

EL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO: UN DERECHO HUMANO Y FUNDAMENTAL

Dr. Marcelo Di Stefano

1. CONCEPTO GENERAL.

La profesora Mónica Pinto¹ señala que *“desde que existe, el ser humano tuvo las mismas aptitudes para ejercer y disfrutar lo que hoy denominamos derechos humanos”*. Este planteo permite vincular los principales derechos laborales con el universo de los derechos humanos, ya que forman parte de los derechos inherentes a las personas, son inalienables y están intrínsecamente ligados a su condición humana.

Este enfoque facilita comprender que los derechos humanos, incluidos los laborales, emergen de un contexto histórico, donde su visibilidad y consolidación dependen de procesos sociológicos y de un marco normativo que garantiza su exigibilidad ante instancias judiciales. Según los iusnaturalistas, esto representa un tránsito desde el derecho natural hacia su positivización, mientras que los positivistas clásicos lo entienden como la efectivización del derecho. En este sentido, Valdés Dal-Ré², siguiendo a Bobbio, afirma que *“...los derechos no son realidades eternas, situadas fuera del tiempo y del espacio; son, antes, al contrario, fenómenos históricos y, por lo mismo, en la historia han de ser ubicados y desde ella ha de ser analizada su formación, así como su desarrollo y sus vicisitudes”*.

Por lo tanto, los derechos humanos son el resultado de un proceso histórico, cultural y de alcance internacional. En el ámbito laboral, estos derechos son auténticos “derechos de conquista”, resultado de la constante lucha entre el capital y el trabajo, donde los trabajadores han enfrentado desafíos estructurales para alcanzar condiciones más justas y dignas.

Para este análisis, adoptamos la definición institucional sobre derechos humanos del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), la cual establece que *“...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”*.

En este marco conceptual, examinaremos los *“derechos humanos laborales”* consagrados en los tratados internacionales, con énfasis particular en el derecho a la negociación colectiva.

2. LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES.

Oscar Ermida Uriarte³ detalla la construcción doctrinaria de la *“nomenclatura categórica”* de los derechos humanos laborales al afirmar que *“...dentro del conjunto de los derechos humanos, hay un número importante de derechos laborales. La trascendencia de esta circunstancia es múltiple, mayúscula y evidente. Por una parte, el hecho de que muchos derechos laborales formen parte de los derechos fundamentales resalta la jerarquización del Derecho del*

¹ PINTO, Mónica; *Temas de derechos humanos*, Buenos Aires, Editores del Puerto, 2004, pág. 1.

² VALDÉS DAL-RÉ, Fernando; *Los derechos fundamentales de la persona del trabajador: un ensayo de noción lógico-formal*, en *Relaciones Laborales*, N° 18, 2003, pág. 85.

³ ERMIDA URIARTE, Oscar; *Derechos humanos laborales en el derecho positivo uruguayo*, en BARRETTO GUIONE, Hugo; *Investigación sobre la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en Uruguay*, Montevideo, CINTERFOR, 2008. PÁG. 11.

trabajo y de los valores que le inspiran. Por otra parte, 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. En tercer lugar, esta misma circunstancia conecta nuestro tema con dos de las tres más importantes particularidades del sistema de fuentes del Derecho laboral: su internacionalidad y su constitucionalidad".

Desde esta perspectiva, aunque no existe consenso unánime sobre una definición específica de "derechos humanos laborales" Canessa Montejo⁴ considera esta denominación como la más adecuada, debido a que *"...no se trata de una denominación nueva o reciente en el Derecho Internacional. Su uso es continuo por las organizaciones internacionales y los organismos privados. A su vez, es un término que se usa indistintamente en los idiomas como equivalentes (derechos humanos laborales en castellano; labour human rights en inglés; droits humains de travail en francés). De esta manera, se facilita su comprensión y se reducen eventuales confusiones. Asimismo, se debe resaltar que se trata de una expresión recogida por la jurisprudencia internacional para referirse precisamente a los derechos laborales señalados en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Además, es un término funcional que permite incluir el listado completo de los derechos laborales básicos, sin rechazar que la técnica jurídica formule categorías, distingos o jerarquías dentro de sus componentes. Así se supera en flexibilidad a otros términos afines. Finalmente, es un término que expresa con claridad la titularidad universal de la persona sobre esos derechos".*

En consecuencia, los derechos humanos laborales pueden definirse como aquellos derechos vinculados al ámbito laboral, consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos, y reconocidos de manera universal como inherentes a las personas trabajadoras. Estos derechos garantizan la dignidad humana y satisfacen necesidades esenciales en el entorno laboral.

Este concepto representa una herramienta efectiva para englobar los derechos laborales fundamentales expresados en tratados internacionales de derechos humanos. Dichos derechos no son normas aisladas, sino elementos integrales y esenciales de estos cuerpos normativos.

La enumeración de derechos laborales en los tratados internacionales incluye, entre otros:

- Libertad de asociación y sindicalización.
- Derecho a condiciones laborales justas y equitativas.
- Derecho a la igualdad de remuneración.
- Derecho a la seguridad social.
- Prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil.
- Derecho a la protección contra la discriminación.

Estas categorías se expanden continuamente para abarcar nuevas demandas sociales y laborales. Por ello, es fundamental interpretar los derechos humanos laborales desde una óptica amplia y dinámica, que reconozca su evolución progresiva y su objetivo tutelar.

⁴ CANESSA MONTEJO, Miguel; *Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el ius cogens laboral*, en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales N° 12, Lima, 2008, PÁG. 112.

La integración legislativa y la interpretación jurisprudencial de estos derechos han construido un marco normativo vinculante que refuerza principios fundamentales del Derecho del Trabajo. Dentro de este marco, los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga se destacan como herramientas indispensables para garantizar la participación activa de los trabajadores en la defensa de sus intereses y la promoción de la justicia social.

Adoptar una perspectiva que entienda a los derechos humanos laborales como un componente esencial de los derechos fundamentales permite consolidar un enfoque integral y protector, promoviendo la equidad y la dignidad en el mundo del trabajo.

3. RASGOS PROPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN SU RELACIÓN CON EL DERECHO INTERNACIONAL.

El Derecho del Trabajo destaca como una de las ramas jurídicas más influenciadas por el derecho internacional público. Esto se debe, en gran medida, al impacto normativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su creación en 1919 y a su papel como fuente esencial del derecho laboral en los sistemas jurídicos nacionales.

La OIT, a través de su estructura tripartita que involucra a gobiernos, empleadores y trabajadores, ha sido fundamental para la creación de normas laborales. Este funcionamiento tripartito asegura un consenso amplio en sus decisiones, consolidando al Derecho del Trabajo como una disciplina profundamente arraigada en el internacionalismo. Un ejemplo paradigmático de esta influencia es la Declaración de Filadelfia de 1944, que establece principios fundamentales como:

- El trabajo no es una mercancía.
- La libertad de expresión y asociación es esencial para el progreso constante.
- La pobreza constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- La lucha contra la necesidad debe ser sostenida mediante esfuerzos nacionales e internacionales.

Además del rol de la OIT, el movimiento obrero internacionalista del siglo XIX y principios del XX contribuyó significativamente al desarrollo del Derecho del Trabajo. Este movimiento abogó por una estrategia global para enfrentar los desafíos del capitalismo, bajo el lema "Proletarios del mundo, uníos".

Otros factores que han moldeado la evolución del Derecho del Trabajo incluyen:

- Cambios en los sistemas de producción.
- Incorporación de nuevas tecnologías.
- Globalización de la producción y el comercio.
- Financiarización de la economía.
- Fenómenos emergentes como el capitalismo 4.0, la robotización y la inteligencia artificial.

El destacado sociólogo Julio Godio⁵ analiza en profundidad estos procesos en el contexto del sindicalismo internacional y su impacto en América Latina, destacando la conexión inseparable entre el derecho del trabajo y el derecho internacional. César Arese⁶ refuerza esta perspectiva al afirmar que *"a juzgar por la actividad internacional desplegada en forma anterior y simultánea*

⁵ GODIO, Julio; *Historia del movimiento obrero*, Tomo I, Buenos Aires, Corregidor, 2000.

⁶ ARESE, César; *Derecho de la negociación colectiva*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2008, pág. 44.

al nacimiento de este Derecho nuevo a fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX, podría afirmarse que el derecho del trabajo nació más internacional que nacional”.

Julio Grisolia⁷ ofrece una visión secuencial de la evolución del derecho internacional del trabajo, señalando que *“...la progresiva internacionalización del derecho del trabajo es fruto de diversos procesos y factores, entre los que pueden mencionarse: la acción internacional general para el mejoramiento de las condiciones de trabajo, la incorporación de los principios laborales a los grandes pactos internacionales de derechos humanos, el desarrollo emigratorio y la libre circulación de trabajadores en el ámbito supranacional, el desarrollo del derecho comunitario y los intentos de regulación internacional de los problemas suscitados por las empresas multinacionales”.*

Sin duda, la globalización ha acelerado estos procesos, planteando nuevos desafíos para las relaciones laborales y el derecho del trabajo, que deben adaptarse para garantizar un desarrollo económico sostenible, equitativo y respetuoso de la dignidad de trabajadores.

La integración regional también juega un papel crucial en la internacionalización del derecho laboral. Ejemplos como la Unión Europea y el MERCOSUR demuestran cómo las relaciones laborales trascienden fronteras nacionales, creando nuevos espacios de diálogo y regulación.

En este contexto, el derecho del trabajo no solo emerge como una rama jurídica influenciada por el internacionalismo, sino como un instrumento clave para enfrentar los desafíos de un mundo globalizado, promoviendo la justicia social y el respeto a los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

4. CONTENIDOS LABORALES DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS.

El marco normativo de los derechos humanos laborales no se encuentra en un único texto exhaustivo, sino que es el resultado de una construcción histórica y multinivel. Este sistema jurídico de múltiples fuentes incluye documentos fundamentales como la Carta Internacional de Derechos Humanos, compuesta por:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) y sus protocolos facultativos.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

Desde la posguerra, se han adoptado otros tratados relevantes que complementan y amplían los derechos del primer bloque. En América, destacan:

- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948).
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) y sus protocolos adicionales.
- El Protocolo de San Salvador (1988), que reconoce derechos como la organización sindical y la huelga.

Estos tratados, junto con otros convenios internacionales multilaterales y bilaterales, y su incorporación en las constituciones y leyes nacionales, constituyen la base del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH).

En los principales Tratados Internacionales de Derechos Humanos se reconocen expresamente derechos laborales, proyectando su incidencia más allá del ámbito del derecho

⁷ GRISOLIA, Julio A.; *Derecho del trabajo y de la seguridad social*”, Tomo II, BuenosAires, Lexis Nexis, 2007, pág.1561.

del trabajo al ser considerados derechos humanos fundamentales. Arese⁸ señala al respecto, que *“...cuando se habla de derechos humanos laborales, se alude a derechos atinentes a la simple condición humana o de persona y que se expresan en el trabajo independiente. Son derechos atribuidos al individuo, pero que pueden ejercer los trabajadores en condición dependiente. Esto implica el desarrollo específico e integrado de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones individuales y colectivas del trabajo, un campo en que es posible y necesaria la idea de derechos humanos”*.

Miguel Canessa Montejó⁹ realiza una enumeración extensiva de estos derechos, destacando su carácter integral y progresivo. Este enfoque amplía la comprensión de los derechos humanos laborales, permitiendo su interpretación dinámica y adaptable a los cambios sociales y económicos. El autor reseñado concluye en que el carácter de derechos humanos laborales alcanza a *“...la libertad de trabajo, la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, el derecho al trabajo, la protección contra el desempleo, la protección contra el despido, la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares, la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo (la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal remunerado, el descanso remunerado en feriado y las vacaciones periódicas pagadas), el derecho a un remuneración mínima, el derecho a la promoción en el empleo, el derecho a la formación profesional, el derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo, el derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores, la libertad sindical, el derecho a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones, la negociación colectiva, el derecho a la huelga, el derecho a la seguridad social (la asistencia médica, las prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos, las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las prestaciones de maternidad, etc.), la protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a personas con discapacidad”*.

Existen interpretaciones de carácter estricto, y otras como la citada anteriormente, de carácter extensivo. Nosotros¹⁰ optamos por las posiciones amplias, protectoras, que entienden a los derechos humanos como referencias dinámicas de carácter tutelar y que sus contenidos deben ser interpretados más allá de su sentido literario, con proyección hacia el futuro porque expanden su significado progresivamente, ya que en sus cláusulas se expresa la voluntad de la comunidad internacional de proteger a las personas en forma integral e igualitaria.

La enumeración de estos derechos muestra la importancia cualitativa y cuantitativa de los derechos humanos laborales en los tratados internacionales. Su incorporación legislativa y su interpretación jurisprudencial construyen un marco vinculante que abarca principios fundamentales del derecho del trabajo.

El derecho a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, integrado a este concepto, emergen como pilares esenciales. La negociación colectiva, junto con la sindicalización

⁸ ARESE, Cesar. Op. Cit. Pág. 34.

⁹ CANESSA MONTEJO, Miguel; *Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el ius cogens laboral*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* N° 12, Lima, 2008, pág. 112.

¹⁰ DI STEFANO, Marcelo; *La negociación colectiva en el sector público*, EUDEBA, Buenos Aires, 2022, pág. 44.

y la huelga, son herramientas indispensables para garantizar el ejercicio pleno de los derechos laborales. Estos tres elementos forman la base del sistema de derecho laboral en cualquier sociedad democrática que respete las libertades y los derechos humanos.

5. EL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA CONSAGRADO COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL DEL TRABAJO.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), fundada en 1919, es la organización más antigua del sistema de Naciones Unidas. Su creación respondió a la necesidad de enfrentar las condiciones laborales de la Revolución Industrial, promoviendo la paz a través de la justicia social. Desde su Constitución, incluida en el Tratado de Versalles, la OIT ha destacado que *“la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social”*.

La OIT se caracteriza por su estructura tripartita, que incluye a gobiernos, empleadores y trabajadores en igualdad de condiciones. Esta representación equitativa asegura que las normas adoptadas reflejen un consenso amplio. Entre las funciones principales de la OIT se encuentran:

1. Consultiva: Brindar orientación a través de investigaciones y recomendaciones.
2. Cooperación técnica: Apoyar la implementación de políticas laborales mediante asistencia técnica y capacitación.
3. Investigación y estudio: Actuar como un laboratorio de análisis y propuestas sobre políticas laborales.
4. Normativa: Aprobar convenios y recomendaciones, siendo esta última su función más destacada.

La capacidad normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se centra en la adopción de Convenios Internacionales del Trabajo y Recomendaciones. Los Convenios son tratados internacionales vinculantes que, tras ser ratificados por los países miembros, deben incorporarse a las legislaciones nacionales, aplicarse y ser supervisados por los mecanismos de la OIT. Por su parte, las Recomendaciones actúan como guías orientativas sin carácter obligatorio. Según Von Potobsky y Bartolomei De La Cruz¹¹ (2002: 34), los convenios establecen normas mínimas que sirven tanto como base de mejora para algunos países como trampolín para otros, garantizando el progreso social mediante una acción tripartita internacional. Las recomendaciones, por su parte, frecuentemente complementan el contenido de los convenios o preparan el terreno para su adopción futura.

El derecho a la negociación colectiva, como parte esencial de la libertad sindical, es también un derecho fundamental del trabajo. Este derecho garantiza a trabajadores del sector público y privado el ejercicio pleno e igualitario de la negociación colectiva, fortaleciendo su capacidad de representación y defensa de intereses comunes en condiciones de equidad.

La Declaración de la OIT sobre los Derechos Fundamentales del Trabajo, adoptada en 1998, refuerza la obligatoriedad de estos derechos para todos los Estados miembros, independientemente de la ratificación de los ocho convenios fundamentales. Las cuatro dimensiones de derechos y sus convenios asociados incluyen:

¹¹ VON POTOBSKY, Geraldo y BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Héctor; *La Organización Inter-nacional del Trabajo*, Buenos Aires, Astrea, 2002, pág. 34.

1. Libertad de asociación, sindicalización, negociación colectiva y derecho de huelga (Convenios 87 y 98).
2. Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio (Convenios 29 y 105).
3. Igualdad y no discriminación en empleo y ocupación (Convenios 100 y 111).
4. Abolición del trabajo infantil (Convenios 138 y 182).

En 2022, la OIT incorporó el derecho a un entorno laboral seguro y saludable como derecho fundamental, respaldado por los Convenios 155 y 187. Este avance subraya la importancia de la salud laboral como elemento clave para la protección integral de los trabajadores en el mundo actual.

6. EL DERECHO HUMANO Y FUNDAMENTAL A LA NEGOCIACION COLECTIVA.

La vinculación entre los derechos humanos laborales y los derechos laborales fundamentales es absoluta e inseparable. Este vínculo conceptual nace del constitucionalismo social y se actualiza en los sistemas protectores de derechos colectivos. Los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva emergen como pilares esenciales de una democracia moderna que promueva la equidad.

El derecho a la negociación colectiva, consagrado como derecho fundamental, garantiza a los trabajadores del sector público y privado el ejercicio pleno e igualitario de la negociación colectiva. Este derecho refuerza su capacidad de representación y defensa de intereses comunes, fomentando condiciones laborales justas y dignas. Además, subraya la necesidad de la acción estatal para garantizar su implementación efectiva, mediante políticas que promuevan la justicia social y el bienestar colectivo.

7. EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

Durante el siglo XX, el constitucionalismo social impulsó la creación de un marco normativo internacional para proteger los derechos económicos, sociales y culturales, con especial énfasis en las relaciones laborales. En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó el Convenio N.º 87 de 1948, que constituye una de las bases jurídicas más sólidas para garantizar la libertad sindical. Este convenio asegura que los trabajadores y empleadores, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tengan derecho a constituir y afiliarse a organizaciones. Su alcance incluye tanto a trabajadores del sector privado como del sector público, excluyendo exclusivamente al personal de seguridad y fuerzas armadas, según disponga la legislación nacional.

En 1949, la OIT complementó este marco con el Convenio N.º 98, que promueve el derecho a la negociación colectiva. Su artículo 4 establece que los Estados deben fomentar procedimientos voluntarios de negociación entre empleadores y trabajadores para regular las condiciones de empleo, promoviendo la autonomía de las partes involucradas.

No obstante, el Convenio N.º 98 excluye expresamente a los trabajadores estatales, señalando en su artículo 6 que “no trata de la situación de los funcionarios públicos”. Esta exclusión reflejaba la falta de condiciones políticas y sociales necesarias para consolidar la negociación colectiva en el sector público durante el período de posguerra, caracterizado por la coexistencia de modelos económicos contrastantes entre el capitalismo y el comunismo y por el crecimiento de los Estados como empleadores.

A lo largo de las décadas, el aumento de las estructuras estatales generó nuevas demandas sindicales para la negociación colectiva en el sector público. Estas demandas, junto con la evolución legislativa internacional, impulsaron procesos participativos que, aunque no plenamente ortodoxos, permitieron avances significativos. No obstante, la negociación en este ámbito aún enfrenta elementos de unilateralidad, ya que los acuerdos suelen requerir ratificación por órganos estatales ajenos a la negociación.

Desde la década de 1950, el crecimiento de los Estados y sus estructuras laborales impulsó a los sindicatos del sector público a reclamar mecanismos formales de negociación colectiva. Aunque predominaba el unilateralismo estatal, muchas democracias comenzaron a acordar estatutos laborales en mesas de diálogo social con los sindicatos.

En el ámbito de la OIT, se promovieron avances normativos significativos. En 1957, se reconoció la necesidad de negociar colectivamente en el sector público. Posteriormente, en 1978, se aprobó el Convenio N.º 151 sobre relaciones laborales en la administración pública, acompañado de la Recomendación N.º 159. Este convenio extendió los derechos de negociación colectiva a los empleados públicos, incorporando procedimientos de mediación y resolución de conflictos laborales.

En 1981, el Convenio N.º 154 sobre negociación colectiva amplió este derecho a todas las ramas de actividad, incluyendo la administración pública, aunque dejó margen para reglamentaciones específicas en cada país. Estos convenios consolidaron la inclusión de los trabajadores públicos en el sistema de derechos fundamentales del trabajo, complementando los Convenios N.º 87 y 98.

8. CONCLUSIÓN

El derecho a la negociación colectiva es un derecho humano consagrado en los tratados internacionales de derechos humanos como parte esencial del derecho a la libertad sindical. Junto al derecho a la sindicación y a la huelga, conforma una trilogía fundamental que garantiza la capacidad de los trabajadores para defender sus intereses, establecer condiciones laborales dignas y fomentar la justicia social.

Este derecho es también reconocido como un derecho fundamental del trabajo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Declaración de Derechos Fundamentales de 1998, y se encuentra protegido por convenios esenciales como el N.º 87, el N.º 98, el N.º 151 y el N.º 154, que refuerzan su aplicación en todos los sectores de actividad, incluido el sector público. La OIT, como organismo rector en materia laboral, establece que el derecho a la negociación colectiva no admite exclusiones para su ejercicio pleno, respetando el principio de igualdad entre trabajadores públicos y privados.

En consecuencia, garantizar la negociación colectiva en el sector público no solo refuerza la efectividad de los derechos laborales, sino que también asegura la plena realización de los derechos humanos laborales en las democracias modernas. Esto implica reconocer que las limitaciones a este derecho atentan contra el respeto a la dignidad del trabajo y la consolidación de sociedades justas, equitativas e inclusivas.