humanos. Su valor radica en que los derechos que puedan ser violados están protegidos en una etapa anterior a la conclusión del procedimiento ante la Comisión Interamericana.

Sin embargo, en este supuesto, la Corte no cuenta con amplio material probatorio respecto de la existencia de la situación de extrema gravedad y urgencia y actúa otorgando a la solicitud de la Comisión un alto valor presuntivo.

La preocupación básica con respecto a las medidas provisionales es la prolongación excesiva de las mismas, lo que desvirtúa su naturaleza y, a la postre, resta efectividad a un mecanismo concebido como una herramienta de excepción. En efecto, las medidas provisionales, como su nombre lo indica, deben tener un carácter temporal.

La Comisión Interamericana también puede adoptar medidas de carácter preventivo cuando el caso está en su conocimiento y responden a los mismos presupuestos de las medidas provisionales de la Corte, solo que se le conocen con el nombre de medidas cautelares.

UNIDAD 6

EL PROCEDIMIENTO PARA CASOS LABORALES ANTE EL SISTEMA INTERAMERICANO

Objetivos de la unidad

- En esta unidad hace presentación del proceso a seguir tanto ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso.





EL PROCEDIMIENTO PARA CASOS LABORALES ANTE EL SISTEMA INTERAMERICANO

6.1. Derechos Laborales y Derechos Conexos reconocidos por el SIDH

La **Convención Americana sobre Derechos Humanos** no reconoce expresamente la protección de derechos laborales. Sin embargo, de manera indirecta se pueden proteger los derechos laborales por medio de algunos derechos civiles como la libertad de asociación con relación con la libertad de sindicalización; el cumplimiento del debido proceso legal en el ámbito laboral; la libertad de expresión; el derecho de asociarse con el derecho de sindicalización, etc.

Esta interpretación o modalidad de resolución fue claramente utilizada en el primer caso de derechos laborales que conoció la Corte Interamericana: **el caso Baena Ricardo y otros contra Panamá**.

Al contrario de la Convención Americana, **el Protocolo de San Salvador**, sí contiene cuatro artículos que de manera expresa garantizan los derechos laborales y sindicales: **Artículo 6: Derecho al Trabajo; Artículo 7: Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo; Artículo 8: Derechos Sindicales; y Artículo 9: Derecho a la Seguridad Social**.

Sin embargo, el mecanismo de protección es muy limitado para efectos de reclamación de casos concretos, ya que **únicamente se permite el sometimiento de peticiones individuales ante la Comisión Interamericana en caso de violación de la libertad de asociación sindical**. Los demás derechos arriba indicados se protegen sólo por medio de la presentación de informes periódicos.

Un ejemplo de esto es el “**Artículo 19: Medios de Protección**” que al efecto dice: “Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a presentar, de conformidad con lo dispuesto por este artículo y por las correspondientes normas que al efecto deberá elaborar la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, **informes periódicos** respecto de las medidas progresivas que hayan adoptado para asegurar el debido respeto de los derechos consagrados en el mismo Protocolo.

6.2. La Protección de Derechos Humanos Laborales en conexidad con Derechos Individuales en el marco de la CADH

Si bien la Convención Americana sobre Derechos Humanos no define derechos laborales como tales, hay una serie de derechos civiles que tienen conexidad intrínseca. Esos derechos son los siguientes:

Artículo 6: Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre: Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio... **Artículo 8. Garantías Judiciales:** Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley... **Artículo 15. Derecho de Reunión:** Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley, que sean necesarias en una sociedad democrática... **Artículo 24. Igualdad ante la Ley:** Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley... y **Artículo 25. Protección Judicial:** 1) Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales... 2) Los Estados Partes se comprometen a Garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso...”

6.3. El Procedimiento para casos Laborales ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, (CIDH)

a) Requisitos de la petición: legitimación activa, pasiva, y competencia material de la Comisión

Una de las características más importantes del Sistema Interamericano está configurada por su amplia legitimación activa para el conocimiento y resolución de casos individuales (llamados “**peticiones individuales**”). Así, cualquier persona, grupo de personas o entidad no gubernamental legalmente reconocida en uno o más Estados miembros de la OEA puede peticionar a la Comisión Interamericana con denuncias o quejas de violación a los derechos protegidos en la **Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre o en la Convención Americana sobre Derechos Humanos**. Incluso, si posee información que a su juicio sea idónea, la Comisión puede iniciar un caso de oficio.

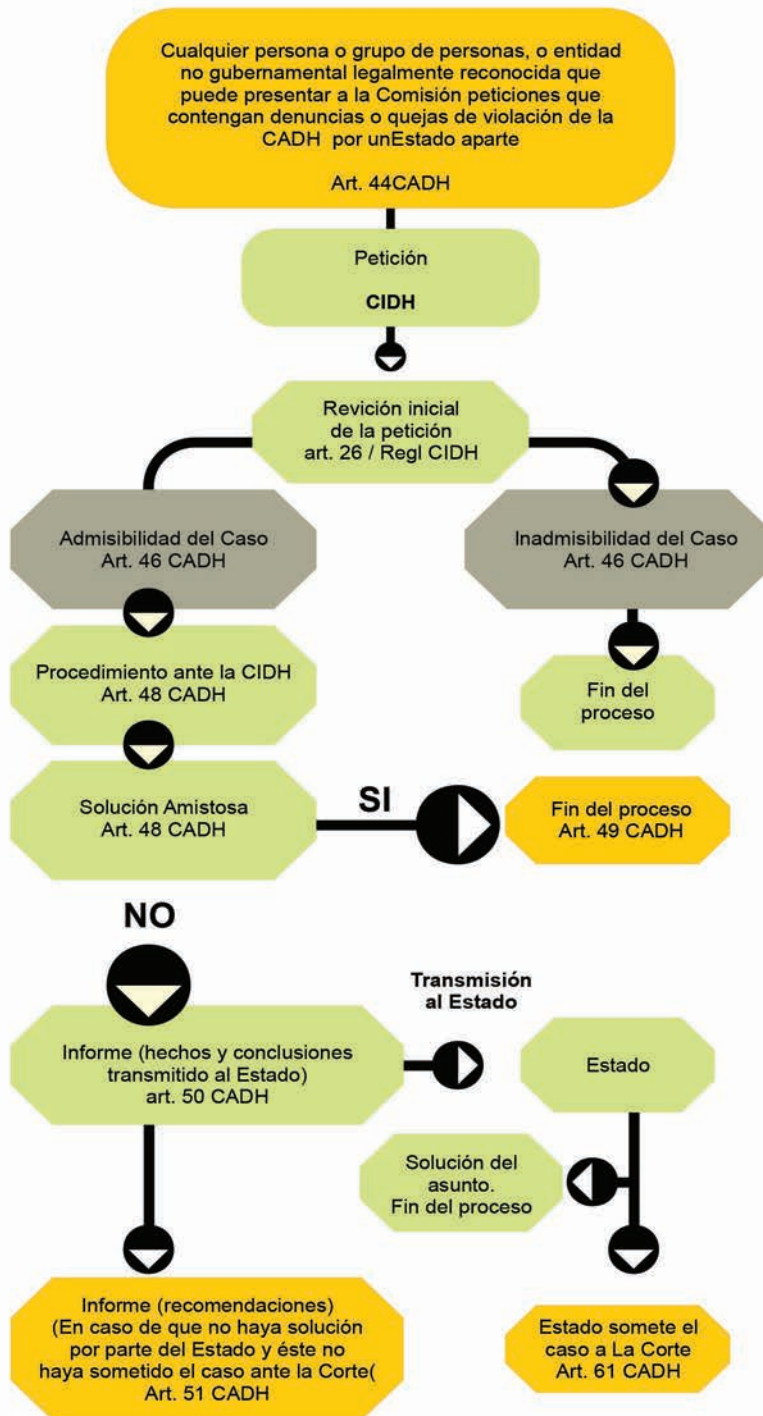
A diferencia del sistema de reclamaciones de la OIT donde solamente los sindicatos tienen legitimación para peticionar, ante la Comisión Interamericana una petición podrá ser sometida por un sindicato determinado o por los trabajadores de manera individual y colectiva.

Asimismo se pueden introducir peticiones, según el caso, por la presunta violación de alguno de los derechos humanos protegidos en otros instrumentos de derechos humanos del sistema interamericano. Una visualización del proceso de petición ante la Comisión es el siguiente:

b) Instrumentos normativos regionales que permiten a la Comisión Interamericana iniciar la tramitación de casos relacionados o conexos con la materia laboral

1. **Convención Americana sobre Derechos Humanos**
2. **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y culturales (Protocolo de San Salvador)**
3. **Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura (para casos de esclavitud, trabajos forzados o trata de personas para explotación laboral).**
4. **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (para casos de acoso laboral y sexual, discriminación por género, etc.).**

PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISION INTERAMERICANA



Respecto a la Convención para la eliminación de la discriminación contra las personas con discapacidad, si bien la misma no posee un mecanismo de denuncia individual, es evidente que las violaciones a la misma pueden ser llevadas igualmente ante la Comisión Interamericana por la vía del principio medular de no discriminación, recogido en los instrumentos generales del sistema (Declaración Americana y Pacto de San José).

c) Requisitos para la presentación de la Petición ante la Comisión

La Comisión Interamericana ha elaborado un formulario tipo que, si bien no es obligatorio, es conveniente utilizar. Este formulario se encuentra alojado en el siguiente sitio web de la Comisión Interamericana.

https://www.cidh.oas.org/cidh_apps/instructions.asp?gc_language=S

De una manera sintética el contenido del formulario de denuncias sugerido por la CIDH es el siguiente:

1) Encabezado dirigido a la Secretaria de la Comisión Interamericana.

2) Persona, sindicato o grupo de personas que presentan la petición sobre violaciones cometidas en su contra (“víctima”) o cometidas en contra de otra persona o grupo de personas (“peticionario”):

3) Información de contacto (en caso de tratarse de una entidad no gubernamental, incluir el nombre de su representante o representantes legales)

gubernamental, incluir el nombre de su representante o representantes legales)

4) Estado miembro de la OEA responsable por las violaciones de derechos humanos alegadas por el peticionario:

5) Hecho o situación denunciada: Relatar los hechos especificando el lugar y fecha de las violaciones a los derechos humanos alegadas. Se recomienda redactar los hechos de manera breve, uno por uno, indicando en cada hecho la prueba que lo demuestra e identificándola por medio de un número de Anexo.

6) Pruebas disponibles: Señalar los documentos que acreditan las violaciones arriba denunciadas y que puedan ser remitidos a la Comisión... identificar los testigos de las violaciones arriba denunciadas. En caso de que hayan rendido declaración ante las autoridades judiciales, remitir copia del testimonio correspondiente o señalar si es posible remitirlo en el futuro... Identificar a los peritos expertos que se proponen, señalando el objeto de su experticia y su currículum vitae... Identificar, en la medida de lo posible, a las personas y/o autoridades responsables por los hechos arriba denunciados.

7) Derechos Humanos Violados: Especificar las normas de la Convención Americana u otros instrumentos aplicables que considere violadas por causa de los hechos arriba detallados.

8) Nombre y Datos de La Persona o Personas Afectadas por las Violaciones a los Derechos Humanos arriba señaladas. En caso de que la víctima haya fallecido, identificar también a sus familiares cercanos;

9) Recursos judiciales destinados a reparar las consecuencias de los hechos denunciados: Detalle las gestiones emprendidas por la víctima o el peticionario ante los jueces, los tribunales o las autoridades administrativas del país responsable por los hechos denunciados. En caso de que los hechos denunciados involucren delitos de orden público (homicidio, torturas, etc.), señalar si se ha efectuado la investigación judicial correspondiente y su resultado o si se ha producido un retardo injustificado en alcanzar la decisión correspondiente.

10) Indicar si el reclamo ha sido presentado ante otras instancias, por ejemplo, ante el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas u otro órgano internacional de similares características

11) Medidas Cautelares: Solicitar a la Comisión que requiera al Estado demandado la adopción de medidas cautelares en caso de que la víctima, testigos o peticionarios del caso se encontraran en una situación de extrema gravedad y urgencia en relación con amenazas inminentes a su integridad física y psíquica, conforme al artículo 25 del reglamento de la comisión.

12) Lugar Para Notificaciones. Firma y Fecha.

d) Forma y plazo para la presentación de la Petición a la Comisión:

La presentación de la Petición debe hacerse por escrito y ***dentro de los seis (6) meses después de la notificación de la última resolución judicial que agotó los recursos internos.*** Debe enviarse al Secretario Ejecutivo o Secretaria Ejecutiva de la CIDH ya sea por correo a la siguiente dirección postal: Comisión Interamericana de Derechos Humanos 1889 F Street, N. W. Washington, D.C. 20006; USA o por fax al número (202) 458-3992, o por correo electrónico a la siguiente dirección: cidhoea@oas.org. En este último caso el peticionario tiene que ratificar posteriormente la denuncia enviándola por correo o facsímil con su firma.

e) Fase de la Admisibilidad de la Petición y de su Caracterización,

Una vez recibida la petición, la Secretaría Ejecutiva de la Comisión, le da entrada, la registra, y acusa recibo a quien la interpuso. Igualmente, puede acumular peticiones en un mismo expediente cuando se trate de los mismos hechos. Igualmente trasmite la petición al Estado denunciado, el cual deberá enviar su respuesta en el plazo de dos meses.

Para admitir o no la Petición, la Comisión Interamericana constituye un Grupo de Trabajo formado por tres integrantes de la misma. Las cuestiones de admisibilidad se refieren principalmente al requisito de agotamiento de los recursos internos, al cumplimiento de presentación de la petición dentro del plazo de seis meses, y a la no duplicación de procedimientos internacionales, en caso de que exista una demanda similar con el mismo objeto, los mismos hechos y causa (***Litis pendencia***).

En cuanto a la duplicidad de procedimientos, es posible que un caso sobre derechos laborales esté o haya estado bajo estudio en algún otro mecanismo de Naciones Unidas, por ejemplo, en la Organización Internacional del Trabajo. En esas situaciones, la Comisión no necesariamente declarará inadmisibile el asunto, pues conforme a su propia jurisprudencia, se trata de mecanismos y procesos de distinta naturaleza. Así lo resolvió la Corte en el caso Baena Ricardo contra Panamá.

La Comisión toma luego su decisión sobre la admisibilidad del asunto a través de un informe que será de carácter público y se incorporará al Informe Anual a la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos. **El dictamen sobre admisibilidad no prejuzga sobre el fondo del caso.**

f) Etapa de decisión sobre el fondo del asunto: Informe Final

Es la etapa en la cual se analiza toda la prueba y se valora si el Estado demandado ha violado algún artículo de la Convención Americana en perjuicio de las víctimas del caso. La Comisión fija un plazo de dos meses para que los peticionarios presenten observaciones adicionales al respecto, y conforme al procedimiento contradictorio, las partes pertinentes de las mismas se transmiten al Estado para que igualmente en un plazo de dos meses responda a las mismas.

Si en un caso individual la solución amistosa ha fracasado, la Comisión Interamericana continúa con el examen del asunto, y toma una decisión sobre el fondo del mismo. ***Si se establece que no ha existido violación***, la Comisión confecciona un informe que se transmite a las partes y se publica en el Informe Anual que aquella eleva a la Organización de los Estados Americanos.

Por el contrario, si considera que ha existido una o más violaciones a los derechos humanos, confecciona el Informe a que se refiere el artículo 50 de la Convención Americana con proposiciones y recomendaciones que es transmitido al Estado, al cual se le otorga un plazo para que tome e informe las medidas adoptadas para cumplir dichas recomendaciones.

El peticionario, si bien no recibe copia del informe, es notificado de que se ha adoptado el informe y que le fue transmitido al Estado. En esa misma comunicación, la Comisión le otorga a la parte peticionaria un mes para que responda si desea que el caso sea llevado, por su intermedio, a la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

g) Decisión de la Comisión de no llevar el caso a la Corte Interamericana de DH

La Comisión, dentro de los tres meses siguientes a la emisión del informe del artículo 50 de la Convención puede enviar el caso a la Corte o puede igualmente resolver no enviarlo, pero ***para ello requiere de una decisión fundada de la mayoría absoluta de sus miembros.***

Si el asunto no es llevado ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos la Comisión puede emitir, conforme al artículo 51 de la Convención Americana, un nuevo informe. Este Informe es definitivo y en el mismo la Comisión manifiesta su opinión, conclusiones finales y recomendaciones, se transmite a las partes quienes informarán dentro de un plazo fijado, sobre el cumplimiento de las recomendaciones. Luego de la evaluación de esta información, la Comisión decidirá respecto de la publicación del informe definitivo, y sobre su inclusión en el Informe Anual que la Comisión eleva a la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos.

h) Decisión del Peticionario de llevar el (su) caso a la Corte Interamericana DH

En el caso de que el peticionario quiera que su caso sea eventualmente llevado a la Corte Interamericana por la Comisión, debe aportar los siguientes elementos: a) La opinión de la víctima y de sus familiares, si el peticionario no fuere la víctima; b) Los datos de la víctima y sus familiares; c) Los fundamentos con base en los cuales considera que el caso debe ser remitido a la Corte; d) La prueba documental, testimonial y pericial disponible; y e) Sus pretensiones respecto de las reparaciones y costas.

6.4. Procedimiento para casos Laborales ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos

a) Petición (Demanda) ante la Corte Interamericana

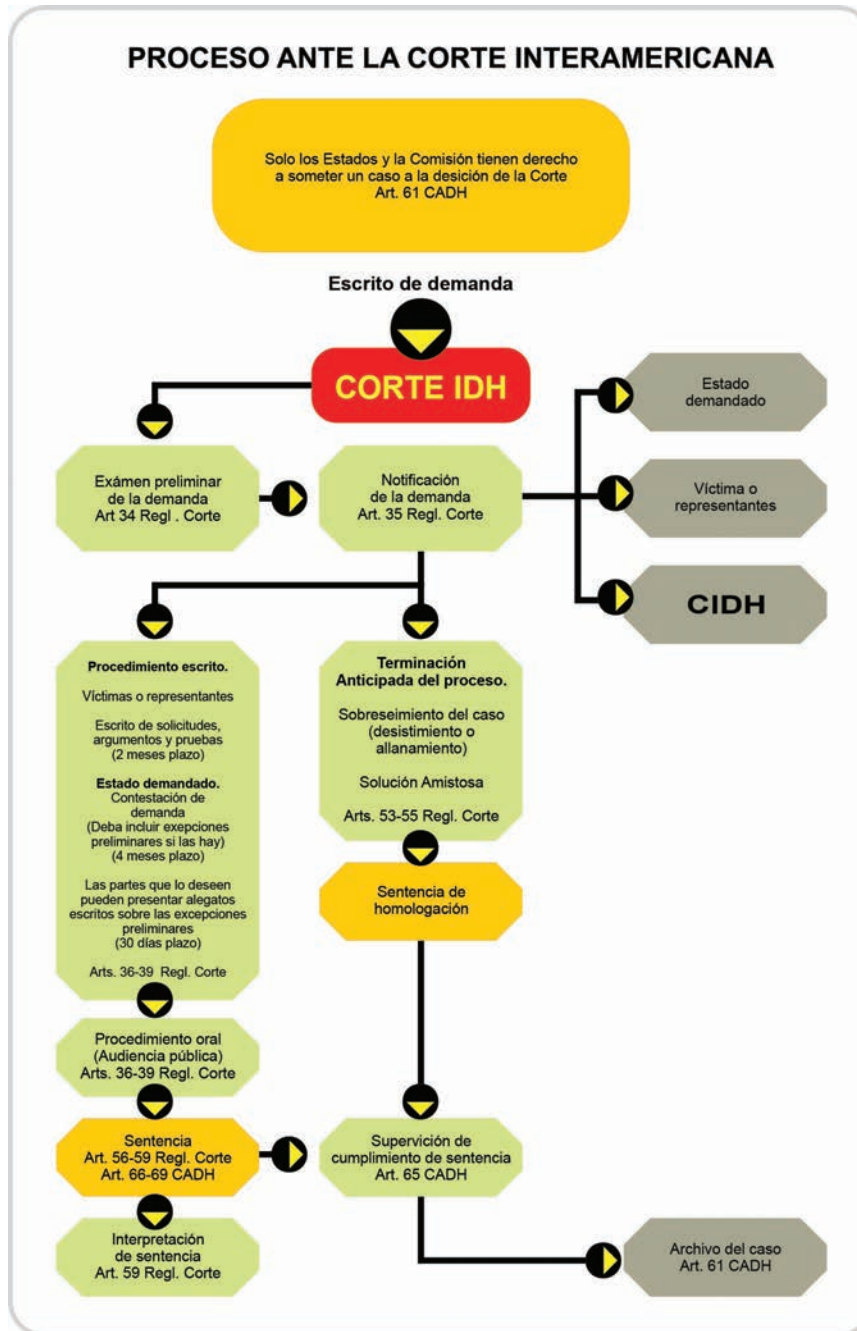
Deben cumplirse tres condiciones fundamentales para que la Corte Interamericana pueda conocer de un caso contencioso individual respecto de determinado Estado, a saber: 1) Que dicho Estado haya ratificado la Convención Americana; 2) Que el Estado haya realizado una declaración especial, aceptando expresamente la competencia contenciosa de la Corte Interamericana, en los términos establecidos en el artículo 62 de la Convención; 3) Que el caso haya sido conocido previamente por la Comisión Interamericana.

Lamentablemente, aún no ha sido reconocido a la víctima o a la parte peticionaria la posibilidad de dirigir sus casos directamente ante la Corte Interamericana, una vez finalizado el trámite ante la Comisión. El Pacto de San José, en su artículo 61.1, únicamente reconoce legitimación para elevar casos ante la Corte, a la Comisión Interamericana y los Estados partes de la Convención.

b) Las partes en el proceso o juicio ante Corte Interamericana y sus derechos y deberes

Las partes en este proceso son: 1) La víctima o sus representantes, quienes podrán presentar escritos de manera independiente de la Comisión; 2) El Estado-Parte demandado; 3) La Comisión Interamericana (como parte procesal).

Todas las partes tienen derecho a presentar pruebas y argumentos y gozan de los mismos tiempos y medios para hacerlo. Con el nuevo Reglamento de la Corte (2010) se le limitaron las facultades procesales a la Comisión Interamericana, la cual ya no es parte plena, sino de manera limitada (ya no representa a las víctimas y no participa de todas las fases procesales ni probatorias, salvo cuando demuestre que existe un tema de interés hemisférico).



c) Inicio del procedimiento:

El procedimiento ante la Corte se inicia con el envío del Informe del artículo 50 de la Convención Americana por parte de la comisión Interamericana dentro del plazo de tres meses de haberse notificado al Estado. La persona responsable de la Presidencia de la Corte realiza un examen preliminar de la demanda a fin de determinar si los requisitos fundamentales han sido cumplidos. Seguidamente, el Secretario notifica la demanda a las juezas y los jueces de la Corte; al Estado demandado; a la Comisión, si no es ella la demandante; al denunciante original si se conoce; así como a la víctima, sus familiares o representantes con debida acreditación si fuera el caso.

Una vez notificado el ingreso del caso a las presuntas víctimas, sus familiares o representantes, éstos tendrán la oportunidad de presentar a la Corte Interamericana, de manera autónoma a la Comisión, sus solicitudes, argumentos y pruebas del caso. Esta es una oportunidad crucial para que las víctimas asuman un papel muy activo ante la Corte.

d) Contenido del Escrito del / los peticionario(s), sus familiares o representantes ante la Corte.

No hay un formato exclusivo, pero puede utilizarse la misma estructura de la petición presentada oportunamente ante la Comisión Interamericana. A modo de sugerencia, el escrito de las víctimas debe, al menos, tener los siguientes elementos:

- **Encabezado con el nombre de las víctimas**, familiares o sus representantes.
- **Descripción detallada de los hechos que involucran la supuesta violación a derechos de la Convención Americana** o de otros Tratados regionales en los que la Corte tiene competencia para resolver.

- **Ofrecimiento de todas las pruebas para demostrar los hechos denunciados**, incluyendo prueba documental, testimonial y pericial (es el único momento para aportarla, salvo que exista luego otra prueba nueva o sobreviniente).
- **Valoración jurídica sobre las violaciones a derechos humanos** en el marco del sistema interamericano.
- **Derechos violentados por el Estado parte**, indicados en forma precisa.
- **Petición específica de las reparaciones que se reclaman**, con aporte de la prueba correspondiente de los daños y perjuicios y gastos sufragados –si fuera posible- conforme al artículo 63.1 de la Convención Americana. Las reparaciones pueden ser restituciones y/o indemnizaciones. (Ver Glosario)
- **Dirección** para notificaciones.
- **Fecha, Nombre y firma** de las víctimas, sus familiares y representantes.

Ese escrito debe ser presentado junto con todos sus anexos y pruebas, incluyendo facturas y gastos referentes a las reparaciones. Debido a que éste último involucra una fase muy importante en los términos de la reparación integral por violaciones a los derechos humanos, debe de probarse y detallarse adecuadamente cada uno de esos extremos solicitados. El apartado de reparaciones, puede incluir lo siguiente:

e) **Contestación de la demanda bien sea de la Comisión o del afectado**

Dentro del plazo de los dos meses siguientes a la notificación de la demanda, el Estado demandado podrá oponer las llamadas “excepciones preliminares”, que consisten en escritos a través de los cuales el Estado demandado puede objetar la competencia del tribunal o la admisibilidad de la acción intentada en su contra. En ese evento, tanto la Comisión como las víctimas, sus familiares y representantes podrán oponerse a esas excepciones preliminares, para lo cual se abre un incidente que será resuelto por la Corte mediante sentencia. La Corte ha adoptado contemporáneamente la práctica de unir el conocimiento de las excepciones preliminares junto con el fondo del caso y, eventualmente, con la discusión de reparaciones, de manera que en la medida de lo posible, se conoce de todos esos asuntos en una sola audiencia oral.

Una vez que el Estado contesta la demanda, queda a opción de la Comisión y las víctimas o sus familiares, así como al Estado demandado, solicitar a la Corte la presentación de otros escritos, para lo cual se fijará un plazo a todas las partes.

f) **Apertura del procedimiento oral y valoración y admisión de nuevas pruebas**

Finalizado el procedimiento escrito, inicia la fase oral del mismo, que transcurrirá en las audiencias que se fijen. Será quien ocupe la Presidencia de la Corte quien señale la fecha de apertura de la parte oral y determine las audiencias necesarias; también quien dirija el curso de los debates en las audiencias.

En cuanto a la prueba, los Estados, la Comisión y las víctimas, sólo pueden proponer pruebas en el escrito de demanda, en el de excepciones preliminares, y en sus respectivas contestaciones. La Corte sólo admitirá pruebas de dichas partes en otro momento, si alegan fuerza mayor, impedimento grave o hechos supervinientes. En todo caso deberá garantizarse a las partes contrarias el derecho de defensa, por medio del cual deberán tener acceso amplio a toda la prueba ofrecida por las otras partes.

g) Sentencia Definitiva e inapelable

Las sentencias de la Corte deben ser motivadas y pueden contener opiniones disidentes o individuales de quienes integran el Tribunal. Asimismo, son definitivas e inapelables, y sólo cabe solicitar su interpretación a la misma.

En su sentencia sobre el fondo, la Corte se pronuncia sobre si el Estado ha violado alguno de los derechos consagrados en la Convención Americana u otros tratados interamericanos de aplicación. **Si al dictar sentencia tuviere prueba suficiente, la Corte determinará allí mismo las reparaciones y las formas de su cumplimiento.** De lo contrario, abrirá una etapa de reparaciones. Es muy importante que durante la tramitación del caso se tenga en cuenta este aspecto, procurando establecer en todo momento la gravedad del daño y las consecuencias del mismo para las personas y/o sus bienes.

Cuando la Corte establezca la existencia de violación de un derecho o libertad salvaguardados por la Convención, va a disponer que se garantice a la persona afectada en el goce de su derecho o libertad lesionados. **También establecerá la reparación de las consecuencias del hecho que produjo la violación de esos derechos, así como el pago de una indemnización justa a la parte que haya sido lesionada.**

Desde sus primeros casos, la Corte ha entendido que para reparar el daño causado por la infracción de una obligación internacional, se hace necesaria la restitución integral (restituido in integrum), la cual conlleva: 1) Restablecer la situación anterior a la violación, si ello fuera posible; 2) Reparar las consecuencias producidas por las violaciones; y 3) El pago de una indemnización por los daños patrimoniales y extra patrimoniales, incluyendo el daño moral.

Al ratificar el Pacto de San José y aceptar la competencia contenciosa de la Corte Interamericana, los Estados se comprometen a cumplir la decisión de la misma en todos los casos en que resulten condenados. El propio tratado establece además que la parte del fallo que establezca indemnización compensatoria puede ejecutarse en el país de que se trate, por vía del procedimiento interno en vigor para la ejecución de sentencias contra el Estado.

h) Ejecución de la Sentencia

Una vez emitida la sentencia en un caso, la Corte Interamericana no lo va a dar por finalizado hasta ver cumplida la ejecución de la condena. En el informe que la Corte somete a la Asamblea General de la OEA en cada período ordinario de sesiones, donde detalla su labor en el año anterior, señala los casos en que un Estado no haya dado cumplimiento a sus fallos. Esta práctica es muy importante para evidenciar incumplimientos, y generar presión de la comunidad interamericana en relación con los Estados que incumplen las resoluciones de la Corte.



ANEXO

GLOSARIO DE TERMINOS UTILIZADOS



GLOSARIO: TERMINOS MÁS UTILIZADOS

1. Acción: Es el derecho público subjetivo de solicitar la prestación del servicio público jurisdiccional con miras a la resolución de alguna controversia o para el otorgamiento o reconocimiento de algún derecho. Está íntimamente ligado al derecho de petición (aspecto sustantivo de la acción), siendo la acción el elemento adjetivo o instrumental de aquel.

2. Acción de inconstitucionalidad: es la acción mediante la cual se ejerce el control de constitucionalidad con el fin de eliminar cualquier tipo de oposición abierta entre leyes o actos del Estado respecto a la Constitución Política, de modo que todo el sistema jurídico sea coherente.

3. Amparo, recurso de. (tutela): El recurso de amparo es el llamado a proteger y garantizar en forma más expedita y directa los derechos humanos en el ámbito del derecho interno. En sentido estricto y clásico, el recurso de amparo –tutela como se le llama en la Constitución colombiana o recurso de protección como lo denomina la Constitución chilena- es el recurso más amplio y genérico puesto que garantiza, por exclusión, a todos aquellos derechos no protegidos por medio del hábeas corpus o el hábeas data donde existe. En el sistema interamericano, está ampliamente desarrollado en el artículo 25 de la Convención Americana como el recurso rápido y sencillo para garantizar todos los derechos humanos establecidos en ese tratado.

4. Constitución Política: Desde un punto de vista ideológico-jurídico, es un pacto político mediante el cual se organiza y estructura el poder público por medio de la figura del Estado, sus funciones y competencias y la distribución y división de poderes con la guía de los principios de legalidad y Estado de Derecho y el respeto y garantía de los derechos individuales y colectivos de todas las personas que se encuentren en dicho país.

5. Control constitucional: En forma amplia, es la protección de la Constitución Política por medio de distintas acciones tendentes a tutelar su respeto por la vía del amparo, el hábeas corpus, el hábeas data –si existe- y las acciones de inconstitucionalidad.

6. Daño Emergente: Son los gastos efectuados por las víctimas o sus familiares con motivo de sus gestiones para investigar y sancionar los hechos que vulneraron los derechos de las víctimas. Todos los gastos deben ser demostrados con prueba idónea. Pero aun cuando no se haya presentado prueba suficiente, la Corte ha hecho estimaciones compensatorias por gastos incurridos en sus distintas gestiones en el país utilizando como criterio la equidad. Deben demostrarse los gastos de honorarios en el país por el agotamiento de los recursos internos, así como por el trámite seguido ante la Comisión y la Corte Interamericana, incluyendo gastos de viajes a audiencias a las sedes de esos órganos, comunicaciones, etc.

7. Declaraciones: son instrumentos, documentos emanados dentro del Derecho Internacional en general, que promulgan o declaran derechos, pero carecen de órganos y mecanismos de protección.

Su coercitividad responde mayormente a compromisos de carácter moral y convicciones que, a fuerza jurídica; sin embargo, declaraciones generales sobre derechos humanos han adquirido con el transcurso del tiempo mayor fuerza conminatoria debido a la práctica y aplicación más regular que hacen los Estados, creando una costumbre que, dentro del Derecho Internacional, puede crear obligaciones, incluso de carácter de jus cogens, como sería el caso de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración Americana de los Derechos del Hombre.

8. Daño Moral (Daño no patrimonial que se incluye en la indemnización): La Corte ha determinado que la forma de liquidación de la indemnización por daño moral ha de ajustarse a los principios de la equidad y en todos los casos la ha traducido en un monto de dinero, pero no por ello, tiene poderes discrecionales para determinarlas. Por ejemplo, los resultados de evaluaciones psicológicas a las víctimas serían elementos técnicos importantes a considerar. Para ello, debe ofrecerse esa prueba pericial con respectiva antelación.

9. Estado de Derecho: Es la noción sobre la que descansa todo el aparato de promoción y protección de los derechos humanos en el entendido de que sin Estado de Derecho no hay democracia y sin democracia no hay respeto de los derechos humanos.

10. Estado Social de Derecho, es un presupuesto de garantía de realización de derechos humanos sobre la base de principios propios que limitan el poder público en su interrelación con el administrado. Esos principios son: principio de legalidad (el Estado solo puede realizar aquello que le está expresamente permitido por la Constitución y la Ley), principio de alteridad (balance entre derechos y obligaciones de las personas) y principio de limitación del poder el cual se concreta mediante la división de poderes (que el poder limite al mismo poder).

11. Hábeas Corpus, recurso de: En su acepción más común, el hábeas corpus únicamente garantiza y protege el derecho a la libertad personal y, en algunos países, la integridad personal, quedando las otras variables de la libertad como la de expresión, de pensamiento y de prensa, así como el resto de derechos humanos, protegidos por la garantía genérica del recurso de amparo. Por ello se suele decir que el recurso de amparo es el género y el hábeas corpus uno de sus aspectos específicos. El hábeas corpus, que quiere decir “mostrar o presentar el cuerpo”, es una garantía que está presente en todas las instituciones latinoamericanas, con la excepción de Cuba.

12. Instrumentos internacionales de derechos humanos: Son todos los documentos (tratados, declaraciones, recomendaciones, informes, etc) que emanan de los distintos sujetos del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (Estados, organismos internacionales especializados), que tienen la virtud de declarar y reconocer derechos (declaraciones internacionales) y, en un grado de mayor coercitividad, establecer órganos de promoción y protección de derechos humanos, así como procedimientos de protección (tratados, convenciones, convenios pactos internacionales -términos que funcionan como sinónimos para estos efectos-).

13. Intereses difusos: Es la forma más amplia y novedosa de tutelar derechos o intereses colectivos. A diferencia de los derechos subjetivos o intereses legítimos, donde existe una afectación a la esfera subjetiva, en los intereses difusos se tutela a la colectividad en general o a grupos específicos, sin que el accionante deba demostrar un daño o perjuicio directo. En algunos países se admite el amparo por intereses difusos para proteger, por ejemplo, el medio ambiente, la paz, el desarrollo y, en general, es una manera de tutelar derechos económicos, sociales y culturales (salud, educación, vivienda, trabajo, etc.)

14. Justicia Constitucional: Es la jurisdicción sobre la que descansa todo el sistema de tutela constitucional, incluyendo recursos de amparo o tutela de los derechos de todas las personas, así como de la armonía que debe existir entre la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico interno, la supremacía de aquella y que se respete la estructura del Estado con atención de la división y distribución de poderes.

15. Lucro Cesante (ingresos dejados de recibir, salarios caídos): Equivale al monto de los ingresos que las víctimas o sus sucesores recibirían a lo largo de su vida laboral si no hubiese ocurrido la violación a sus derechos. La base para calcular el lucro cesante es variable y depende de las circunstancias de cada caso (el ingreso devengado por las víctimas en el momento de que ocurrió la violación a sus derechos hasta el cese de esa violación partiendo del sueldo que percibían, o del salario mínimo vital o del valor de la canasta básica alimentaria cuando no se pueden demostrar sus ingresos. x

16. Obligación de Adecuar el Derecho Interno: Si la violación a algún derecho ha ocurrido por la aplicación de una norma constitucional o ley interna, o bien por una política pública o práctica de Estado, se puede pedir como parte de las reparaciones, la reforma de esa normativa o práctica con base en el artículo 2 de la Convención Americana.

17. Ombudsman: Es la institución, de origen escandinavo que, adaptada a la realizada de los países latinoamericanos, vela por el cumplimiento, promoción y respeto de los derechos humanos de todas y todos los habitantes de un país por parte de toda la Administración Pública, incluyendo en algunos casos, a los particulares. Dentro de sus competencias puede recibir, tramitar e investigar denuncias de violaciones de derechos humanos y emitir informes específicos y generales, así como un informe anual general, el cual es presentado ante el Congreso de la República. También tiene un papel fundamental para incidir en el diseño de políticas públicas en derechos humanos y plantear acciones de protección de los derechos humanos en nombre de todos los habitantes, en una suerte de acción popular. A pesar de estar vinculado por creación con el Poder Legislativo, así como por el nombramiento de su jerarca, mantiene independencia funcional y estructural.

18. Petición, derecho de: Es la potestad general del gobernado o administrado de pedir, de reclamar o solicitar algo en razón de un derecho subjetivo o interés legítimo. Es la facultad de presentarse ante cualquier autoridad y formularle una solicitud escrita que inicia un proceso administrativo o judicial y que debe ser resuelta en forma pronta y cumplida y de manera eficaz. En sentido estricto, es la parte sustantiva de la solicitud o acción.

19. Recurso: Es el ejercicio de una acción procesal de cualquier naturaleza mediante la cual se instrumenta el derecho de petición. En sentido estricto, se relaciona mayormente con acciones de tutela y garantías constitucionales, pero desde un enfoque procesal más amplio, involucra todo tipo de acto procesal destinado a tutelar una errónea o incorrecta aplicación, valoración e interpretación de hechos o del Derecho (recursos de apelación, casación, revisión, etc.).

20. Recursos de la jurisdicción interna, agotamiento: El agotamiento de los recursos internos responde a un principio del Derecho Internacional Público aplicable también al Derecho Internacional de los Derechos Humanos que consiste en permitir al Estado resolver el problema de violación de derechos humanos según su derecho interno antes de verse enfrentado a un proceso internacional, lo cual es especialmente válido en la jurisdicción internacional de los derechos humanos, por ser esta “coadyuvante o complementaria” de la interna”.

21. Recursos de la jurisdicción interna, excepciones a su agotamiento: Es la excepción a la regla del agotamiento de los recursos internos, de modo que cuando esos recursos no existen, o existiendo son ineficaces y no cumplen el fin para el que fueron creados, entonces se puede prescindir de ellos y se abre la opción de recurrir a una instancia de protección de derechos humanos de carácter internacional. Ejemplos: violaciones graves al debido proceso, retardo injustificado en la resolución de la causa que se investiga, temor generalizado de abogados a plantear casos de violaciones de derechos humanos, inexistencia de defensa letrada gratuita en materia penal.

22. Satisfacción No Patrimonial: Se puede solicitar la investigación de los hechos relativos a las violaciones reclamadas, el castigo de los responsables de esos hechos, la declaración pública de la reprobación de esa práctica, la reivindicación de la memoria de las víctimas, el reconocimiento de responsabilidad hecho público, etc.

23. Satisfacción y garantías de no repetición: Busca obtener satisfacción por daños morales y puede adoptar la forma de una disculpa; una indemnización por daños que refleje la gravedad de la violación; la verificación de los hechos y la revelación pública de la verdad; un fallo declaratorio en favor de la víctima; una aceptación de la responsabilidad; el enjuiciamiento de las personas presuntamente responsables de las violaciones; homenajes a las víctimas (reconocimiento de responsabilidad, confección de monumentos, actos públicos) la prevención de una repetición de las violaciones.

24. Tratados de derechos humanos: Instrumentos internacionales emanados de sujetos del Derecho Internacional que establecen derechos, órganos y mecanismos de promoción y protección de derechos humanos, así como procedimientos de denuncias individuales o colectivas, según sea la naturaleza del tratado. Su fuerza vinculante es mayor que la de las declaraciones de derechos humanos porque tiene mejores y más precisas herramientas de implementación que trascienden de lo meramente declarativo.

25. Víctima: Es la persona humana afectada por la vulneración de alguno o varios derechos humanos reconocidos en instrumentos internacionales, constitucionales o legales. En materia de amparo constitucional también se incluye a las personas jurídicas o morales como víctimas y, por lo tanto, con capacidad de oponer acciones. En el derecho internacional de los derechos humanos el principio es que la víctima sea la persona humana, aunque ha habido avances jurisprudenciales en la Comisión Interamericana de Derechos Humanos para proteger la figura de las personas accionistas de empresas.

BIBLIOGRAFIA RECOMENDADA

Polo, Luis Felipe. Fundamentos Filosóficos de los Derechos Humanos. Arte Nativas. Guatemala, 2003.

ABREU BURELLI, Alirio. “La protección de los derechos humanos a través del amparo”. En: Estudios básicos de derechos humanos 6. San José, IIDH, 1996.

AYALA CORAO, Carlos M. “Del amparo constitucional al amparo interamericano como institutos para la protección de los derechos humanos”. En: Liber amicorum : Héctor Fix Zamudio: volumen I. San José, CIDH, 1998.

Bobbio Norberto. El Tiempo de los Derechos. Sistema. Madrid. 1991.

“Actes des entretiens de L`Aguila” (14-19 Septiembre 1964). Institut Internationale de Philosophie. La Aurora Italia. Firenze. 1966.

Buergethal, Thomas. Derechos Humanos Internacionales. Gernika. México D.F., 1996.

Cancado Trindade, Antonio A. La Cuestión de la Protección de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Evolución y Tendencias Actuales. Serie para ONG´s, n 6. IIDH. San José, Costa Rica. 1992.

Curso Interdisciplinario en Derechos Humanos (16: 1998 jun. 15-26 : San José)

BREWER CARIAS, Allan. “La defensa de los derechos humanos en el ámbito interno a fines del siglo XX”. San José, IIDH, 1998.

Fernández-Galiano, Antonio. Derecho Natural. Introducción filosófica al Derecho. Sección de Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense. Madrid. 1974.

Fernández, Eusebio. “Los derechos fundamentales del hombre”. Anuario de Derechos Humanos. Facultad de Derecho, Universidad Complutense. Madrid. 1981.

García Méndez, Emilio. “Infancia y Derechos Humanos”. En: Estudios Básicos de Derechos Humanos II. IIDH. San José, 1995. Gros Espiell, Héctor. Derechos Humanos y vida internacional. Instituto de Investigaciones Jurídicas/Comisión Nacional de Derechos Humanos. México D.F. 1995.

Gros Espiel, Héctor. Estudios sobre Derechos Humanos. Vol 2. IIDH/Civitas. San José, Costa Rica/ Madrid. 1988.

Kausikan, Bilhari, “Asia`s Different Standard”. En: Steiner J. Henry y Alston, Philip. International Human Rights in Context, Law, Politics, Morals. Second Edition. Oxford Univesity Press. New York, 2000.

Manual de Derechos Humanos para las Fuerzas Armadas. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. 2004. **Maritain Jacques.** Los derechos del hombre y la ley natural. Biblioteca Nueva. Buenos Aires. 1943.

Nikken, Pedro. En Defensa de la Persona Humana. Editorial Jurídica Venezolana. Caracas, 1988.

O'Donnell, Daniel. Protección Internacional de los Derechos Humanos. Comisión Andina de Juristas. Lima. 1989.

Pacheco Gómez, Máximo. “El concepto de derechos fundamentales de la persona humana”. Liber Amicorum Héctor Fix- Zamudio. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Volumen I. San José, Costa Rica. 1998.

Peces-Barba Martínez, Gregorio. Curso de Derechos Fundamentales. Eudema. Madrid. 1991. Peris, Manuel. Juez, Estado y Derechos Humanos. Editorial Fernando Torres. Valencia 1976.

Pérez Luño, Antonio. “Sobre los Valores Fundamentales de los Derechos Humanos”. En: Polo, Luis Felipe. Fundamentos Filosóficos de los Derechos Humanos. Arte Nativas. Guatemala, 2003.

Pinto Mónica. Temas de Derechos Humanos. Del Puerto. Buenos Aires. 1997.

Polo, Luis Felipe. Fundamentos Filosóficos de los Derechos Humanos. Arte Nativas. Guatemala, 2003.

Prado Vallejo, Julio. “Los Derechos Humanos”. En: Polo, Luis Felipe, Fundamentos Filosóficos de los Derechos Humanos. Arte Nativas. Guatemala, 2003.

Puy Muñoz, Francisco. “Que significa fundamentar los derechos humanos?”. En: Polo, Luis Felipe. Fundamentos Filosóficos de los Derechos Humanos. Arte Nativas. Guatemala, 2003.

Steiner J. Henry y Alston, Philip. International Human Rights in Context, Law, Politics, Morals. Second Edition. Oxford University Press. New York, 2000.

Vasak, Karel. Las Dimensiones Internacionales de los Derechos Humanos. Barcelona, SERBAL/ UNESCO. 3 vol. Madrid. 1984