



**MARCELO
DI STEFANO**

“Experiencias sindicales para el ejercicio de la libertad sindical a nivel internacional”

LOS DERECHOS LABORALES EN EL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

Pontificia Universidad Católica de Ecuador
Conferencia Virtual Sincrónica
Quito, Ecuador, 19 de septiembre de 2024.

- INTRODUCCION:
DERECHOS HUMANOS
LABORALES



- **DEFINICION:**

Los derechos humanos son aquellos derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, de lugar de residencia, de sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición” cuyo alcance llega a “todos los seres humanos [que] tienen los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna y están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho Internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del Derecho Internacional.



“El hecho de que esos derechos laborales que son derechos humanos estén supra ordenados en la Constitución y en las normas internacionales, los vuelven indisponibles para el legislador ordinario, para la Administración y para el operador jurídico en general”.

Dr. Oscar Ermida Uriarte



DERECHOS HUMANOS LABORALES

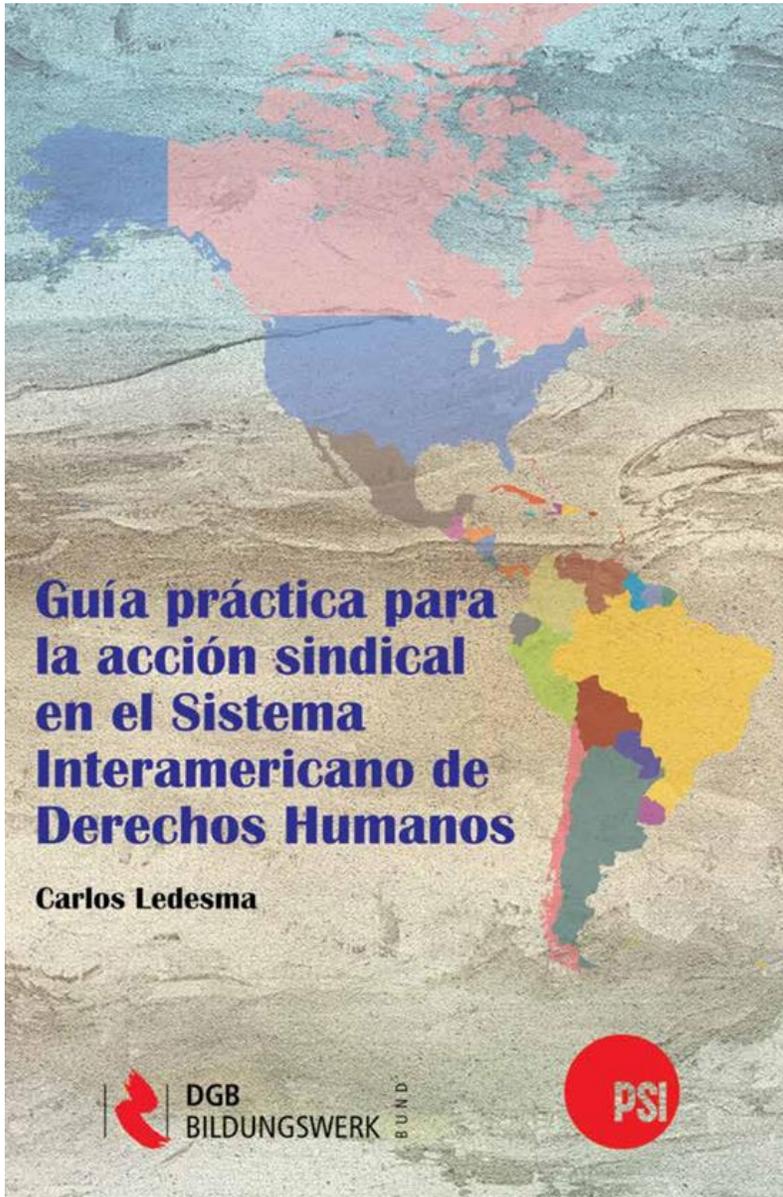
- Los derechos humanos laborales son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo.



1

LA PROTECCION DE LOS
DERECHOS LABORALES EN
EL MARCO DEL SISTEMA
INTERAMERICANO DE
DERECHOS HUMANOS





“La actual coyuntura que se vive en la región, con fuerzas políticas ultraconservadores, neoliberales y “libertarias” que ponen en cuestión derechos humanos básicos, exige considerar la utilización de todas las herramientas posibles a nivel internacional a fin de reforzar las resistencias y luchas nacionales”.

“El Sistema Interamericano de Derechos Humanos es una importante herramienta política y jurídica para la defensa, promoción y protección de los derechos humanos laborales y sindicales y, en general, para todos los derechos humanos de las trabajadoras y los trabajadores y sus organizaciones”.



DR. CARLOS LEDESMA



<https://marcelodistefano.com/2024/09/15/guia-practica-para-la-accion-sindical-en-el-sistema-interamericano-de-derechos-humanos/>



- La utilización del Sistema Interamericano puede llevarse a cabo en paralelo y de forma articulada con los otros sistemas de protección internacional de derechos humanos, especialmente el sistema de control de la OIT.



- El Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) es uno de los sistemas internacionales de protección de los derechos humanos (conjuntamente con el sistema universal de Naciones Unidas, el sistema de control de la OIT y los sistemas regionales europeo y africano) que pueden utilizar los sindicatos para defender y promover los derechos humanos laborales y sindicales.

- La base normativa de la labor del SIDH son los tratados interamericanos de derechos humanos, adoptados en el marco de la OEA, donde se consagran los derechos humanos, entre ellos los derechos humanos laborales y sindicales, y los deberes de los Estados miembros de la OEA de respetar, promover y proteger los derechos humanos en sus territorios.

- En materia de derechos humanos laborales y sindicales, el SIDH toma en cuenta, como referencia para fundamentar sus decisiones, los Convenios de la OIT (fundamentales, de gobernanza y técnicos) y los pronunciamientos especializados del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT



EL SUEÑO DE LA PATRIA GRANDE

- El primer antecedente tuvo lugar en 1826, en el Congreso de Panamá, nombrado a menudo como Congreso Anfictiónico de Panamá, que fuera convocado por el libertador Simón Bolívar con el objetivo de buscar la unión o confederación de los estados de América, en un proyecto de unificación continental.



+ Creación de la OEA. 30 de abril de 1948.



La Organización de los Estados Americanos es el organismo regional más antiguo del mundo, cuyo origen se remonta a la Primera Conferencia Internacional Americana, de Washington, celebrada de octubre de 1889 a abril de 1890. En esta reunión se empezó a tejer una red que llegaría a conocerse como “sistema interamericano”, el más antiguo sistema institucional internacional.

La Organización fue fundada con el objetivo de lograr en sus Estados Miembros, como lo estipula el Artículo 1 de la Carta, “un orden de paz y de justicia, fomentar su solidaridad, robustecer su colaboración y defender su soberanía, su integridad territorial y su independencia”.

La formación de la OEA nos enseña que la coordinación y el trabajo colaborativo fomenta el desarrollo de todas las naciones y fortalece la paz.

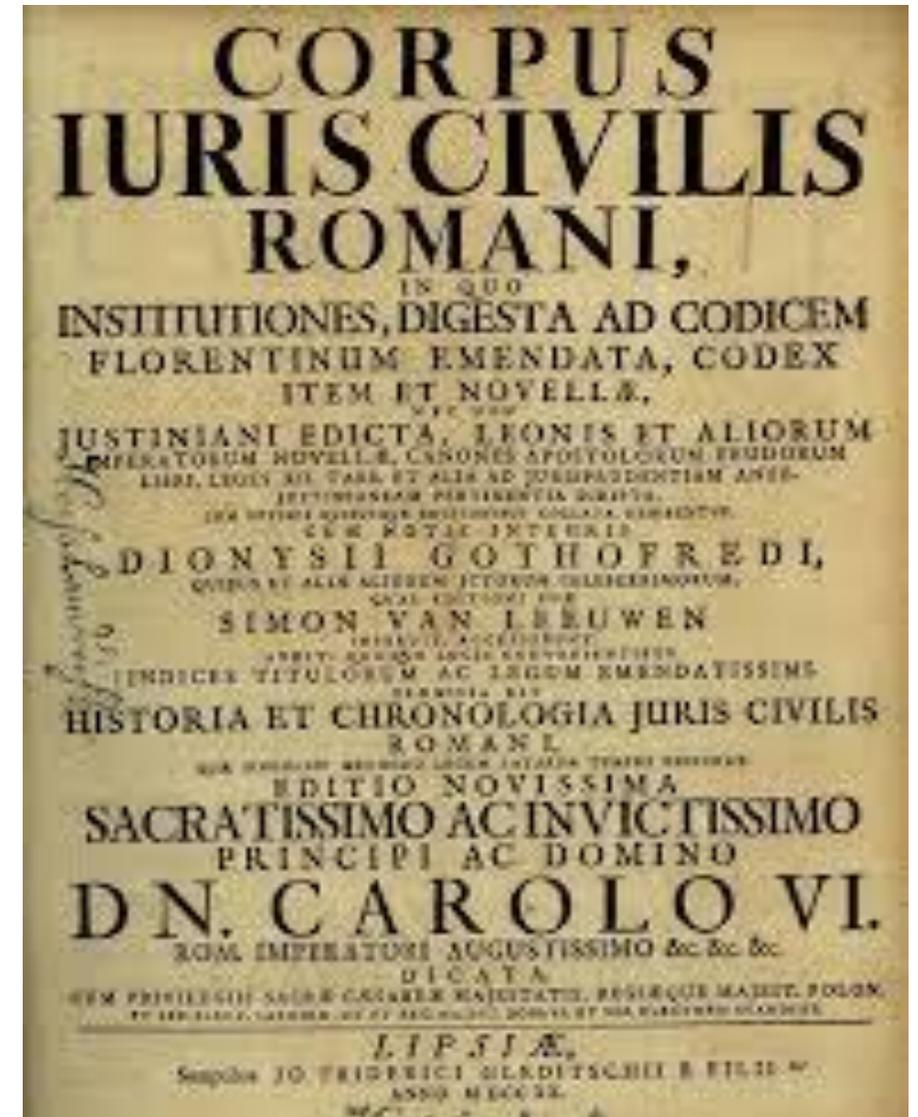


Los Estados participantes en esta Conferencia FUNDACIONAL firmaron también **la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre**, el primer documento internacional que proclamaba los derechos humanos (incluso anterior a la Declaración Universal de Derechos Humanos). Es por ello que decimos que el **Sistema Interamericano de Derechos Humanos** nace con la creación de la OEA.



-
- En 1969 se suscribe la **Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica**. Por su condición de tratado, sólo es de obligatorio cumplimiento para las naciones que lo han suscrito. Se concentra principalmente en los derechos humanos civiles y políticos, ofreciendo definiciones más detalladas de estos derechos respecto a las existentes en la Declaración

- Carta de la Organización de los Estados Americanos (1948)
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)
- Convención Americana de Derechos Humanos (1969)
- Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura (1985)
- Protocolo Adicional a la Convención Americana en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (“Protocolo de San Salvador”) (1988)
- Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos relativo a la Abolición de la Pena de Muerte (1990)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Convención de Belém do Pará”) (1994)
- Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas (1994)
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999)
- Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia (2013)
- Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia (2013)
- Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (2015)



DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE

CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS “PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA”

PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"

CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION DE BELEM DO PARA“

CARTA DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS





- **Funcionamiento del Sistema Interamericano de Derechos Humanos?**

El SIDH comprende dos órganos de control y una serie diversa y amplia de mecanismos a través de los cuales supervisa y promueve el cumplimiento de las obligaciones internacionales de los Estados nacionales en materia de derechos humanos y garantiza la protección de los individuos en caso de violación de sus derechos humanos reconocidos en el ámbito internacional



CIDH
Comisión Interamericana
de Derechos Humanos





CIDH
Comisión Interamericana
de Derechos Humanos

La CIDH es un órgano autónomo de la Organización de los Estados Americanos y constituye junto a la Corte Interamericana de Derechos Humanos los pilares en donde se apoya el sistema interamericano de protección y promoción de los derechos humanos. Tiene su sede en Washington DC y **está integrada por siete miembros**, los que son elegidos por la Asamblea General a título personal y en calidad de expertos

Funciones y facultades de la comisión

- La Comisión tiene como función principal, promover la observancia y la defensa de los DDHH y en el ejercicio de su mandato tiene las siguientes funciones y atribuciones (art. 40 CADH):
- 1) Estimular la conciencia de los derechos humanos en los pueblos de América;
- 2) Formular recomendaciones, cuando lo estime conveniente, a los gobiernos de los Estados miembros para que adopten medidas progresivas en favor de los derechos humanos dentro del marco de sus leyes internas y sus preceptos constitucionales, al igual que disposiciones apropiadas para fomentar el debido respeto a esos derechos;
- 3) Preparar los estudios e informes que considere convenientes para el desempeño de sus funciones;
- 4) Solicitar de los gobiernos de los Estados miembros que le proporcionen informes sobre las medidas que adopten en materia de derechos humanos;
- 5) Atender las consultas que por medio de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, le formulen los Estados miembros en cuestiones relacionadas con los derechos humanos y, dentro de sus posibilidades, les prestará el asesoramiento que éstos le soliciten:



CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS



La Corte es un órgano jurisdiccional que surge a partir de la Convención en 1969, y comenzó a desarrollar sus tareas en Septiembre de 1979, estableciendo su sede en San José de Costa Rica. Su competencia es autónoma ejercida con independencia al resto de los órganos de la OEA.

General

- Órgano de supervisión judicial de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH)
- Creada en 1969 en el marco de la CADH y establecida en 1979 luego de su entrada en vigor
- Sede en San José de Costa Rica

Funcionamiento

- Sesiones ordinarias (la cantidad necesaria para el cabal ejercicio de sus funciones) y extraordinarias (convocadas por la Presidencia). Siempre en su sede. Por mayoría de sus miembros puede resolver reunirse en cualquier Estado miembro que lo considere conveniente con su anuencia o invitación
- Secretaría permanente (Secretario/a elegido/a por la Corte, por un período de 5 años y posibilidad de una reelección, el/la Adjunto/a a sugerencia del/la Secretario/a de la Corte)

Corte Interamericana de Derechos Humanos

Composición y organización

- 7 miembros (Jueces/zas)
- Juristas nacionales de los Estados miembros de la OEA de la más alta autoridad moral y reconocida competencia en materia de der. hum.
- Actúan a título personal, independientemente. No participan en el conocimiento ni deliberación de los casos cuando sean nacionales del Estado demandado
- Jueces *ad-hoc* sólo para aquellos casos contenciosos originados en comunicaciones interestatales (OC 20/09)
- Elegidos por los Estados Parte de la CADH
- Mandato de 6 años y posibilidad de una reelección
- Directiva: Presidencia y Vicepresidencia (elegidas por la Corte, mandato de dos años, posibilidad de una reelección)
- El quórum para las deliberaciones es de 5 jueces
- Voto razonado

Relatoría de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales

- La Relatoría Especial de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales se constituyó recientemente con el propósito de apoyar a la CIDH en el cumplimiento de su mandato de promoción y protección de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en las Américas. Esta Relatoría es la que está a cargo específicamente de los derechos humanos laborales y sindicales.



REDESCA

Relatoría Especial sobre los Derechos
Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales

3

- ¿Qué recursos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos pueden utilizar los sindicatos?



Recursos de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos

Comunicados de Prensa

- Los comunicados de prensa de la CIDH son uno de los mecanismos con los que el SIDH ejerce su labor de monitoreo de los derechos humanos en la región.
- A través de los comunicados de prensa la Comisión manifiesta públicamente a todos los Estados y a toda la comunidad internacional su posición institucional respecto de determinados temas o casos concretos relativos a los derechos humanos, por ejemplo:
 - Su repudio ante una grave violación de derechos humanos respecto de un caso concreto ocurrido, que puede reflejar una situación generalizada.
 - Su reconocimiento por avances en el respeto de los derechos humanos.
 - Su solicitud y exhortación a los Estados para avanzar en la superación de los problemas o situaciones generales en materia de derechos humanos considerados prioritarios por la Comisión.
 - Su preocupación por el incumplimiento de las decisiones del SIDH.
 - Su informe presentando un caso ante la Corte que puede representar un caso emblemático en materia de derechos humanos.



- Los comunicados de prensa de la Comisión son una herramienta que pueden utilizar los sindicatos como primer nivel de intervención ante el SIDH.
- Para activar este mecanismo es necesario que los sindicatos puedan proveer información oportuna y veraz a la Comisión Interamericana o al relator o relatora temática o por país sobre situaciones o casos graves de violaciones a los derechos humanos de las trabajadoras y de los trabajadores para que la Comisión tenga conocimiento y los elementos necesarios para considerar la publicación de un comunicado de prensa.



Recursos de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos

AUDIENCIAS TEMATICAS

- Las audiencias temáticas son uno de los mecanismos con los que la CIDH ejerce su labor de monitoreo de los derechos humanos en la región.
- A través de la audiencia temática la Comisión recibe información sobre la situación en materia de DDHH en los países (audiencias por país) y en la región (audiencias regionales) y da la oportunidad a las partes (la parte peticionaria que solicita la audiencia y los representantes del Estado involucrado) para que comenten sus observaciones ante la Comisión y se abra un canal de diálogo- emite comentarios, observaciones o recomendaciones a los Estados dirigidos a buscar soluciones al problema informado en la audiencia.
- La Comisión puede celebrar audiencias por iniciativa propia o a solicitud de las partes interesadas.
- Las audiencias pueden servir para que la Comisión reciba información sobre:- alguna petición o caso en trámite en el sistema de peticiones ante la Comisión.- el seguimiento de recomendaciones emitidas por la propia Comisión en los informes de fondo o en relación con medidas cautelares.- información de carácter general o particular relacionada con los derechos humanos en uno o más Estados miembros de la OEA.
- Las audiencias son públicas y son transmitidas en vivo por la web de la Comisión.



- Las audiencias son un espacio político importante para visibilizar a nivel internacional la situación en materia de derechos humanos de las trabajadoras y de los trabajadores en la región y en cada país, activar el sistema de monitoreo de la Comisión Interamericana y presionar políticamente al Estado involucrado.
- La presión política y jurídica de la Comisión puede ser muy importante para abrir canales de diálogo en la búsqueda de soluciones a las denuncias y para reforzar la resistencia y la lucha que se lleva a cabo a nivel nacional.
- El impacto político de la audiencia puede reforzarse todavía más con la elaboración de una estrategia de comunicación respecto del hecho que la Comisión recibirá la denuncia a través de la audiencia y el Estado tendrá que responder frente a la Comisión.
- La efectividad de este mecanismo depende en buena medida de la actuación de la parte peticionaria en la preparación previa a la audiencia, en la propia participación en la audiencia y posteriormente en el seguimiento de los resultados de la audiencia



Recursos de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos

VISITAS IN LOCO

- La visita in loco es uno de los mecanismos utilizados por la CIDH para ejercer su labor de monitoreo, promoción y protección de los DDHH.
- Una visita in loco permite que los miembros de la CIDH puedan identificar, elucidar e investigar en profundidad en el terreno los hechos o denuncias (una situación general o situaciones específicas) de las que ha tenido conocimiento a través de sus otros mecanismos de monitoreo y protección, entre ellos, las audiencias temáticas, los casos, peticiones y medidas cautelares, o informes oficiales o de organizaciones de la sociedad civil o información pública ampliamente difundida en medios.
- La visita in loco permite a la CIDH obtener información y documentación sustantiva para la elaboración de un informe por país, el mismo que será presentado a los órganos políticos de la OEA (al Consejo Permanente y a la Asamblea General) y a la comunidad internacional a fin de informar la situación de derechos humanos en el país visitado.
- El informe por país resultado de la visita in loco contendrá la descripción y análisis de la situación observada por la Comisión y las conclusiones y recomendaciones de la Comisión al Estado visitado.



- Este mecanismo tiene también un efecto político importante ante el Estado visitado que tiene que responder oficialmente a la Comisión sobre las denuncias
- Los sindicatos pueden -en el marco de una audiencia pública o participando en los otros mecanismos de supervisión y protección de la Comisión- contribuir de forma muy importante en el convencimiento de la Comisión sobre la necesidad y conveniencia de realizar una visita in loco en su país.



Recursos de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos

INFORMES ANUALES POR PAIS O TEMATICOS

- La Comisión Interamericana, a fin de cumplir con su función de promoción, monitoreo y protección de los derechos humanos en la región, tiene la atribución de preparar los estudios o informes que considere convenientes para el desempeño de sus funciones.
- Entre los informes elaborados por la Comisión figuran:- Informe anual- Informe temático- Informe por país



Recursos de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos

MEDIDAS CAUTELARES

- La medida cautelar es un mecanismo de protección adoptado en ciertos casos de gravedad y urgencia, para prevenir daños irreparables a personas que se encuentren bajo la jurisdicción de un Estado parte de la OEA.
- Es un mecanismo independiente del sistema de peticiones y casos individuales. Por lo tanto, no es necesario que esté vinculado a una petición. Puede adoptarse en el contexto de una petición o de manera autónoma.
- La Comisión lo activa en situaciones excepcionales.

• En el escrito de solicitud se debe detallar la situación de gravedad, urgencia e irreparabilidad. • Asimismo, se debe indicar si los hechos alegados fueron denunciados ante las autoridades nacionales, si se ha solicitado protección al Estado y cuál ha sido la respuesta obtenida. • Deben describirse las medidas de protección u otras requeridas.

Recursos de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos

SISTEMA DE PETICIONES Y CASOS INDIVIDUALES

- Es el mecanismo por el cual la Comisión Interamericana ejerce su labor de protección a personas que han sufrido violaciones a sus DDHH.
- La Comisión investiga la situación denunciada a través de las peticiones y casos individuales, establece la responsabilidad internacional del Estado involucrado y formula recomendaciones dirigidas al Estado responsable para que se restablezca el goce de los derechos, para que los hechos ocurridos se investiguen y se reparen y para que hechos similares no vuelvan a ocurrir
- Para presentar una petición ante el SIDH, como regla general, es necesario haber agotado los recursos judiciales disponibles en el ordenamiento jurídico interno.





PROCEDIMIENTO ANTE LA CIDH



1

ANÁLISIS DE ADMISIBILIDAD POR LA CIDH

Para que una petición o comunicación ante la Comisión sea admisible se deben cumplir determinados requisitos. Antes de indicar que la denuncia es admisible, la Comisión puede disponer de medidas cautelares para proteger la vida o la integridad física de los denunciantes y/o testigos.

2

ANÁLISIS DEL FONDO Y TRASLADO AL ESTADO DENUNCIADO*

Se solicita al Estado denunciado información y se le da un plazo para responder. Pasado el plazo, o recibida la información, la CIDH decidirá si subsiste la violación. Si ella ha dejado de existir, se archiva el expediente.

3

BÚSQUEDA DE SOLUCIÓN CONJUNTA

La CIDH buscará arribar a una solución conjunta. Luego la CIDH realiza un informe. Si no se llegó a una solución se tienen tres meses para que el asunto sea solucionado o sea sometido a la Corte IDH por la propia Comisión o por un Estado interesado.

4

FIN DEL PROCESO ANTE LA CIDH

Si pasado los tres meses el asunto no es sometido a la Corte o no es solucionado, la CIDH efectuará recomendaciones fijando un nuevo plazo. Vencido el mismo, la CIDH decidirá si el Estado ha tomado o no las medidas adecuadas y publicará un informe.

*Se puede suspender en casos graves y urgentes

Recursos de la CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

MEDIDAS PROVISIONALES

- La medida provisional es un mecanismo de protección adoptado por la Corte en ciertos casos de gravedad y urgencia, para prevenir daños irreparables a personas que se encuentren bajo la jurisdicción de un Estado parte de la OEA.
- Las medidas provisionales tienen un carácter cautelar, por cuanto buscan preservar una situación jurídica, y un carácter tutelar, por cuanto buscan proteger derechos humanos y evitar daños irreparables a las personas.
- Entre los objetivos que pueden tener las medidas provisionales figuran:
 - ordenar a un Estado que adopte de forma inmediata las medidas necesarias para proteger la vida e integridad personal de personas y sus familias amenazadas o que han sido víctimas de atentados.
 - ordenar a un Estado a no ejecutar a una persona mientras continúa pendiente su caso sometido ante la Corte.
 - ordenar a un Estado a archivar un procedimiento de acusación constitucional seguido en el parlamento contra jueces o magistrados.



- Deben concurrir tres condiciones: Extrema gravedad, urgencia y que se trate de evitar daños irreparables a las personas.
- De considerarlo indispensable, antes de resolver sobre una medida provisional la Corte podrá solicitar al Estado, a la Comisión Interamericana o a los representantes de los beneficiarios, información sobre la solicitud.

Recursos de la CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

FUNCION CONTENCIOSA

- Para que la Corte pueda ejercer su función contenciosa es necesario como primer requisito que se hayan agotado los procedimientos ante la Comisión y que los Estados partes hayan reconocido la competencia de la Corte, ya sea de forma incondicional o bajo condición de reciprocidad y por tiempo indefinido o para un caso específico. Ya sea que un Estado o la Comisión haya elevado un asunto ante la Corte, la Comisión igualmente deberá comparecer en todos los casos.

- El Estado o la Comisión presentan la causa ante la Secretaría de la Corte, que analizará los requisitos formales de la demanda. Si están cumplidos, se le comunicará a las partes interesadas, que podrán oponer excepciones preliminares dentro de los dos meses siguientes. El Estado demandado, a su vez, tendrá cuatro meses para contestar la demanda.

Si la Corte, luego del proceso, entiende que ha existido una violación a un derecho contenido en la Convención Americana de Derechos Humanos, podrá disponer que se garantice el ejercicio del derecho lesionado, la reparación de las consecuencias de la medida que lesionó a las víctimas y el pago de una indemnización.

- El fallo es definitivo e inapelable, aunque las partes podrán solicitar dentro de los 90 días de notificadas de la demanda, las aclaraciones del alcance del mismo.



PROCEDIMIENTO ANTE LA CORTE IDH



1

ACEPTACIÓN DE LA JURISDICCIÓN

Es requisito esencial que se haya agotado el procedimiento ante la CIDH y que los Estados partes hayan reconocido la competencia de la Corte.

2

ANÁLISIS DE LOS REQUISITOS FORMALES

El Estado o la CIDH presentan la causa ante la Secretaría de la Corte, que analizará los requisitos formales de la demanda.

3

CONTESTACIÓN Y TRASLADO

Se le comunicará a las partes que podrán oponer excepciones preliminares dentro de los dos meses siguientes. El Estado demandado, a su vez, tendrá cuatro meses para contestar la demanda.

4

SENTENCIA

Si la Corte, luego del proceso, entiende que ha existido una violación dispondrá que se garantice el ejercicio del derecho lesionado, la reparación de las consecuencias y el pago de una indemnización. El fallo es definitivo e inapelable.

4

- **LA OPINION CONSULTIVA
27/2021**

DERECHOS A LA LIBERTAD
SINDICAL, NEGOCIACIÓN
COLECTIVA Y HUELGA, Y SU
RELACIÓN CON OTROS
DERECHOS, CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO



<https://marcelodistefano.com/2024/09/15/opinion-consultiva-oc-27-21-corte-interamericana-de-derechos-humanos/>

Recursos de la CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

OPINION CONSULTIVA

Una función importante de la CIDH es la **CONSULTIVA**: Es de carácter facultativo ningún sujeto esta obligado a requerirla o bien la misma Corte puede obtenerse de emitir una OC, ya es una “facultad” y no un “deber”. Puede ejercerse sobre toda disposición, concerniente a la protección de los derechos humanos, de cualquier tratado internacional aplicable en los Estados americanos, con independencia de si el Estado es parte o no de la Convención.

LEGITIMACION: Los sujetos legitimados son cualquier ESTADO miembro de OEA, sin considerar si son o no partes de la Convención, la CIDH y órganos de OEA en la área de su competencia. No pueden ser los individuos, ni las organizaciones no gubernamentales.

FINALIDAD: interpretar los tratados en los cuales se haya involucrada la protección de los DDHH en un Estado miembro del Sistema Americano.

EFFECTO JURIDICO: carecen de efecto vinculante, habida cuenta de que se trata de una interpretación, cuyo objeto es ayudar a los Integrantes del Sistema Interamericano.





- **IMPORTANCIA DE LA OPINION CONSULTIVA**

- Las respuestas que la Corte da en una Opinión Consultiva constituyen una doctrina de relevancia extraordinaria.
- Es la *interpretación primaria* del contenido de un Tratado, o de un conjunto de ellos, constituye una *jurisprudencia anticipada*, un antecedente en abstracto, pero que por su peso específico va a condicionar la interpretación de la propia Corte en los casos que en el futuro lleguen para su análisis y decisión.
- Es obligatoria para los tribunales nacionales conforme la Convención de Viena.



**DERECHOS A LA LIBERTAD SINDICAL,
NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA, Y SU
RELACIÓN CON OTROS DERECHOS, CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO**



**SISTEMA
INTERAMERICANO
DE DERECHOS
HUMANOS**

LA COMISION FUE QUIEN SOLICITO LA OC, Y FORMULO UNA SERIE DE PREGUNTAS A LA CORTE PARA QUE SE EXPRESAR SOBRE ELLAS:

DERECHOS A LA LIBERTAD SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA, Y SU RELACIÓN CON OTROS DERECHOS, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

1) ¿Cuál es el alcance de los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, y cuál es su relación con los derechos a la libertad de expresión, la libertad de asociación, el derecho de reunión y el derecho al trabajo y a sus condiciones justas, equitativas y satisfactorias?

2) ¿Cuál es el contenido del derecho de las mujeres de ser libres de toda forma de discriminación y violencia en el ejercicio de sus derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga?;

3) ¿Cuál es el alcance del deber del Estado para proteger la autonomía sindical y garantizar la participación efectiva de las mujeres como integrantes y lideresas sindicales?, y ¿cuál es el alcance de las obligaciones del Estado respecto a garantizar la participación de los sindicatos en el diseño de las normas y políticas públicas relacionadas al trabajo en contextos de cambios en el mercado de trabajo mediante el uso de nuevas tecnologías?

Tomando en cuenta la Carta de la OEA, la Declaración Americana, la Convención Americana y el Protocolo de San Salvador



¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga?

¿Cuál es la relación de estos derechos con los derechos a la libertad de expresión, libertad de asociación, derecho de reunión y derecho al trabajo y a sus condiciones justas, equitativas y satisfactorias?

¿Es posible derogar “*in peius*” las protecciones establecidas por la legislación laboral a través de la negociación colectiva?

Tomando en cuenta la Declaración Americana, la Convención Americana, el Protocolo de San Salvador y la Convención de Belem do Pará



¿Cuáles son las especificidades que se deben tomar en cuenta cuando las mujeres ejercen los derechos la libertad sindical, la negociación y la huelga?

¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados ante prácticas de discriminación o violencia basadas en el género que obstaculizan el ejercicio de los derechos sindicales?

Tomando en cuenta la Carta de la OEA, Declaración Americana, la Convención Americana y el Protocolo de San Salvador



¿Cuál es el rol de los Estados para garantizar la participación efectiva de las mujeres como integrantes y lideresas sindicales?

¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías específicas para la participación efectiva de los sindicatos en los procesos de diseño, construcción y evaluación de normas y políticas públicas relacionadas al trabajo en contextos de cambios por el uso de las nuevas tecnologías?

MARCO JURIDICO PROPIO DE LA CIDH

- INTERPRETACIÓN Y ALCANCE DE LOS ARTÍCULOS 13, 15, 16, 24, 25 Y 26, EN RELACIÓN CON LOS ARTÍCULOS 1.1 Y 2 DE LA **CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS**,
- DE LOS ARTÍCULOS 3, 6, 7 Y 8 DEL **PROTOCOLO DE SAN SALVADOR**,
- DE LOS ARTÍCULOS 2, 3, 4, 5 Y 6 DE LA **CONVENCIÓN DE BELEM DO PARÁ**,
- DE LOS ARTÍCULOS 34, 44 Y 45 DE LA **CARTA DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS**,
- Y DE LOS ARTÍCULOS II, IV, XIV, XXI Y XXII DE LA **DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE**



Convención Americana de los Derechos Humanos



la *“Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre”* previó genéricamente en su artículo XXIII que *“toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden [...] sindical o de cualquier*

la *“Convención Americana sobre Derechos Humanos”*, estableció en su artículo 16° la libertad de asociación prescribiendo que *“1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole”*

“Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, conocido como *“Protocolo de San Salvador”* de 1988, el cual en su artículo 8° refiere el *“derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses”*, la prohibición de la pertenencia compulsiva a un sindicato, y la reiteración del contenido del artículo 16.2 de la Convención Americana.

Convención de Belem do Pará: Artículo 5 *“Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.”*





**AVISO
IMPORTANTE**

La Corte adelantó que tuvo en especial consideración a las Normas Internacionales del Trabajo, asignándoles un carácter “adicional” a las normas del sistema interamericano.

Por lo cual la **OPINION CONSULTIVA** se nutre de la confluencia de los convenios y recomendaciones.



y de las opiniones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, ambos de la OIT, “a fin de efectuar una interpretación armónica de las obligaciones internacionales en los términos de las convenciones citadas”.



La “Declaración Universal de Derechos Humanos” en su artículo 20° reconoce el derecho de toda persona de libertad de “*asociación*” (pacífica), y por tanto, la prohibición de pertenencia obligatoria a una asociación. El artículo 22° reconoce el *derecho a la seguridad social*, y el artículo 23° establece claramente la consagración de los derechos laborales en el contexto de los derechos humanos de esta carta fundacional enumerándolos de la siguiente manera:

“1 - Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2 - Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3 - Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4 - Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.



El “Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos”, establece en su artículo 22° que: *“1 - Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.*

2 - El ejercicio de tal derecho sólo podrá 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 pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3 - Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías”.



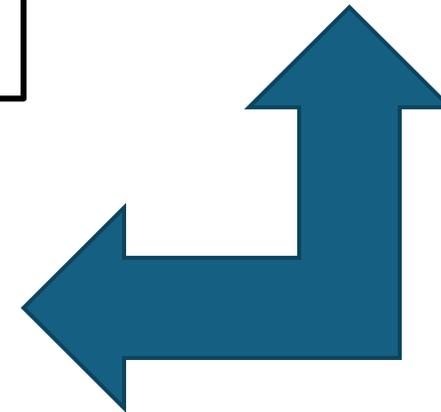
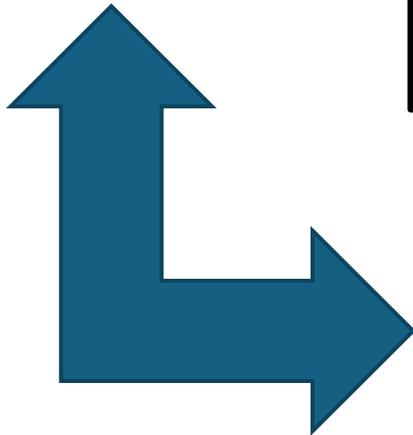
El “**Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**” tiene contenidos laborales claros en su texto. Comienza en el artículo 6°, donde reconoce expresamente el derecho al trabajo, diciendo que *“comprende el derecho a contar con un trabajo elegido libremente, mediante el que las personas se puedan ganar la vida. Los Estados deben garantizarlo y adoptar programas de formación, normas y técnicas para el desarrollo económico, social y cultural, así como la ocupación plena y productiva”*. También contiene cláusulas laborales en los arts. 7, 8 y 9.



**CORPUS IURIS DE
LOS DERECHOS
HUMANOS
LABORALES**



**ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL
DEL TRABAJO**



1. Los derechos laborales son Derechos Fundamentales

La posición inequívoca de la Corte es de considerar que los derechos de reunión, de expresión, de libertad de asociación y el derecho al trabajo en condiciones justas, satisfactorias y equitativas están estrechamente relacionados con los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.



2. Todos los trabajadores (públicos y privados) tienen derecho a la libertad sindical

Esta OC debería poner fin a ciertos dispositivos del derecho laboral latinoamericano, que persisten en limitar los derechos colectivos de los funcionarios públicos. Todos los trabajadores tienen derecho a la libertad sindical y por esa razón, “el derecho de sindicación debe garantizarse a los trabajadores y las trabajadoras públicos y privados, incluidos aquellos que trabajan en empresas de carácter económico pertenecientes al Estado”, dice la Corte. Esto porque “los principios de equidad y no discriminación en materia sindical son plenamente aplicables para los trabajadores y las trabajadoras públicos, pues tal como lo ha señalado el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo”



- **3. El derecho a la libertad sindical es un derecho complejo que comprende un conjunto de derechos**
- El derecho a la libertad sindical no se reduce a la sola dimensión de un derecho afiliarse o constituir una organización determinada, sino que incluye una serie de componentes como el derecho a constituirse sin autorización previa de ningún organismo estatal, el derecho a la protección a la actividad sindical, el derecho a tiempo libre para su ejercicio, la redacción autónoma de estatutos, la elección libre de representantes, a negociar colectivamente, etc. En definitiva, el derecho a la libertad sindical es de tipo genérico, pudiéndose sintetizar en el derecho a desarrollar “actividad” sindical.



- **4. Pluralismo sindical y derecho del sindicato más representativo**
- La Corte entiende que son compatibles con la libertad sindical tanto los sistemas de negociación colectiva con derechos exclusivos para el sindicato más representativo como aquellos en los que son posibles varios convenios colectivos concluidos por varios sindicatos dentro de una empresa. En esa medida, no resultan contrarias a la libertad sindical las legislaciones que autorizan de manera exclusiva a los sindicatos representativos a firmar convenios colectivos, formar parte de comités paritarios y participar en eventos internacionales, si bien en estos casos las organizaciones sindicales minoritarias, a las cuales se niegan los derechos de negociación colectiva, deben poder desempeñarse y tener por lo menos el derecho de actuar como portavoces de sus miembros y de representarlos en caso de reclamación individual (párrafo 92). Se trata en ocasiones de un equilibrio difícil entre pluralismo sindical y derechos de las organizaciones más representativas, pero la Corte realiza en este punto un discernimiento en línea con lo establecido en las normas internacionales del trabajo.

- **5. El derecho de huelga es un derecho fundamental**
- De acuerdo a lo expresado en la Opinión Consultiva, el derecho de huelga es uno de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras (párrafo 95), y si bien la Corte admite que no está “expresamente reconocido en los convenios de la OIT” destaca que **“el artículo 3 del Convenio 87 reconoce el derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar con plena libertad sus actividades y el formular su programa de acción”** y recuerda que “el Comité de Libertad Sindical ha reconocido la importancia del derecho a la huelga como un “corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el convenio 87”.



En este caso el punto de vista de la Corte se apega también a la opinión de los organismos de contralor de la OIT, tomando partido por considerar que la huelga es parte del conglomerado de derechos que conforman el derecho a la libertad sindical, a contrario de la posición que ha sostenido la Organización Internacional de Empleadores en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo.

“En ambos casos, la huelga constituye un medio legítimo de defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales. Se trata de un recurso que ejercen los trabajadores y las trabajadoras como medio de presión sobre el empleador a fin de corregir una injusticia, o bien para la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en las empresas y que interesan directamente a los trabajadores y las trabajadoras”

En coherencia con lo dictado por los criterios del Comité de Libertad Sindical de la OIT La Corte reconoce la posibilidad que la huelga tenga una finalidad política en el párrafo 99 cuando dice: “Respecto a la finalidad o reivindicaciones perseguidas por la huelga y que son objeto de protección, este Tribunal considera que pueden sintetizarse en tres categorías: las de naturaleza laboral, que buscan mejorar las condiciones de trabajo o de vida de los trabajadores y las trabajadoras; las de naturaleza sindical, que persiguen las reivindicaciones colectivas de las organizaciones sindicales; y las que impugnan políticas públicas”.

Advierte que “los Estados deben respetar y garantizar que éste pueda ser ejercido de manera efectiva por todos los trabajadores y las trabajadoras, sin discriminación. Para tales efectos, deben adoptarse aquellas medidas necesarias para evitar que las condiciones y requisitos previos para que se establezca la huelga constituyan un obstáculo para su efectiva realización”





- **6. El Estado debe proteger contra la violencia aplicada a líderes sindicales**

- La Corte dice en concreto que “el derecho a la vida es de carácter fundamental, por cuanto de su salvaguarda depende la realización de los demás derechos. Por esta razón, los Estados tienen la obligación de garantizar la creación de condiciones que se requieren para que no se produzcan violaciones de este derecho inalienable, y en particular debe impedir que sus agentes atenten contra él. De esta forma, los Estados tienen la obligación de adoptar medidas especiales para la protección de la vida de los líderes y lideresas sindicales, especialmente cuando estos realicen sus labores de representación de los trabajadores y las trabajadoras en contextos de violencia, para de esta forma permitir que ellos y los trabajadores y las trabajadoras a los que representan puedan ejercer su derecho a la libertad sindical. En ese sentido, este Tribunal ha señalado que la ejecución de un líder o lideresa sindical no solo restringe la libertad de asociación de un individuo, sino también la libertad de un grupo de asociarse libremente” (párrafo 113).



- **7. El derecho a la libertad sindical permite conquistar y defender otros derechos**
- La libertad sindical permite el ejercicio de otros Derechos Humanos: “La protección de la libertad sindical cumple una importante función social, pues la labor de los sindicatos y de otras organizaciones de empleadores y trabajadores permite conservar o mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y trabajadoras, y en esa medida su protección permite la realización de otros derechos humanos”.



- **8. El Estado debe promover la participación de la mujer en la actividad sindical**

- Con relación a las especificidades que se deben tener en cuenta cuando son mujeres quienes ejercen los derechos sindicales, la Corte traza una serie de criterios y deberes a cargo de los Estados que constituyen uno de los puntos medulares de su Opinión Consultiva.
- Dice al respecto que “no cabe duda que existe una prohibición expresa a realizar cualquier conducta que pueda ser considerada discriminatoria respecto del ejercicio de los derechos sindicales de las mujeres”, advirtiéndole “que los Estados deben adoptar aquellas medidas positivas necesarias para revertir o cambiar situaciones discriminatorias, lo cual requiere al Estado avanzar en la existencia de una igualdad real entre hombres y mujeres en el ejercicio de los derechos sindicales” (párrafo 142).



- Considera que “para lograr una participación equilibrada y proporcional de los hombres y las mujeres en el espacio laboral, los Estados deben adoptar medidas dirigidas a eliminar las barreras que impidan a las mujeres participar activamente en sindicatos, así como en sus cargos de dirección, y de esa forma tener una participación activa en la toma de decisiones. Estas medidas pueden incluir acciones del Estado para que más mujeres ejerzan su derecho de sindicación, ya sea a partir de la creación de nuevos sindicatos o de la afiliación a los ya existentes, y la inclusión de la obligación de los sindicatos de adoptar el principio de igualdad y no discriminación en sus estatutos y en la aplicación de sus reglamentos” (párrafo 180).
- Considera que los Estados deben proteger a las lideresas sindicales contra actos de violencia, y cualquier otra forma de discriminación, que ocurra dentro o fuera de la vida sindical (párrafo 199).
- Como puede observarse, la Corte no limita los deberes de los Estados y hasta de las organizaciones sindicales a la sola dimensión de la obligación de “no hacer” o sea, de no discriminar, sino que pone en juego la necesidad de introducir obligaciones positivas a nivel estatutario o reglamentario de esas organizaciones.



- **9. Los convenios colectivos no pueden derogar las normas legales de protección al trabajador**
- En unas referencias que parecen hechas a ciertas reformas laborales desreguladoras como la brasileña de 2017, o a la práctica de convenios colectivos “a la baja” celebrados en el período de emergencia de la pandemia, la Corte dictamina que no es posible que las protecciones establecidas en la legislación sean derogadas in peius por medio de la negociación colectiva.
- Advierte que “que la naturaleza protectora del derecho laboral, reflejado en las normas antes mencionadas, tiene como punto de partida el desbalance de poder entre los trabajadores y las trabajadoras, y los empleadores y empleadoras, al momento de negociar sus condiciones laborales. Por esta razón, el Tribunal considera que permitir que la ley laboral pueda ser derogada, de manera general, in peius, en virtud de un contrato colectivo, colocaría a los trabajadores y las trabajadoras en una situación mayor de desventaja frente al empleador, potencialmente provocando el desmejoramiento de sus condiciones de trabajo y de vida, y vulnerando así el mínimo de protección establecido por el derecho nacional e internacional”.



- **10. Negociación y derechos del trabajador que laboran mediante plataformas digitales**
- Sobre los derechos de los trabajadores/as que laboran mediante plataformas digitales, la Corte entiende que deben reconocerse derechos tales como: a) la protección de datos; b) la vida privada; c) equipamientos; d) salud y seguridad; e) organización del trabajo; f) formación; y g) derechos colectivos.
- La Corte aboga por la aplicación de una serie de derechos específicos del trabajo en plataformas digitales, amén de demandar el ámbito de las relaciones contractuales que se establecen a efectos que se reconozca la naturaleza laboral en su caso.
- En relación a las nuevas tecnologías, la Corte establece que “los Estados deben fomentar la participación efectiva de representantes de trabajadores y trabajadoras en el diseño de la política y legislación de empleo en contextos de cambio en el mercado de trabajo mediante nuevas tecnologías. Los Estados deberán garantizar esta participación en alguna de las instancias de los procesos legislativos o de normativización” (párrafo 211)

← → ↻ marcelodistefano.com

Mis sitios Lector Escribir

f t i



MARCELO DI STEFANO
 Sitio especializado en derecho del trabajo y relaciones laborales.

INFORMACIÓN PERSONAL	NOTAS DE OPINIÓN	DISCURSOS	POLÍTICAS UNIVERSITARIAS	CCT 366/2006
CÁT. CBC UBA CLASES VIRTUALES	CÁT. CBC UBA LECTURAS	CÁT. CBC UBA PODCAST	FCE UBA CLASES VIRTUALES	
CÁT. CBC UBA PRESENTACIONES	FCE UBA LECTURAS	FCE UBA PODCAST	FCE UBA PRESENTACIONES	
AJU DERECHO UBA	MATERIALES DE CURSOS Y CONFERENCIAS			



Marcelodistefano.com

@marcelodis

Marcelodis

Marcelo Di Stefano

Marcelo Di Stefano

Fallos y Curiosidades del Derecho