
UC UNIVERSIDAD DE CONGRESO

**Observaciones a la solicitud de Opinión Consultiva solicitada
por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos**

**Relativa al alcance de las obligaciones de los Estados bajo el sistema
interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros
derechos y aplicación desde una perspectiva de género.**

Universidad de Congreso

Mendoza - Argentina

Mendoza, Argentina 10 de febrero de 2020

Al Sr. Secretario General

de la Corte IDH

Lic. PABLO SAAVEDRA ALESSANDRI

S_____D

**Ref. Observación a la Solicitud de Opinión
Consultiva presentada por la CIDH**

Señor Secretario:

Tenemos el honor de dirigimos a usted en la oportunidad de realizar la presentación de observaciones escritas respecto de la solicitud de Opinión Consultiva de realizada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

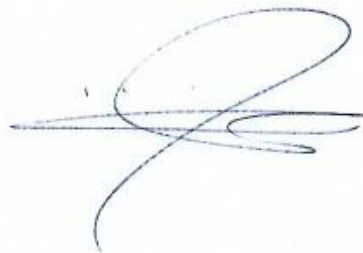
Se acompaña escrito de observaciones a la solicitud de Opinión Consultiva presentada por la CIDH en julio-2019. Esta presentación constituye el resultado del trabajo de investigación realizado por los alumnos de la cátedra de Derechos Humanos y Garantías la cual se dicta en la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de

Congreso (Mendoza, Argentina) habiendo sido autorizada para la dirección del mismo a la Dra. Ana María Blanco¹.

La nómina de estudiantes que realizaron los aportes es la siguiente: Daiana Denise Mercante Pérez (dni 41.369.104), José Nestor Valot (dni 41.364.955), Juan Castillo (dni 41.369.249), Mariana Belen Ortubia (dni 32241,635), Blanca Gloria Suarez (dni 29.974.934) y Evelyn Micaela Rivera (dni 38.415.337). Se acompañan a esta presentación los documentos de identidad de los mismos.

Asimismo se indica que el domicilio de la Universidad de Congreso es [REDACTED]

Aprovechamos la oportunidad para saludar a Ud muy atentamente,



Ana María Blanco

Dni 2117684

1 Cfr. Resolución suscripta por el Sr. Rector Ing. Ruben Bresso. Se acompaña copia.

Contenido

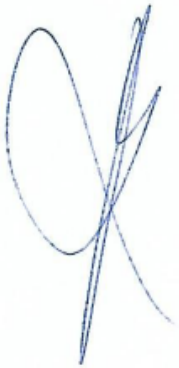
Introducción.....	5
Consultas específicas	7
Pregunta a.....	7
Normativa pertinente.....	8
Desarrollo	10
Pregunta b.....	19
Normativa pertinente.....	20
Desarrollo	21
Pregunta d.....	32
Normativa pertinente.....	33
Desarrollo	34
Pregunta e.....	41
Normativa pertinente.....	41

Desarrollo	41
pregunta f.	46
Normativa pertinente	47
Desarrollo	47

Introducción

Del contenido del texto presentado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos al momento de solicitar la opinión consultiva se destaca la necesidad que la Comisión advierte de que tanto sectores públicos como privados cuenten con estándares claros que deben cumplir bajo las normas del SIDH al tiempo de enfrentar los desafíos que se plantean tanto en relación con la realización de la libertad sindical en el contexto regional, como sus efectos sobre las condiciones laborales, la igualdad de género y el uso de nuevas tecnologías en este ámbito.

Por tal motivo la misma formula una serie de preguntas que serán objeto de análisis, cuyas respuestas constituirán el aporte a realizar con el presente trabajo y que, respetuosamente, solicita a la Honorable Corte sean tenidas en cuenta a la hora de expedirse respecto de la Opinión Consultiva solicitada.



Se ha tenido en cuenta que además de la derivación del derecho al trabajo a partir de una interpretación del artículo 26 en relación con la Carta de la OEA, junto con la Declaración Americana, el derecho al trabajo está reconocido explícitamente en diversas leyes internas de los Estados de la región, así como un vasto corpus iuris internacional; pudiendo mencionarse entre otros instrumentos internacionales, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art 6), la Declaración Universal de Derechos Humanos (art 23), la Carta Social de las Américas (arts 7 y 8), el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts 6 y 7), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art 11), la Convención sobre los Derechos del Niño (art 32.1), la Carta Social Europea (art 1) y la Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos (art 15). Atento a la extensión de la consulta efectuada, se omiten los motivos jurídicos que sirven de fundamento tanto al pedido de la presente Opinión como a la competencia de este Tribunal Interamericano para expedirse. Se han respondido a las preguntas efectuadas por la CIDH en el orden propuesto y, en virtud del escaso tiempo para su elaboración se han omitido o unificado algunas de ellas.

Consultas específicas:

Pregunta a.

Teniendo en cuenta que el artículo 45 incisos c y g de la Carta de la OEA y los principios y derechos fundamentales en el trabajo reconocen la libertad sindical y los derechos a la negociación colectiva y huelga como parte los derechos de los trabajadores para lograr un orden social justo, desarrollo económico y verdadera paz ¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías en los procesos de formación de sindicatos y en sus procedimientos de elección y gobierno interno, por un lado, y en los procesos de negociación colectiva y huelga, por el otro, a la luz de los artículos 15, 16, 25 y 26 de la Convención Americana, 8 del Protocolo de San Salvador y XXI y XXII de la Declaración Americana? Y ¿Qué acciones deben tomar los Estados para verificar la realización de dichos derechos en cumplimiento de sus obligaciones de progresividad? Bajo este marco normativo ¿Qué procedimientos deben adoptar los Estados para identificar y eliminar los principales riesgos que impiden su realización en la región teniendo en cuenta la naturaleza y condición del órgano empleador: a) la administración pública, b) empresas públicas, c) empresas privadas, d) organismos internacionales y e) organizaciones sin fines de lucro?

Normativa pertinente

Carta de la OEA, art 45, incs c y g²

2 Carta de la OEA, Artículo 45. Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos: a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica; b) El trabajo es un derecho y un deber social,

Convención Americana, arts 15, 16, 25 y 26 ³

otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar; c) **Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva;** d) Justos y eficientes sistemas y procedimientos de consulta y colaboración entre los sectores de la producción, tomando en cuenta la protección de los intereses de toda la sociedad; e) El funcionamiento de los sistemas de administración pública, banca y crédito, empresa, distribución y ventas, en forma que, en armonía con el sector privado, responda a los requerimientos e intereses de la comunidad; f) La incorporación y creciente participación de los sectores marginales de la población, tanto del campo como de la ciudad, en la vida económica, social, cívica, cultural y política de la nación, a fin de lograr la plena integración de la comunidad nacional, el aceleramiento del proceso de movilidad social y la consolidación del régimen democrático. El estímulo a todo esfuerzo de promoción y cooperación populares que tenga por fin el desarrollo y progreso de la comunidad; **g) El reconocimiento de la importancia de la contribución de las organizaciones, tales como los sindicatos, las cooperativas y asociaciones culturales, profesionales, de negocios, vecinales y comunales, a la vida de la sociedad y al proceso de desarrollo;...** (la negrilla nos pertenece)

3 Convención Americana de Derechos Humanos (CADH). Art. 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, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos o libertades de los demás.

Art. 16. Libertad de Asociación. 1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole. 2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. 3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

Art. 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 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. 2. Los Estados Partes se comprometen: a) a garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema

Protocolo de San Salvador, art. 8⁴

Declaración Americana, arts XXI y XXII⁵

Normas y principios que informan el derecho laboral internacional⁶.

legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso; b) a desarrollar las posibilidades de recurso judicial, y c) a garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.

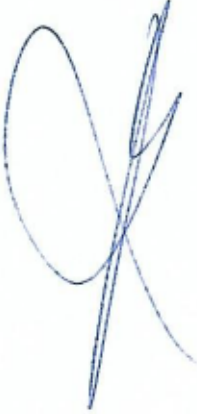
Art. 26. Desarrollo Progresivo. Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales 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.

4 Protocolo de San Salvador, art. 8. Derechos Sindicales. 1. Los Estados partes garantizarán: a. el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes 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. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente; b. el derecho a la huelga. 2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley. 3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

5 Declaración Americana, arts. XXI. Toda persona tiene el derecho de reunirse pacíficamente con otras, en manifestación pública o en asamblea transitoria, en relación con sus intereses comunes de cualquier índole.

Art. XXII. Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden.

6 En particular, Convenios y Recomendaciones de la OIT, entre los que podemos mencionar, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948 núm. 87); el Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, o Convenio sobre



Desarrollo Con respecto a la primera parte de la pregunta:

¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías en los procesos de formación de sindicatos y en sus procedimientos de elección y gobierno interno, por un lado, y en los procesos de negociación colectiva y huelga, por el otro, a la luz de los artículos 15, 16, 25 y 26 de la Convención Americana, 8 del Protocolo de San Salvador y XXI y XXII de la Declaración Americana?

El artículo 1.1 de la Convención establece que 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.

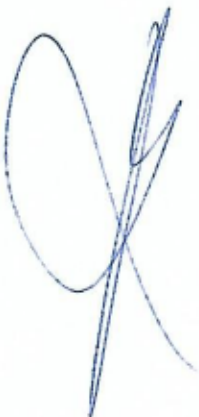
Asimismo pone a cargo de los Estados Partes los deberes fundamentales de respeto y de garantía, de tal modo que todo menoscabo a los derechos humanos reconocidos en la Convención que pueda ser atribuido, según las reglas del Derecho internacional, a la acción u omisión de cualquier autoridad pública, constituye un hecho imputable al Estado que compromete su responsabilidad en los términos previstos por la misma Convención.

el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Convenio núm. 98); Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

En tal sentido, en toda circunstancia en la cual un órgano o funcionario del Estado o de una institución de carácter público lesione indebidamente uno de tales derechos, se está ante un supuesto de inobservancia del deber de respeto consagrado en ese artículo. Esa conclusión es independiente de que el órgano o funcionario haya actuado en contravención de disposiciones del derecho interno o desbordado los límites de su propia competencia, puesto que es un principio de Derecho internacional que el Estado responde por los actos de sus agentes realizados al amparo de su carácter oficial y por las omisiones de los mismos aun si actúan fuera de los límites de su competencia o en violación del derecho interno.

A su vez, el artículo 2 de la Convención determina que si en el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades.

En relación con el artículo 2 de la Convención, la CorteIDH ha dicho que “en el derecho de gentes, una norma consuetudinaria prescribe que un Estado que ha celebrado un convenio internacional, debe introducir en su derecho interno las modificaciones necesarias para asegurar la ejecución de las obligaciones asumidas. Esta norma aparece como válida universalmente y ha sido calificada por la jurisprudencia como un principio evidente (“principe allant de soi”; Echange des populations grecques et turques, avis consultatif, 1925, C.P.J.I., série B, no. 10, p. 20). En este orden de ideas, la Convención Americana establece la obligación de cada Estado Parte de adecuar su derecho interno a las



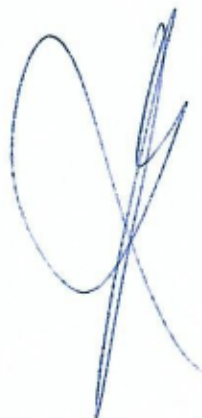
disposiciones de dicha Convención, para garantizar los derechos en ella consagrados”. A su vez el deber general del artículo 2 de la Convención Americana implica la adopción de medidas en dos vertientes. Por una parte, la supresión de las normas y prácticas de cualquier naturaleza que entrañen violación a las garantías previstas en la Convención. Por la otra, la expedición de normas y el desarrollo de prácticas conducentes a la efectiva observancia de dichas garantías.

Es claro que los Estados parte del Sistema Interamericano de protección de Derechos , no solo deben dictar normas que reconozcan y protejan los derechos, en el caso derechos sindicales, y normas que eviten que los mismos sean conculcados, por un lado, sino que deben asegurar que la interpretación y/o aplicación de dichas normas no desnaturalice los derechos reconocidos por las mismas, por otro. Así, la CorteIDH ha sostenido que,

“...En relación con lo anterior, la Corte recuerda que, en virtud del artículo 2 de la Convención, los Estados tienen el deber de desarrollar prácticas conducentes a la efectiva observancia de los derechos protegidos por la Convención, pues la existencia de una norma no garantiza por si misma su aplicación adecuada. Por esta razón, la Corte ha sostenido que es menester que la aplicación de las normas o su interpretación, en tanto prácticas jurisdiccionales y manifestación del orden público estatal, se encuentren ajustadas al mismo fin que persigue el artículo 2 de la Convención.”⁷

7 CorteIDH, Caso Lagos del Campo vs Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C nro 340. Visto online en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf

Esto es, las obligaciones de los Estados van más allá del dictado de normas incluyendo también la obligación de observancia por parte de sus autoridades para que la aplicación de dichas normas sea realizada con la debida consideración a los demás derechos constitucionales y convencionales de los trabajadores y de sus representantes⁸.



A su vez, al hablar de las restricciones a derechos reconocidos en la Convención efectuadas por los Estados y a la hora de evaluar si las mismas son permitidas, es necesario examinar si la medida limitativa cumple con el requisito de legalidad. Ello significa que las condiciones y circunstancias generales que autorizan las restricciones a un derecho humano deben estar claramente establecidas en la ley, entendida esta tanto en su sentido formal como material. Reconociendo, sin embargo, una diferencia según se trate de limitaciones de orden penal o de distinta naturaleza, como en el caso, cuya naturaleza es laboral.

8 En Argentina, vease SAIJ: A0071527 Sumario Asociaciones Sindicales- Personería Gremial- Libertad sindical. “Al limitar a los representantes gremiales de los sindicatos con personería gremial los alcances de la protección prevista en su art. 52, la ley 23.551 —reglamentaria de la libertad sindical constitucionalmente reconocida—, ha violentado, de manera tan patente como injustificada, la esfera en que el legislador puede válidamente dispensar determinados privilegios a las Asociaciones más representativas, en primer lugar, porque el distingo constriñe, siquiera indirectamente, a los trabajadores individualmente considerados que se dispongan a actuar como representantes gremiales, a adherirse a la entidad con personería gremial, no obstante la existencia, en el mismo ámbito, de otra simplemente inscripta, y en segundo término, porque ataca la libertad de los sindicatos simplemente inscriptos y la de sus representantes, al protegerlos de manera menor que si se tratara de Asociaciones con personería gremial, en un terreno de la actividad sindical que también es propio de aquellos y en el cual, de consiguiente, no se admiten privilegios”. Referencias Normativas: Ley 23.551 Art.52 Datos del fallo Corte Suprema de Justicia de la Nación (Mayoría: Lorenzetti, Highton de Nolasco, Fayt, Petracchi, Maqueda, Zaffaroni Voto: Disidencia: Abstencion: Argibay) Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ sumarísimo. Sentencia del 9 de diciembre de 2009 Nro. Fallo: 09000115

“Lo anterior puesto que, tal y como lo ha sostenido este Tribunal al evaluar el cumplimiento del requisito de legalidad en casos que no involucran cuestiones penales, ‘el grado de precisión requerido a la legislación interna depende considerablemente de la materia’. De esta forma, no es exigible un nivel homogéneo de precisión para todas las normas de un ordenamiento jurídico que prevean restricciones a un derecho protegido por la Convención, pues: [L]a ley debe estar formulada con precisión suficiente para permitir a las personas regular su conducta, de manera de ser capaces de prever con un grado que sea razonable, de acuerdo a las circunstancias, las consecuencias que una acción determinada puede conllevar. Como ha sido señalado, si bien la certeza en la ley es altamente deseable, ello puede traer una rigidez excesiva. Por otra parte, la ley debe ser capaz de mantenerse vigente a pesar de las circunstancias cambiantes. En consecuencia, muchas leyes están formuladas en términos que, en mayor o menor medida, son vagos y cuya interpretación y aplicación son cuestiones de práctica⁹.

Asimismo, cualquier norma restrictiva requiere de necesidad y debida motivación. Así, el máximo Tribunal ha sostenido el criterio que “para que una restricción a la libre expresión sea compatible con la Convención Americana, aquella debe ser necesaria en una sociedad democrática, entendiéndose por ‘necesaria’ la existencia de una necesidad social imperiosa que justifique la restricción”.

Es necesario verificar, si en virtud de las circunstancias, las restricciones guardan proporción con el fin legítimo perseguido, y si las causas invocadas por las autoridades

9 Corte IDH. Caso Lagos del Campo vs Perú, párr. 119 y ss. Ver nota 5.

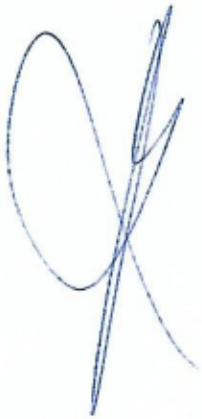
internas para justificarla fueron pertinentes y suficientes, mediante una debida motivación¹⁰.

También se considera relevante, a los efectos de determinar el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías en los procedimientos de elección y gobierno interno de los Sindicatos, la Recomendación No. 143 de la OIT sobre los representantes de los trabajadores, mediante la cual (en sus puntos 5 y 6) establece una protección especial que deben tener los representantes de los trabajadores contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, entre otras, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor¹¹.

10 Corte IDH. Caso Lagos del Campo vs. Perú. Párr 124/125 con cita de La Colegiación Obligatoria de Periodistas OC-5/85, párrs. 41 a 46. En este último párrafo, el Tribunal señaló: “[e]s importante destacar que la Corte Europea de Derechos Humanos al interpretar el artículo 10 de la Convención Europea, concluyó que “necesarias”, sin ser sinónimo de “indispensables”, implica la existencia de una “necesidad social imperiosa” y que para que una restricción sea “necesaria” no es suficiente demostrar que sea “útil”, “razonable” u “oportuna” [...]. Esta conclusión, que es igualmente aplicable a la Convención Americana, sugiere que la “necesidad” y, por ende, la legalidad de las restricciones a la libertad de expresión fundadas sobre el artículo 13.2, dependerá de que estén orientadas a satisfacer un interés público imperativo[.]” Asimismo, Cfr. TEDH, Caso Editions Plon Vs. Francia, Sentencia de 18 de mayo de 2004, párr. 42 y TEDH. Caso MGN Limited Vs Reino Unido. No. 39401/04. Sentencia de 18 de enero de 2011. párr. 139. También cita Caso “La Última Tentación de Cristo” (Olmedo Bustos y otros) Vs. Chile, supra, párr. 69 y Caso López Lone y otros Vs. Honduras, párr. 168.

11 Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), OIT, Recomendación sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa. Sesión de la Conferencia: 56, fecha de adopción 23 de junio de 1971. Punto 6: En el caso de que no existan suficientes medidas apropiadas de protección aplicables a los trabajadores, deben adoptarse disposiciones en las que se precisen los motivos para justificar la terminación de una relación de trabajo, además de un dictamen o consulta a un organismo independiente, público o privado antes de que el despido de un trabajador sea definitivo, se requiere de un procedimiento especial de recurso accesible a los representantes de los trabajadores que consideren que se ha puesto fin injustamente a su relación de trabajo.

¿Qué acciones deben tomar los Estados para verificar la realización de dichos derechos en cumplimiento de sus obligaciones de progresividad?



La importancia que los Estados le han reconocido a los derechos sindicales se refleja en el hecho de que el artículo 19 del Protocolo de San Salvador le confiere a la CorteIDH competencia para pronunciarse sobre violaciones a la obligación del Estado de permitir que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente. La protección que reconoce el derecho a la libertad de asociación en el contexto laboral se extiende a organizaciones que, aun cuando tengan una naturaleza distinta a la de los sindicatos, persigan fines de representación de los intereses legítimos de los trabajadores, conforme artículo 16 de la Convención Americana.

El artículo 26 de la Convención Americana, que se deriva de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reconoce el derecho de los empleadores y trabajadores de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, y el Preámbulo de la Carta Democrática Interamericana reconoce que el derecho de los trabajadores de asociarse para la defensa y promoción de sus intereses es fundamental para la plena realización de los ideales democráticos.

Estos principios coinciden con la protección reconocida por la OIT, la cual ha definido que la expresión “representantes de los trabajadores” comprende aquellos reconocidos como tales en virtud de la legislación o práctica nacional, se trate de representantes

sindicales, o de “representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas actividades no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos”.

Por ello, las acciones en cabeza de los Estados deben tender a proteger a los representantes de los trabajadores de una empresa, los cuales deben gozar de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, o de sus actividades derivadas de dicha representación.

También las autoridades nacionales deben garantizar que la imposición de sanciones que puedan resultar desproporcionadas no generen un efecto disuasivo en el derecho de los representantes de expresar y defender los intereses de los trabajadores.

Y, en definitiva, deben asegurarles los recursos reales y efectivos para obtener la revisión de las sanciones que pudieran serles impuestas y que contradigan normas internas o internacionales y, en su caso, las reparaciones pertinentes.

Todo ello a través de la adopción de normas internas u otros medios apropiados y, en su caso, la interpretación acorde, tendiente a lograr la plena efectividad de los derechos sindicales conforme la manda del art. 26 CADH.

Todo ello en cumplimiento también de la manda del artículo 2 de la Convención Americana la cual implica la adopción de medidas en dos vertientes, a través de la supresión de las normas y prácticas de cualquier naturaleza que entrañen violación a las garantías previstas en la Convención, por un lado; y mediante el dictado de normas y el

desarrollo de prácticas conducentes a la efectiva observancia de dichas garantías y derechos.

Bajo este marco normativo ¿Qué procedimientos deben adoptar los Estados para identificar y eliminar los principales riesgos que impiden su realización en la región teniendo en cuenta la naturaleza y condición del órgano empleador: a) la administración pública, b) empresas públicas, c) empresas privadas, d) organismos internacionales y e) organizaciones sin fines de lucro? En el Caso Lagos del Campo vs Perú -párr. 149 y 150- ya la CorteIDH ha sostenido, refiriéndose a la estabilidad laboral, que

“se desprende que las obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traduce en principio en los siguientes deberes: a) adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho; b) proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado; c) en caso de despido injustificado, remediar la situación (ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional).

Por ende, d) el Estado debe disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos. Cabe precisar que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones

suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho”.

En igual sentido debe proceder el Estado a la hora de proteger otros derechos distintos a la estabilidad laboral, como sería el de libertad sindical y negociación colectiva, y cualquiera sea la condición del órgano empleador, esto es, la administración pública, las empresas públicas, las empresas privadas, y las organizaciones sin fines de lucro.

Destacándose que, como límite tanto para el Estado como para los particulares, se encuentra la imposibilidad de realizar injerencias en cuanto a la administración de los fondos con que cuentan las organizaciones sindicales.¹²

Todo ello en vistas a garantizar transparencia en procesos de formación de los sindicatos y su gobierno como una amplia libertad en los procesos de negociación colectiva y huelga, y en cumplimiento de lo dispuesto por el art. 2 de la Convención Americana.

12 CorteIDH. Caso Baena Ricardo y ots. Vs Panamá. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 02 de febrero de 2001. Serie C nro 72, párrafo 164, “Respecto de la supuesta injerencia del Estado en la administración de los fondos sindicales, el Comité de Libertad Sindical de la OIT señaló, en la resolución ya mencionada, que “la administración de los fondos sindicales debería realizarse por los dirigentes designados por los estatutos sindicales y sin ningún tipo de injerencia[, pues s]on los miembros de los sindicatos los que deberían decidir si los dirigentes sindicales deberían conservar el derecho del manejo de los fondos de las organizaciones”, y solicitó al Estado que permitiera “a los dirigentes sindicales del SITIRHE el acceso y gestión de las cuotas sindicales, de conformidad con los estatutos sindicales y sin ningún tipo de injerencia”. Visto online en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_72_esp.pdf

Pregunta b.

A la luz de los artículos 16 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, XXII de la Declaración Americana y 8.1 del Protocolo de San Salvador ¿cómo se manifiesta la relación entre la libertad sindical, la negociación colectiva y la libertad de asociación? ¿Se desprende alguna consecuencia jurídica de esta relación sobre los contenidos del derecho al trabajo y a sus condiciones justas y equitativas a la luz de los artículos 26 de la Convención Americana, XIV de la Declaración Americana, 6 y 7 del Protocolo de San Salvador y los principios y derechos fundamentales en el trabajo? ¿es posible permitir de manera general que las protecciones establecidas por la legislación puedan ser derogadas “in peius” por medio de la negociación colectiva? ¿Qué especificidades se deben tener en cuenta cuando son mujeres quienes ejercen estos derechos?

Normativa pertinente

Convención Americana sobre Derechos Humanos, arts 16 y 26¹³

Declaración Americana, art. XXII¹⁴; y XIV¹⁵

13 Ver en nota 2

14 Ver en nota 4.

Protocolo de San Salvador, art. 8.1¹⁶; arts. 6 y 7¹⁷.

Normas y principios que forman el corpus iuris del derecho laboral.

Desarrollo

A la luz de los artículos 16 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, XXII de la Declaración Americana y 8.1 del Protocolo de San Salvador **¿cómo se manifiesta la relación entre la libertad sindical, la negociación colectiva y la libertad de asociación?**

La libertad sindical, constituye un punto de convergencia entre los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales; siendo importante para el ejercicio de las libertades individuales y colectivas, así como para la búsqueda de la justicia

15 Declaración Americana de los derechos y deberes del Hombre (DADDH). Art. XIV. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

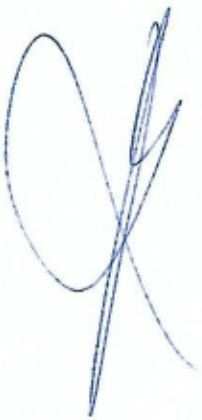
16 Ver en nota 3.

17 Protocolo de San Salvador. Artículo 6. Derecho al Trabajo. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. 2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al 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. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

social. La misma tiene un costado positivo, el cual es la autorregulación de los intereses colectivos, y un costado negativo, constituido por la imposibilidad de intervención externa en las entidades sindicales.

Así tenemos que, la libertad sindical ha sido reconocida en diversos tratados internacionales que la incorporan (directa o indirectamente) en su cuerpo normativo. Entre ellos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre 1948; la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969; la Convención Europea de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos de 1966; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966; el Convenio 87 sobre libertad y protección del derecho de sindicación y el Convenio 98 sobre aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva de la OIT, además su misma Constitución, se confería a la libertad sindical el carácter de principio básico, lo que es posteriormente reforzado en la Declaración de Filadelfia.

Con respecto a la negociación colectiva, la OIT afirma que es el proceso voluntario que se lleva adelante entre asociaciones de trabajadores (generalmente, aunque no siempre, reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos) y asociaciones de empleadores. Las asociaciones pueden formarse a nivel de empresa, de sector, de región y/o nacional. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o colectivo de trabajo).



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 negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical. A nivel internacional se encuentra garantizado en el Convenio 98 y 154 de la OIT.

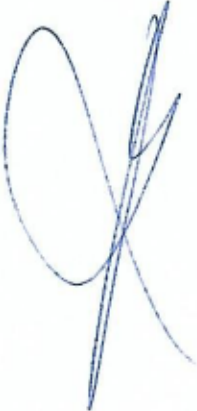
La negociación colectiva, junto con la libertad sindical y la libertad de asociación es un derecho humano fundamental que forma el núcleo básico para proteger y promover el derecho al trabajo y a sus condiciones justas y satisfactorias. La OIT, en su declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), considera los derechos de sindicación y de negociación colectiva como habilitantes, siendo que permiten promover la democracia, una buena gobernanza del mercado del trabajo y unas condiciones laborales decorosas.

Asimismo en dicha Declaración, la OIT afirma que todos los Miembros "aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios". Esto incluye la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva¹⁸.

18 El texto completo de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento puede consultarse en el sitio que se indica a continuación: <http://www.ilo.org/declaration>

Consideramos que en relación a la libertad sindical hay dos convenios fundamentales los cuales han sido ratificados por 155 países, el Convenio 87, y por 167 países, el Convenio 98.

Afirmada, entonces, la existencia de los derechos humanos laborales, puede decirse que éstos como lo menciona Marcos Sánchez¹⁹: son los que se orientan a posibilitar las condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores y trabajadoras para su defensa, reivindicación y participación socio política.



En la actualidad no es posible hablar del derecho al trabajo, sin vincularlo al ejercicio del derecho de libertad sindical la cual forma parte de estos derechos humanos que ha sido recogida por diversos instrumentos internacionales y que se encuentra regulada en forma expresa por los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Siendo el primero el que se refiere a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización y el segundo el relativo a la aplicación de los principios de derecho de sindicalización y de negociación colectiva. Los derechos humanos laborales atraviesan en la etapa actual por un reconocimiento de los organismos internacionales pero que en ocasiones por falta de voluntad política por parte de los gobiernos de algunos países, estos no son reconocidos como tales y por lo tanto tratan de limitar la sindicalización.

19 Marcos Sánchez, José. “Manual para la defensa de la libertad sindical”. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/sinterfor/temas/worker/doc>. Consulta el 7 septiembre de 2009.

Con respecto a la libertad de asociación, la CorteIDH ha sostenido²⁰ que,

“Adicionalmente, este Tribunal ha establecido que la libertad de asociación tiene dos dimensiones, pues recae tanto en el derecho del individuo de asociarse libremente y utilizar los medios apropiados para ejercer esa libertad, como en los integrantes de un grupo para alcanzar determinados fines en conjunto y beneficiarse de los mismos. Asimismo, este Tribunal ha establecido que los derechos derivados de la representación de los intereses de un grupo tiene una naturaleza dual, pues recae tanto en el derecho del individuo que ejerce el mandato o designación como en el derecho de la colectividad de ser representada, por lo que la violación del derecho del primero (el representante) repercute en la vulneración del derecho del otro (el representado).”

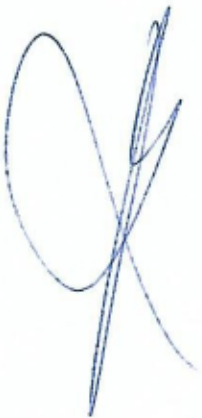
Por ello, “al considerar si se configuró o no en el caso en cuestión la violación de la libertad de asociación, ésta debe ser analizada en relación con la libertad sindical. La libertad de asociación, en materia sindical, consiste básicamente en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho. Por otra parte, esta libertad supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación. Se trata, pues, del derecho fundamental de agruparse para la realización común de un fin lícito sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad.

20 CorteIDH. Caso Lagos del Campo vs Perú, párrafo 162.

El Preámbulo de la Constitución de la OIT incluye el “reconocimiento del principio de libertad sindical” como requisito indispensable para “la paz y armonía universales”. Esta Corte considera que la libertad de asociación, en materia sindical, reviste la mayor importancia para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores y se enmarca en el corpus juris de los derechos humanos”²¹.

Resultando tanto la libertad sindical como la libertad de asociación y el derecho de negociación derechos humanos fundamentales, los cuales deben garantizarse a los trabajadores y a los sindicatos, para asegurar su autonomía e independencia²².

Es claro, entonces, que la relación entre la libertad sindical y la libertad de asociación se manifiesta a través de la agrupación de los trabajadores en sindicatos, entendidos estos como entidades colectivas surgidas de las libertades mencionadas, siendo estas libertades a su vez derechos junto con el de negociación que otorgan fuerza, autonomía e independencia a los mismos. Ya en la Opinión Consultiva OC-22/16, la CorteIDH resaltó la importancia de proteger los derechos de los sindicatos, las federaciones y las confederaciones para que los trabajadores puedan organizar sindicatos y afiliarse al de su elección. La Corte agregó que “dichos entes colectivos buscan ser interlocutores por medio de los cuales se protejan y promuevan los intereses de sus asociados, así que una desprotección de sus derechos se



21 CorteIDH. Caso Baena Baena Ricardo y ots. Vs Panamá. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 02 de febrero de 2001. Serie C nro 72, párrafos 157 y 158

22 La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe del Director-General, 2007. Publicado 01 de mayo de 2008. 9789223194819[ISBN]

traduciría en un impacto de mayor intensidad en sus asociados ya que se generaría una afectación o limitación del goce efectivo de los trabajadores a organizarse colectivamente”

Sosteniendo además que “la obligación general que tienen los Estados de garantizar los derechos sindicales contenidos en el artículo 8.1a del Protocolo se traduce en las obligaciones positivas de permitir e incentivar la generación de las condiciones aptas para que tales derechos puedan llevar a cabo efectivamente”

Todo ello por cuanto de nada serviría el reconocimiento de las libertades de asociación y sindicales sin la correspondiente protección de las personas para que puedan ejercerlas libremente sin temor a ser sujetos a violencia alguna, siendo ésta una obligación en cabeza de los Estados, pues de lo contrario se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses²³.

¿Se desprende alguna consecuencia jurídica de esta relación sobre los contenidos del derecho al trabajo y a sus condiciones justas y equitativas a la luz de los artículos 26 de la Convención Americana, XIV de la Declaración Americana, 6 y 7 del Protocolo de San Salvador y los principios y derechos fundamentales en el trabajo?

Claramente la relación existente entre la libertad de asociación, en materia laboral, la libertad sindical y la negociación colectiva tienen consecuencias prácticas en el contenido del derecho del trabajo y el mejoramiento de las condiciones a la hora de la prestación de la

23 Cfr. CorteIDH. Caso Isaza Uribe y ots vs Colombia. Sentencia de 20 de noviembre de 2018 (Fondo, Reparaciones y Costas). Visto online en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_363_esp.pdf

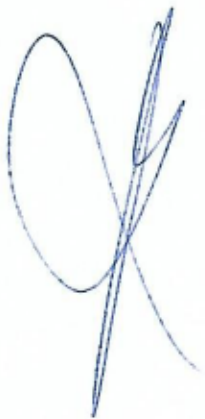
fuerza laboral por parte de los trabajadores y trabajadoras, tendiendo a hacerlas más justas y equitativas.

Como sostiene el Informe OIT citado, se ha ido dando una ampliación de los temas objeto de negociación colectiva ²⁴. Así,

“A lo largo de los años la negociación colectiva ha ido cubriendo una diversidad de temas que, según el país, pueden incluir los salarios, el tiempo de trabajo, la organización del trabajo, la contratación, la reestructuración, la seguridad y salud, y la formación y la educación (incluido el aprendizaje permanente). Cuestiones relativas al género y a la no discriminación así como a la familia, tales como la cuestión de la licencia parental, también han sido objeto de negociación. Se concluyen acuerdos además para institucionalizar procedimientos de reclamación y métodos de solución de conflictos y para prevenir huelgas. No obstante, la remuneración y el tiempo de trabajo siguen siendo las cuestiones fundamentales en la mayoría de los convenios colectivos.

Las cuestiones abarcadas por la negociación colectiva reflejan la evolución de las tendencias en el mercado laboral. Nuevas cuestiones tales como el teletrabajo, las relaciones de trabajo, la protección de los datos personales y mecanismos alternativos de solución de conflictos son también objeto de negociación en algunos países.

La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas INFORME DEL DIRECTOR GENERAL Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo Conferencia Internacional del Trabajo 97.^a reunión, 2008 (C104) (B). Párrafos 88, 89 y 90. Visto en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dct/publication/wcms_096124.pdf



También han surgido nuevos temas relacionados con la quiebra, la igualdad, el desarrollo de la carrera profesional, el tiempo libre, la compensación, los sistemas de evaluación, la remuneración con arreglo al rendimiento/las primas, la licencia por motivos familiares, los regímenes de pensiones, la participación en los beneficios y la educación complementaria. La negociación colectiva puede versar también sobre el acoso, los acuerdos para reconocer la representatividad de un sindicato en la negociación en función del número de miembros, y la reestructuración empresarial. Por ejemplo, en el Canadá, país que tiene una alta tasa de envejecimiento de la población, se presta cada vez más atención a aspectos como la cobertura médica y la seguridad de las pensiones. En los últimos años el alcance de la negociación se ha ampliado también con un incremento del número de iniciativas bipartitas y tripartitas para elaborar políticas de empleo y de formación. Las cláusulas de los convenios colectivos relativas a la formación tienden a proporcionar una base adecuada para determinar las responsabilidades, establecer diferentes tipos de asociación y promover la equidad en la formación.

¿es posible permitir de manera general que las protecciones establecidas por la legislación puedan ser derogadas “in peius” por medio de la negociación colectiva?

Si bien la negociación colectiva debe ser garantizada y protegida por los Estados, a fin de dotar de fuerza y autonomía a los sindicatos, siendo este derecho de negociación uno de los impulsores de mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, lo cierto es que “la Comisión recuerda que el objetivo general de los Convenios núms. 98, 151 y 154 es la promoción de la negociación colectiva para encontrar un acuerdo sobre términos

y condiciones de trabajo que sean más favorables que los previstos en la legislación (véase Estudio General de 2013, La negociación colectiva en la administración pública: Un camino a seguir, párrafo 298)²⁵

Entendiendo a la negociación colectiva como proceso destinado a mejorar la protección de los trabajadores brindada por la legislación (conf. Finalidad Convenios 154 -trabajos preparatorios- y 98), siendo innecesario su mención expresa.

Asimismo, la Comisión concluye que,

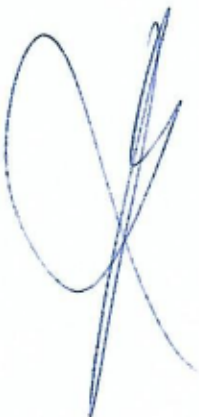
“si bien disposiciones legislativas puntuales, relativas a aspectos específicos de las condiciones de trabajo, podrían prever, de manera circunscrita y motivada, su derogabilidad por vía de la negociación colectiva, una disposición que instituyese la derogabilidad general de la legislación laboral por medio de la negociación colectiva sería contraria al objetivo de promoción de la negociación colectiva libre y voluntaria prevista por el Convenio²⁶.

Por todo lo cual al mencionado interrogante debe darse una respuesta negativa.

¿Qué especificidades se deben tener en cuenta cuando son mujeres quienes ejercen estos derechos?

25 Observación del comité Observation (CEACR) - adopted 2016, published 106th ILC session (2017). Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Brazil (Ratification: 1952)

26 Ver nota anterior.



El debate acerca de que hay problemas propios de la relación laboral que afectan por igual a hombres y mujeres pero, además, que existen problemas específicos por la condición de mujeres, independientemente de ser o no trabajadoras, ocupó el centro de la escena y se llevó a ámbitos locales e internacionales, y aún perdura. No es ajena a ello, la visión o valorización del "rango" que los sindicalistas asignan a las cuestiones laborales que afectan a las mujeres, al igual que el papel de la acción sindical frente a los problemas de aquellas. Para poder resolver las demandas de las mujeres en el ámbito laborales, es necesario que éstas tengan una voz fuerte, es decir, una fuerte representación dentro de los sindicatos para darle el lugar que corresponde según la relevancia que tengan las determinadas problemáticas que perjudican a la mujer en particular.

Para esto el Estado debe garantizar, vía legislativa, un mínimo de representación de mujeres para hacer efectiva la realización de sus derechos laborales y, en caso de que ya haya vigente una ley similar, este debe tomar todas las medidas necesarias tendientes a hacer cumplirla.

Esto por cuanto el principio de igualdad y no discriminación posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno. Por consiguiente, los Estados tienen la obligación de no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias, de eliminar de dicho ordenamiento las regulaciones de carácter discriminatorio y de combatir las prácticas discriminatorias.

En particular, la obligación de respeto y garantía de los derechos humanos, todos los Estados, como miembros de la comunidad internacional, deben cumplir con esas obligaciones sin discriminación alguna, lo cual se encuentra intrínsecamente relacionado con el derecho a una protección igualitaria ante la ley, que a su vez se desprende

“directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona”.

El principio de igualdad ante la ley y no discriminación impregna toda actuación del poder del Estado, en cualquiera de sus manifestaciones, relacionada con el respeto y garantía de los derechos humanos. Dicho principio puede considerarse efectivamente como imperativo del derecho internacional general, en cuanto es aplicable a todo Estado, independientemente de que sea parte o no en determinado tratado internacional, y genera efectos con respecto a terceros, inclusive a particulares. Esto implica que el Estado, ya sea a nivel internacional o en su ordenamiento interno, y por actos de cualquiera de sus poderes o de terceros que actúen bajo su tolerancia, aquiescencia o negligencia, no puede actuar en contra del principio de igualdad y no discriminación, en perjuicio de un determinado grupo de personas.

En concordancia con ello, ya la CorteIDH considera que el principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación, pertenece al jus cogens, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico.

Como consecuencia de esto, ante la discriminación directa, indirecta o institucional derivadas de prácticas y hábitos profundamente enraizados y establecidos desde hace tiempo en la sociedad, los Estados deben realizar una acción positiva para lograr la paridad de género.

“La base de la fuerza de un sindicato estriba en tratar a todos los trabajadores como iguales. Sin embargo, cuanto más se sube en la jerarquía del sindicato se



encontrarán más hombres, que son quienes toman las decisiones. Unas prácticas profundamente enraizadas y asentadas desde hace tiempo evitan que las políticas sobre igualdad funcionen realmente y hacen que mujeres y hombres en los sindicatos toleren o no se molesten en cuestionar el desequilibrio existente en contra de la mujer en la selección y elección a determinados cargos”²⁷. La acción positiva pretende progresar hacia la paridad de género, haciendo que los sindicatos sean inclusivos.

Todo ello por cuanto las mujeres son especialmente vulnerables, especialmente en el ámbito laboral. Como afirma el informe citado los “prejuicios y tradiciones afectan las opciones y las posibilidades de las mujeres en el mercado laboral. Una vez que tienen una familia pueden desplazarse menos. Tradicionalmente reciben menos educación, aunque esta situación está cambiando rápidamente. Un número cada vez mayor de mujeres crían a sus hijos ellas solas. Las labores tradicionalmente femeninas, como coser y cocinar, suelen estar peor pagadas que los trabajos tradicionalmente realizados por hombres. Las mujeres ganan menos incluso en ocupaciones como enfermería o enseñanza, porque su trabajo no ha sido evaluado adecuadamente y su presencia en puestos directivos es muy escasa”

Todas estas especificidades deben ser tenidas en cuenta no solo por los sindicatos a la hora de la defensa de los derechos de sus miembros sino también por los Estados al tiempo de adoptar las medidas, positivas o negativas, tendientes a asegurar la efectiva participación de las mujeres trabajadoras en la vida sindical y en el pleno ejercicio de su libertad sindical.

27 Lograr la Igualdad de Género. Manual Sindical. CSI Confederación Sindical Internacional. Enero 2008. Visto online en febrero 2020 en https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel_ESPOK.pdf

Pregunta d.

¿De qué manera aplica el derecho de las mujeres a ser libre de toda forma de discriminación y violencia de acuerdo a los artículos 4.f y 6.a de la Convención Belém do Pará, 1.1 y 24 de la Convención Americana, 3 del Protocolo de San Salvador y II de la Declaración Americana en la interpretación del contenido jurídico de la libertad sindical y los derechos a la negociación colectiva y huelga? En ese marco ¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías específicas que se desprenden a la luz de los artículos 1.1, 2 y 26 de la Convención Americana y los artículos 2.b, 3 y 5 de la Convención Belém do Pará ante prácticas de discriminación o violencia en el trabajo basadas en el género que obstaculizan el ejercicio de dichos derechos por parte de la mujeres?

Normativa pertinente

Convención Belém do Pará, artículos 2.b, 3, 4.f, 5 y 6.a²⁸

Convención Americana, arts 1.1 y 24²⁹,

28 Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belem do Pará). Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, ...

Protocolo de San Salvador, art. 3³⁰

Declaración Americana, art. II ³¹

Desarrollo

¿De qué manera aplica el derecho de las mujeres a ser libre de toda forma de discriminación y violencia de acuerdo a los artículos 4.f y 6.a de la Convención Belém do Pará, 1.1 y 24 de la Convención Americana, 3 del Protocolo de San Salvador y II de la Declaración Americana en la interpretación del contenido jurídico de la libertad sindical y los derechos a la negociación colectiva y huelga?

El contenido jurídico de la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva y huelga, deben ser reinterpretados a la luz de los nuevos estándares internacionales relativos al derecho de las mujeres a ser libres de toda forma de discriminación y violencia.

Así, tanto lo artículos 4.f y 6.a de la Convención Belém do Pará, 1.1 y 24 de la Convención Americana, 3 del Protocolo de San Salvador y II de la Declaración Americana,

29 Convención Americana. Art. 1. 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.

30 Protocolo de San Salvador. Art. 3. Obligación de no Discriminación. Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, 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.

31 Declaración Americana. Art. II. Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.

reconocen el derecho de las mujeres de gozar en forma libre e igualitaria de los derechos civiles, económicos, políticos, sociales y culturales, a la par de visualizar a la violencia como un impedimento para ello.

En particular la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer- conocida como Convención de Belém do Pará – es la primera convención continental específica que tiene como objetivo la lucha contra esta manifestación extrema de la discriminación estructural y social que viven las mujeres.

El principio de libertad sindical está consagrado en la Constitución de la OIT (1919), en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo(1998). Se trata también de un derecho proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). A su vez, el derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social.

En particular, el derecho de la mujer a ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, y debe contar con la total protección de esos derechos, por parte de los Estados (conf art. 5 Convención Belém do Pará)

Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos, debiendo por tanto los mismos remover los obstáculos internos y externos que impidan el acceso de las mujeres al ejercicio de la libertad de asociación y de la libertad sindical como garante del ejercicio pleno y efectivo de los mismos.

Claramente, los sindicatos y demás agrupaciones de trabajadores han sido originalmente pensado como lugares netamente masculinos y el acceso de las trabajadoras a puestos de relevancia dentro de los mismos ha sido negado, expresa o tácitamente, debiendo los Estados destruir esa desigualdad en el acceso debido al compromiso asumido de erradicar los estereotipos que profundicen la desigualdad, en todos los ámbitos. Por tal motivo resulta necesario

“desarrollar una perspectiva de género dentro del sindicato consiste en parte en organizar en torno a distintas necesidades, por ejemplo, la igualdad de oportunidades y el cuidado de los hijos, y en parte en el hecho de reconocer a los trabajadores/as en distintas situaciones laborales. Las mujeres entran muchas veces en el mundo laboral mediante trabajo a tiempo parcial, casual, subcontratado o a domicilio. Una perspectiva de género

deberá por tanto incitarnos a desarrollar la representación sindical en distintos tipos de situaciones laborales. La experiencia en la sindicalización de trabajadores/as subcontratados y a domicilio reforzará el movimiento sindical en su conjunto dado que cada vez son más los trabajadores que se ven obligados a trabajar en ese tipo de situaciones. Si negociamos para proporcionar el tipo de condiciones y los servicios de apoyo que necesitan las mujeres trabajadoras, las prácticas laborales resultantes, justas y que favorecen la vida familiar, mejorarán las vidas tanto de hombres como de mujeres”³².

32 Lograr la Igualdad de Género. Manual Sindical. CSI Confederación Sindical Internacional. Enero 2008. Visto online en febrero 2020 en https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel_ESPOK.pdf

En ese marco ¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías específicas que se desprenden a la luz de los artículos 1.1, 2 y 26 de la Convención Americana y los artículos 2.b, 3 y 5 de la Convención Belém do Pará ante prácticas de discriminación o violencia en el trabajo basadas en el género que obstaculizan el ejercicio de dichos derechos por parte de la mujeres?

La Convención de Belém do Pará reconoce e identifica claramente en su articulado el origen y la direccionalidad de la violencia que sufren las mujeres como producto de una organización social sexista en la cual el abuso y el maltrato contra las mujeres es el resultado de relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres. Reconoce, además, los diversos escenarios en los cuales se manifiesta y persiste la violencia contra las mujeres así como los diversos actores y perpetradores de esta violencia.

La Convención de Belém do Pará debe guiar el desarrollo de la política pública nacional sobre violencia contra las mujeres y continua siendo el referente para medir el avance hacia su erradicación. Este instrumento de derechos humanos es una gran conquista de las mujeres del continente de sus organizaciones y de los Estados parte que de manera visionaria reconocieron que la erradicación de la violencia es un requisito indispensable para que las mujeres puedan hacer un ejercicio efectivo de todos los demás derechos que les corresponde como seres humanos.

Tanto de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su art 7, como de la Declaración Americana, en su art. 2, surge el reconocimiento del derecho a la igualdad ante la ley, sin distinción, y el derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja

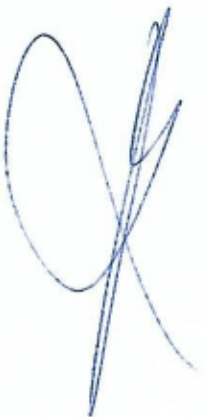
esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. Todo ello, sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.

En estos principales y más importantes instrumentos normativos, observamos la consagración del derecho de igualdad ante la ley y no discriminación; el cual es incluido en la totalidad de los pactos, tratados, convenciones, etc. Es decir que tanto hombres como mujeres deben ser protegidos de igual manera, sin distinción alguna. Sin embargo, a pesar de tratarse de un derecho reconocido en la mayoría de los instrumentos internacionales, suele conocerse frecuentemente casos en los cuales las mujeres no son tratadas con “igualdad”

Por lo demás y de conformidad con los arts. 4.f y 6.a de la Convención, toda mujer debe ser protegida por la ley con igualdad a los demás y sin discriminación alguna.

Los Estados Partes de estos instrumentos de protección de derechos humanos, por tanto, tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, sin distinción alguna. Pero a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones.

La discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país



y a la humanidad. Asimismo, según una declaración del Mecanismo de Seguimiento de OEA de la Convención de Belem do Pará, los principios de igualdad y de no discriminación son principios fundamentales y normas de ius cogens sobre los cuales descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional.

Por ello, los Estados partes están obligados a adoptar medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacerlos efectivos, en caso de que el ejercicio de los derechos y libertades reconocidos por la CADH no estuviesen garantizados.

Ya CIDH ha reconocido estas dos concepciones de la igualdad en su informe sobre Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas. Allí, dicho órgano ha establecido, inter alia, que el sistema interamericano no solo recoge una noción formal de igualdad, limitada a exigir criterios de distinción objetivos y razonables y, por lo tanto, a prohibir diferencias de trato irrazonables, caprichosas o arbitrarias, sino que avanza hacia un concepto de igualdad material o estructural que parte del reconocimiento de que ciertos sectores de la población requieren la adopción de medidas especiales de equiparación. Ello implica la necesidad de trato diferenciado cuando, debido a las circunstancias que afectan a un grupo desaventajado, la igualdad de trato suponga coartar o empeorar el acceso a un servicio, bien o el ejercicio de un derecho³³.

La Corte IDH, por su parte, ha entendido al principio de igualdad y no discriminación como integrante del ius cogens³⁴, indicando que la noción de igualdad se desprende

33 Ver www.corteidh.or.cr/tablas/r23826.pdf

34 Corte IDH. Propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la naturalización. Opinión Consultiva OC-4/84 de 19 de enero de 1984. Serie A No. 4

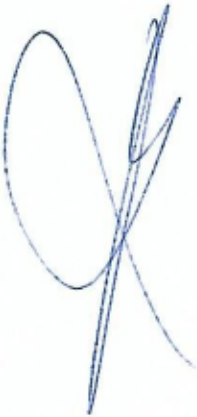
directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos ³⁵.

Las mujeres en estos ámbitos actuales de trabajo siguen siendo excluidas, discriminadas, mal remuneradas e inferiorizadas en las relaciones laborales. Además de aclarar que algunas mujeres de trabajar más horas de las establecidas legalmente, realizan tareas de limpieza y orden adicionales a las tareas laborativas, siendo este tema de constante discusión, esto es, el trabajo que llevan a cabo las mujeres en sus hogares, el cual no es remunerado; realizando todas las tareas domésticas de orden, limpieza cuidado de sus hijos, cocina, aseo, entre las más importantes.

Podemos decir que deberían respetarse el derecho de igualdad, libertad, no discriminación ni violencia en cualquier ámbito no solo el laboral. Pero el problema radica en que por más que los derechos estén regulados y establecidos en los textos normativos internacionales e interamericanos más importantes, siempre ocurren violaciones e irregularidades. Dichas violaciones son atendidas por comisiones, comités, instituciones y demás órganos de control, como por ejemplo, en el ámbito sindical en que participa la mujer, encontramos el Comité de Libertad Sindical (CLS), la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSWo UNCSW), o todos los comités interamericanos que

35 Condición jurídica y derechos humanos del niño. Opinión Consultiva OC-17/02 de 28 de agosto de 2002. Serie A No. 17, párr. 45; Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18, párr. 87.

atienden los derechos de las mujeres, la igualdad de género, la discriminación etc; debiendo los Estados coadyuvar con los mismos a los fines de adoptar medidas tendientes a disminuir y eliminar las practicas discriminatorias o violentas en el trabajo basadas en el género, en virtud de las mandas contenidas en los arts. 1 y 2 de la Convención Americana.



Por otro lado, el Mecanismo de seguimiento se la Convención Belém do Pará (MESECVI) en su Declaración sobre la Violencia contra las Mujeres, Niñas y Adolescentes y sus Derechos Sexuales y Reproductivos, ha sostenido que los estereotipos de género son incompatibles con el derecho internacional de derechos humanos y que, al ratificar la Convención de Belém do Pará, los Estados se comprometieron a “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer”;

Además sostiene “que la prevalencia de estereotipos culturales discriminatorios por razones de género sigue constituyendo un obstáculo al ejercicio de los derechos de las mujeres y niñas, impide su acceso a la administración de justicia y contradice la obligación de debida diligencia de los Estados que deben modificar patrones sociales y culturales de hombres y mujeres y eliminar prejuicios y

prácticas consuetudinarias basadas en ideas estereotipadas de inferioridad o superioridad de alguno de los sexos.³⁶

Pregunta e.

Cuál es el rol de los Estados para proteger la libertad de funcionamiento y autonomía de los sindicatos en el marco de los artículos 26 de la Convención Americana, XXII de la Declaración Americana y 8.1.a del Protocolo de San Salvador y garantizar la participación efectiva de las mujeres como integrantes y líderes sindicales en cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación? ¿Qué aspectos tiene la división de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres en estos contextos?

Normativa pertinente

Convención Americana, art 26.


Declaración Americana, art. XXII.

Protocolo de San Salvador, art. 8.1.a

36 Mecanismo de seguimiento se la Convención Belém do Pará (MESECVI). Declaración sobre la Violencia contra las Mujeres, Niñas y Adolescentes y sus Derechos Sexuales y Reproductivos. Undécima Reunión del Comité de Expertas/os 19 de septiembre 2014 18 - 19 de septiembre de 2014, Montevideo, Uruguay. Visto online en febrero 2020 en www.oas.org/es/mesecevi/docs/CEVI11-Declaration-ES.pdf

Desarrollo

¿Cuál es el rol de los Estados para proteger la libertad de funcionamiento y autonomía de los sindicatos en el marco de los artículos 26 de la Convención Americana, XXII de la Declaración Americana y 8.1.a del Protocolo de San Salvador y garantizar la participación efectiva de las mujeres como integrantes y líderes sindicales en cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación?



Conforme surge de las normas citadas en la pregunta, el principal medio para garantizar la libertad de funcionamiento y autonomía de los sindicatos, es mediante la creación de marcos sociales, jurídicos y políticos, que comprendan a todos los ciudadanos de un país, garantizando no solo la plena efectividad de los derechos ya reconocidos sino además el derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses³⁷.

³⁷ Para el desarrollo de esta pregunta se han utilizado textos de: CARRARIO, N. B. (2012). Participación de la Mujer en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo. Aljaba, segunda época, Volumen XVI; CEPAL. (noviembre de 2015). Desarrollo Social Inclusivo: Una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/39100-desarrollo-social-inclusivo-nueva-generacion-politicas-superar-la-pobreza>; INTERNACIONAL, C. S. (Julio de 2018). Índice global de los Derechos de la CSI 2018. Obtenido de <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-global-rights-index-2018-es-final-3.pdf>; Las licencias de maternidad y paternidad en el mundo, u. d. (08 de septiembre de 2019). www.airedesantafe.com.ar. Obtenido de <https://www.airedesantafe.com.ar/las-licencias-maternidad-y-paternidad-el-mundo-un-desafio-pos-fortalecer-la-sociedad-n125547>; TRABAJO, O. I. (2008). La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas. Informe de la Conferencia Internacional del Trabajo, 97° Reunión.

De allí pueden desprenderse algunas conclusiones, por ejemplo, en el marco social, la necesidad de crear un ambiente propicio, a los efectos de terminar con las situaciones que dejan afuera a los trabajadores migrantes, del hogar, temporales, quienes trabajan en la economía informal y en la economía de plataformas, avanzando hacia la cobertura global de la legislación laboral.

No podemos referirnos a libertad sindical, ni mucho menos garantizarla, cuando la economía informal vulnera y permite todo tipo de abusos a los derechos. Los trabajadores quedan expuestos a condiciones de trabajo inadecuadas, peligrosas, jornadas laborales más largas, privados del derecho de negociación colectiva o de representación, subempleados o con condiciones de empleo ambiguas, precarios, inestables, con bajos salarios y ausencia de protección social.

Otro de los puntos de inflexión surge cuando se restringe la negociación colectiva o injerencias indebidas en el proceso de negociación, coartando de esta manera la libertad de acción, no solo de los sindicatos institucionalizados, sino también de aquellos trabajadores que en forma organizada y pacífica tratan de expresarse. Así se observa, que en muchos países los trabajadores y trabajadoras que intentan ejercer su derecho a huelga, cuando no son restringidas o prohibidas, se enfrentan a despidos, arrestos, detenciones, encarcelamientos, violencia física y otras medidas de represalias, quedando en total impunidad sus artífices.

Respecto del marco jurídico puede sostenerse que la elaboración de leyes es un instrumento efectivo y poderoso para la transformación social y la protección de los derechos en el trabajo, tanto a nivel nacional como internacional, así, varios países adoptaron leyes progresistas que contribuyeron a mejorar los derechos de los

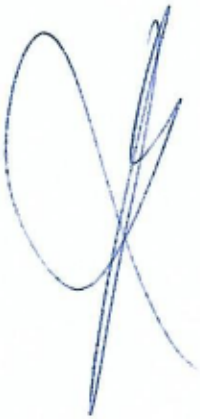
trabajadores/as, fomentando el progreso social. No obstante, en otros países los gobiernos adoptaron leyes regresivas que atentaron seriamente contra la legalidad y la capacidad de los trabajadores y sus sindicatos para garantizar y ratificar sus derechos básicos en el trabajo.

Los gobiernos también deben garantizar la observancia efectiva de la legislación, lo cual presupone invertir los recursos adecuados en el fortalecimiento de servicios como por ejemplo, los de inspección del trabajo.

Asimismo, corresponde a los gobiernos crear los marcos legislativos apropiados y velar por su efectiva observancia para amparar los derechos de los trabajadores y de los empleadores de la economía formal e informal y, respecto de ésta última, facilitar su regularización gradual. Desde el punto de vista del marco político, los gobiernos también pueden animar a los sindicatos y a los empleadores participar en los debates sobre la implementación de distintas políticas públicas celebrando consultas, abriéndose al diálogo y al consenso, brindando apoyo logístico y capacitación.

A los efectos de garantizar la participación efectiva de las mujeres como integrantes y lideresas sindicales en cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación, las medidas de acción positiva son el medio tendiente a actuar contra la subordinación y la discriminación de las mujeres en dichos ámbitos.

Por acción positiva se entiende a aquellas estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres por medio de medidas gubernamentales, las cuales permitan contrastar, compensar o corregir cualquier tipo de discriminación. Así los



países han implementado dos tipos de medidas de acción positivas, a saber “las cuotas o cupos” y “los objetivos”.

El primero de ellos, se ha fundado en la creencia de que el equilibrio entre los sexos no se puede producir espontáneamente, de forma natural, sino que se ha de lograr mediante la imposición de mecanismos artificiales coercitivos. Esta medida, permite incluir un número determinado de mujeres en las estructuras sindicales y en las unidades de negociación colectiva con los representantes de las patronales a los fines de acceder a una igualdad de oportunidades.

El segundo de los mecanismos, es el de “los objetivos”, que consiste en fijarse metas plausibles de alcanzar mediante intentos de buena fe para el cumplimiento de diversas facetas del programa de acción positiva. En este caso se suele apuntar a cambios estructurales y no a situaciones individuales, como por ejemplo, la modificación del horario de trabajo para hacerlo más compatible con las demandas familiares o garantizar niveles de educación y entrenamiento de estudiantes y trabajadoras mujeres.

¿Qué aspectos tiene la división de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres en estos contextos?

Sin ahondar en datos históricos respecto a la incorporación de la mujer en el mundo laboral, se podría afirmar sin exagerar, que la mayoría de ellas desarrollan más de un trabajo y no solo el remunerado por el mercado.

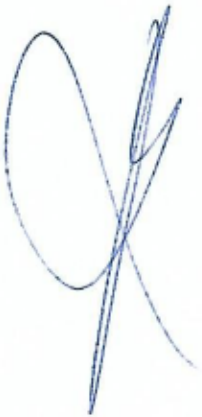
La llamada doble jornada (doméstica y salarial), condiciona la presencia femenina a un estereotipo muy arraigado, que le impide acceder a algunos lugares de trabajo y a ámbitos políticos y sociales que requieren tiempo y dedicación.

También se evidencia la diferencia según la presencia y cantidad de hijos e hijas menores a cargo, de la que se deriva la persistencia de patrones de género tradicionales en el reparto de responsabilidades domésticas, sumada a la escasa disponibilidad de contar con servicios de cuidado para menores y ancianos, parecen ser determinantes esenciales de la experiencia de las mujeres en el mercado laboral asalariado.

Si bien existen avances importantes respecto al reconocimiento del estado de embarazo y maternidad de la mujer, la prohibición del despido, el otorgamiento de licencias, la garantía de la estabilidad laboral, entre otros, todavía queda un arduo trabajo de incorporación a la protección de mujeres con empleos domésticos, del sector informal, las temporales, etc.

Asimismo, existe una deuda de los gobiernos de los países latinoamericanos es el otorgamiento de licencias y permisos por maternidad y paternidad, que tengan en cuenta la planificación familiar y la división de responsabilidades dentro del seno de la familia, pero no como una imposición sino como una decisión de sus miembros, a los efectos de igualar también en este campo.

Estas muestras de división de responsabilidades familiares claramente influyen en la realidad de las mujeres a la hora de tomar la decisión de participación en sindicatos en ejercicio de su libertad sindical, las imposiciones internas y externas basadas en esta



división que responden a estereotipos de género condicionan y obstaculizan sus derechos en este ámbito.

Los Estados como garantes de la prevención y eliminación de todo tipo de violencia contra la mujer, en sectores públicos y privados, deben ser proactivos a la hora de erradicar los obstáculos antes indicados a fin de que las mujeres trabajadoras puedan libremente decidir si es su deseo ejercer su libertad sindical plenamente e, incluso, ir más allá, eliminando toda elemento real que mantenga a la mujer en condición de vulnerabilidad por las razones descriptas en las respuestas anteriores.

pregunta f.

¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías específicas que se desprenden de los artículos 34.g y 44 incisos b. c. y g. de la Carta de la OEA, 1.1, 2 y 26 de la Convención Americana y XIV y XXII de la Declaración Americana para la participación efectiva de los trabajadores y trabajadoras por medio del ejercicio de la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, en los procesos de diseño, construcción y evaluación de normas y políticas públicas relacionadas al trabajo en contextos de cambios en el mercado de trabajo mediante el uso de nuevas tecnologías?

Normativa pertinente

Carta de la OEA, arts 34.g³⁸ y 44 incisos b. c. y g

38 Carta de la OEA, art 34. g. “Los Estados miembros convienen en que la igualdad de oportunidades, la eliminación de la pobreza crítica y la distribución equitativa de la riqueza y del ingreso, así como la plena

Convención Americana, arts 1.1, 2 y 26.

Declaración Americana, arts XIV y XXII

Normas y principios del Derecho del Trabajo.

Desarrollo

¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías específicas que se desprenden de los artículos 34. g y 44 incisos b. c. y g. de la Carta de la OEA, 1.1, 2 y 26 de la Convención Americana y XIV y XXII de la Declaración Americana para la participación efectiva de los trabajadores y trabajadoras por medio del ejercicio de la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, en los procesos de diseño, construcción y evaluación de normas y políticas públicas relacionadas al trabajo en contextos de cambios en el mercado de trabajo mediante el uso de nuevas tecnologías?

Es claro que el mundo del trabajo experimenta un importante proceso de cambio por el avance de las nuevas tecnologías que tienen el potencial necesario para transformar las vidas y las prácticas laborales con un impacto que será cada vez mayor, a medida que se multipliquen las interacciones entre los robots y las personas, nuevas tecnologías y los que entran y salen del mundo laboral, entre otras. Si bien las nuevas tecnologías han de generar

participación de sus pueblos en las decisiones relativas a su propio desarrollo, son, entre otros, objetivos básicos del desarrollo integral. Para lograrlos, convienen asimismo en dedicar sus máximos esfuerzos a la consecución de las siguientes metas básicas:...g) Salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos;...



riesgos como desempleo y un impacto sobre la salud aún desconocido, las principales ventajas consistirían por ejemplo en el hecho de poder reemplazar a las personas que trabajan en ambientes insalubres o peligrosos.

Los cambios que se producirán en el mundo laboral con la aplicación de las nuevas tecnologías han generado dos líneas de pensamiento. Por un lado, quienes sostienen que –a la corta o a la larga– se repetirá el fenómeno de las tres revoluciones industriales anteriores. Es decir, que habrá destrucción de empleo, pero se crearán nuevas necesidades y nuevos puestos de trabajo que equilibrará la balanza.

Así sostienen que lo más probable es que la economía, dinámicamente, genere nuevos empleos y nuevas necesidades. Además, muchos empleos simplemente nunca se automatizarán: bomberos, fisioterapeutas, ortodontistas y se crearán otros nuevos: científico de datos, programadores, diversos perfiles del campo de la ciberseguridad, consultor de sistemas de big data, desarrolladores, etc... En suma, según los optimistas lo que ha hecho siempre el progreso técnico no ha sido reducir el empleo sino cambiar su composición.

Por otro lado, encontramos a quienes piensan que si bien históricamente la incorporación de la máquina ha sustituido más que destruido el empleo, el cambio al que nos enfrentamos esta vez sí va en serio y puede producir una destrucción masiva de puestos de trabajo. Jeremy Rifkin, autor del libro *El fin del Trabajo*, da cifras escalofriantes: están en riesgo 90 de 124 millones de empleos a escala global; el desempleo tecnológico en los países industrializados podría llegar hasta el 75%.

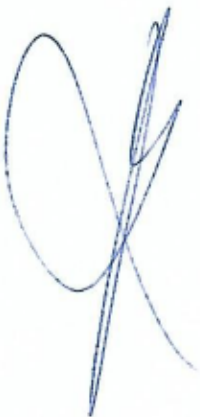
Otros informes también se sitúan en esta línea, en algunas industrias llegarán hasta un 40% de robotización. El Foro Económico Mundial³⁹ sobre el futuro del trabajo advierte de que, entre los años 2015 y 2020, la digitalización de la industria puede conllevar la desaparición de 7,1 millones de puestos de trabajo y la creación de 2,1 millones de nuevos empleos.

Entre los empleos en riesgo encontramos, entre otras, a la actividad bancaria (donde los bancos digitales son ya una realidad. Solo ofrecen servicios en línea a través de una plataforma en la nube, y los clientes hacen sus operaciones mediante una aplicación en su celular, o mediante una página web); los supermercados (Las “máquinas” -conocidas formalmente como cajas de autoservicio- incorporadas en los comercios permiten que los clientes paguen lo comprado sin tener que interactuar con un cajero); el transporte subterráneo (tanto en la conducción como en la expedición de boletos) e incluso, carreras tradicionales como la medicina y la abogacía realizan su actividad práctica por medio de robots. Incluso las nuevas formas de comercio o e-commerce nos llevan a interactuar a través de aplicativos en nuestros celulares y computadoras.

El transporte, la construcción e incluso la gastronomía y hotelería, ya han sido alcanzados por la robotización.

La incorporación de nuevas tecnologías en Argentina muestra una importante heterogeneidad sectorial y un claro atraso tecnológico respecto de los países que poseen

39 Información extraída del Foro Económico Mundial visto online en febrero 2020 en [Www.weforum.org](http://www.weforum.org)



economías desarrolladas. Por ello, Argentina solicitó a OIT un análisis e informe acerca de la cuestión sobre el futuro del empleo debido a la preocupación, en primer lugar, ante el fuerte cambio tecnológico con amenazas de desplazamiento de trabajo tanto en sectores industriales como servicios y en diferentes perfiles laborales tanto de baja como alta calificación, a partir de la robotización; y, en segundo lugar, la reconfiguración total del empleo industrial y de servicios a partir de la emergencia ante las nuevas formas de trabajo y de contrataciones con la emergencia de la economía de plataformas.

Este informe de la Comisión Mundial de la OIT sobre el futuro del trabajo⁴⁰⁴¹ apuesta por

“Aprovechar el momento: Revitalizar el contrato social. Para abrir esas vías [la creación de un futuro más prometedor y la consecución de seguridad económica, igualdad de oportunidades y justicia social] es preciso una acción comprometida por parte de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Estos actores deben revitalizar el contrato social que asegura a los trabajadores una participación justa en el progreso económico, el respeto de sus derechos y la protección de los riesgos a los que se exponen a cambio de su constante contribución a la economía. El diálogo social puede desempeñar un

40 Reciente investigación de la oficina de país de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Argentina, realizada a pedido de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Producción y Trabajo.

41 Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019 ISBN 978-92-2-132803-2 (impreso) ISBN 978-92-2-132804-9 (pdf web) futuro del trabajo / trabajo decente / desarrollo humano / igualdad de géneros / protección social / libertad sindical / horas de trabajo / negociación colectiva / contrato social / desarrollo económico y social / papel de la OIT

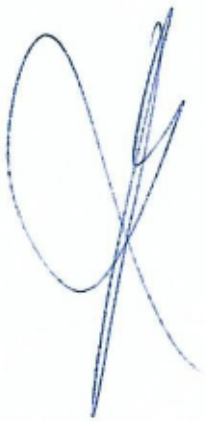
papel fundamental en garantizar la pertinencia de este contrato con miras a afrontar los cambios en curso si todos los actores del mundo del trabajo intervienen plenamente en él, en particular los muchos millones de trabajadores que están excluidos actualmente.”

Es así que la OIT propone un programa de trabajo centrado en el hombre, buscando consolidar y revitalizar las instituciones que regulan el trabajo, por ser las piedras angulares de sociedades más justas.

Preocupándose, por otro lado, por “[G]arantizar la representación colectiva de los trabajadores y los empleadores a través del diálogo social como bien público, promovido activamente a través de políticas públicas. Todos los trabajadores y todos los empleadores deberán disfrutar del reconocimiento de su libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, con el Estado como garante de esos derechos. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben robustecer su legitimidad representativa a través de técnicas de organización innovadoras que lleguen a quienes están involucrados en la economía de las plataformas, incluso a través del uso de la tecnología. Asimismo, deben recurrir a su poder de convocatoria para poder traer diversos intereses en torno a la mesa de negociación”

En conclusión, el informe exhorta a asumir responsabilidades para construir un futuro del trabajo justo y equitativo, aumentar las inversiones en las capacidades de las personas y de las instituciones del trabajo, y encauzar las oportunidades hacia un trabajo decente y sostenible.

Debiendo los países han de establecer estrategias nacionales sobre el futuro del trabajo por medio del diálogo social entre los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores.



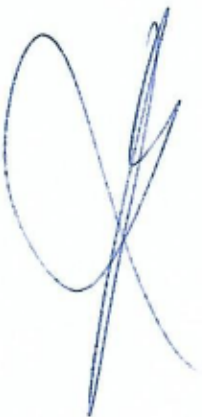
Recomienda finalmente el informe que todas las instituciones multilaterales pertinentes consoliden su labor conjunta sobre la base de este programa; en particular, el establecimiento de relaciones de colaboración más sistémicas y sustantivas entre la Organización Mundial del Comercio (OMC), las instituciones de Bretton Woods y la OIT. Resulta claro que los Estados como garantes de los derechos de las personas sometidas a su jurisdicción deben asegurar la participación efectiva de los trabajadores y trabajadoras por medio del ejercicio de la libertad sindical, negociación colectiva y huelga en los procesos de creación e implementación de normas y políticas públicas relacionadas al trabajo en contextos de cambios en el mercado por la aparición de nuevas tecnologías.

Este aseguramiento se basará en un comienzo en el establecimiento de estrategias nacionales sobre el futuro del trabajo por medio del diálogo social entre el gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Pero también deberá buscarse el establecimiento de relaciones de colaboración más sistémicas y sustantivas entre la Organizaciones Internacionales, a fin de trabajar en políticas en materia comercial, financiera, económica y social que tiendan a fortalecer el nuevo contrato laboral basado en el hombre.

Compartiendo lo recomendado por la Comisión Mundial de la OIT

“Existen muchas opciones a disposición de los responsables de la elaboración de políticas y de los propios interlocutores sociales para reforzar los mecanismos de diálogo y de colaboración que hacen efectivo el contrato social. Pueden elegirse de acuerdo con las circunstancias que imperen y las preferencias de los interesados. A escala empresarial, los comités de empresa, los dispositivos de consulta e información y la representación de los trabajadores en los consejos de administración son mecanismos de eficacia probada para hacer frente a los retos del cambio y permitir que las personas influyan en su propia vida laboral. La negociación colectiva es un derecho fundamental y una herramienta poderosa para conseguir el éxito económico y la equidad social, sobre todo en tiempos de transformación profunda. El diálogo social tripartito ofrece a las partes en el contrato social la oportunidad de considerar las cuestiones sociales más generales que trae consigo el cambio y de orientar las respuestas políticas. Recomendamos que los países promuevan activamente estas opciones. Y dado que las cuestiones que han de tratarse a menudo rebasan las fronteras nacionales, dirigimos las mismas recomendaciones a los organismos regionales, a las empresas multinacionales y a las organizaciones sindicales internacionales. [...] 2. El cumplimiento del contrato social: un programa centrado en las personas garante. Por lo tanto, insistimos en la necesidad de la ratificación y aplicación universales de todos los convenios fundamentales de la OIT. Todos los trabajadores –incluidos los autónomos y los de la economía informal– y todos los empleadores deben disfrutar de libertad sindical y de asociación, y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”.



Es claro, entonces, que los Estados en virtud de sus obligaciones de garante deben asegurar una participación activa de los trabajadores en la faz del derecho colectivo del trabajo para que éstos asuman el rol protagónico en el diseño de normas y políticas públicas.

Por todo lo expuesto solicitamos se tenga presente este trabajo respecto de la solicitud de Opinión Consultiva de realizada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, constituyendo el mismo el resultado del trabajo de investigación realizado por los alumnos de la cátedra de Derechos Humanos y Garantías la cual se dicta en la Facultad de Derecho de la Universidad de Congreso (Mendoza, Argentina).

RESOLUCION N° 48

Mendoza, 04 de Marzo de 2020

VISTO

La nota oportunamente presentada por la profesora titular de la cátedra Derechos Humanos y Garantías de la carrera de Abogacía (Sede Este) por la que solicitó participar de un proyecto de investigación vinculado a la convocatoria efectuada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos para emitir opinión escrita sobre: "Alcance de las obligaciones de los Estados, bajo el Sistema Interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género";

CONSIDERANDO

Que la docente fundamentó la importancia de esta participación en: a. Objetivo académico: a. Participación de la Universidad en el ámbito interamericano de protección de derechos humanos, con la correspondiente certificación; b. Participación de docentes y alumnos en proyectos de estudios e investigación; c. Vinculación académica de distintas Facultades; d. Inicio y fortalecimiento en los estudiantes en actividades investigativas y su familiarización con normas de redacción de textos científicos; e. Fortalecimiento de sus conocimientos y habilidades en vistas a su futuro profesional; f. conformación de equipos de trabajo orientados a la generación de conocimiento científico novedoso, en el caso propuesto; entre muchas otras.

Que la dirección de la carrera prestó conformidad para el desarrollo del proyecto;

Que la docente-investigadora presenta el documento a elevar ante la CIDH;

Que informa la nómina de estudiantes que colaboraron en la tarea: Daiana Denise Mercante Pérez (DNI 41.369.104), José Néstor Valot (DNI 41.364.955), Juan Castillo (DNI 41.369.249), Mariana Belén Ortubia (DNI 32241,635), Blanca Gloria Suarez (DNI 29.974.934) y Evelyn Micaela Rivera (DNI 38.415.337).



Que la Secretaría de Investigación y Posgrado aprueba el documento presentado;

Que se debe reconocer la labor realizada por la profesora Ana María Blanco en la dirección del proyecto de investigación mencionado mediante una asignación equivalente a horas de investigación comprensiva del periodo de tres meses que ha irrogado la elaboración del trabajo;

Que, además, siendo este el segundo informe elevado a la CIDH bajo la dirección de la profesora Ana María Blanco, la Secretaría de Investigación y Posgrado recomienda recategorizarla como docente investigador categoría III;

Que el Director de la Carrera de Abogacía y el Secretario de Investigación y Posgrado prestan su conformidad;

**EL RECTOR
DE LA UNIVERSIDAD DE CONGRESO
RESUELVE**

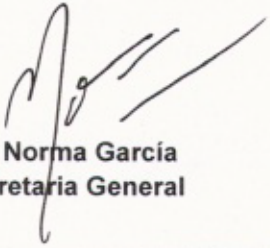
Artículo 1º: Aprobar como proyecto de investigación especial la labor desempeñada para responder el pedido de Opinión Consultiva realizado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre el "Alcance de las obligaciones de los Estados, bajo el Sistema Interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género".

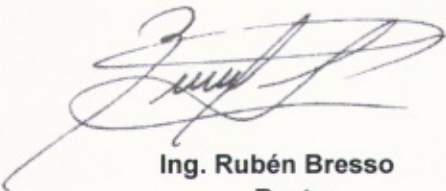
Artículo 2º: Apruébese como Informe Final el documento a ser elevado a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos presentado por la profesora Ana María Blanco.

Artículo 3º: Asígnese a la profesora Ana María Blanco la categoría III de docente investigador de la Universidad de Congreso.

Artículo 4º: Reconocer por la tarea realizada una asignación equivalente a 30 horas conforme a la categoría de docente investigadora otorgada

Artículo 5º: Comuníquese, regístrese y archívese.


Lic. Norma García
Secretaria General


Ing. Rubén Bresso
Rector