

PROGRAMA DE FORMACIÓN 2025

PARA LA DEFENSA DE DERECHOS SINDICALES



LIBERTAD SINDICAL



MARCELO
DI STEFANO



- **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.



- La libertad sindical constituye uno de los pilares fundamentales del derecho colectivo del trabajo. Su carácter de derecho humano laboral no sólo la jerarquiza normativamente, sino que la convierte en una herramienta central para la construcción democrática de las relaciones laborales, tanto en el sector privado como en el sector público.



Para Justo López, la libertad sindical es *"el conjunto de poderes individuales y colectivos que aseguran la independencia de sus respectivos titulares en orden a la fundación, organización, administración y gobierno y actividad externa (actividad sindical) de las asociaciones profesionales de trabajadores"*.

Néstor T. Corte, define a la libertad sindical como *"un haz de derechos y garantías que actúan tanto en el plano individual como en el colectivo"*



Palomeque López la define como "el derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y a afiliarse a los de su elección así como el derecho de los sindicatos ya constituidos al ejercicio libre de las funciones constitucionalmente atribuidas en defensa de los intereses de los trabajadores, constituye una de las piezas fundamentales del sistema de relaciones laborales propio del Estado social y democrático de Derecho".

Etala, define a la libertad sindical como “el conjunto de derechos, potestades, privilegios e inmunidades otorgadas por las normas constitucionales, internacionales y legales a los trabajadores y las organizaciones voluntariamente constituidas por ellos, para garantizar el desarrollo de las acciones lícitas destinadas a la defensa de sus intereses y al mejoramiento de sus condiciones de vida y trabajo”.



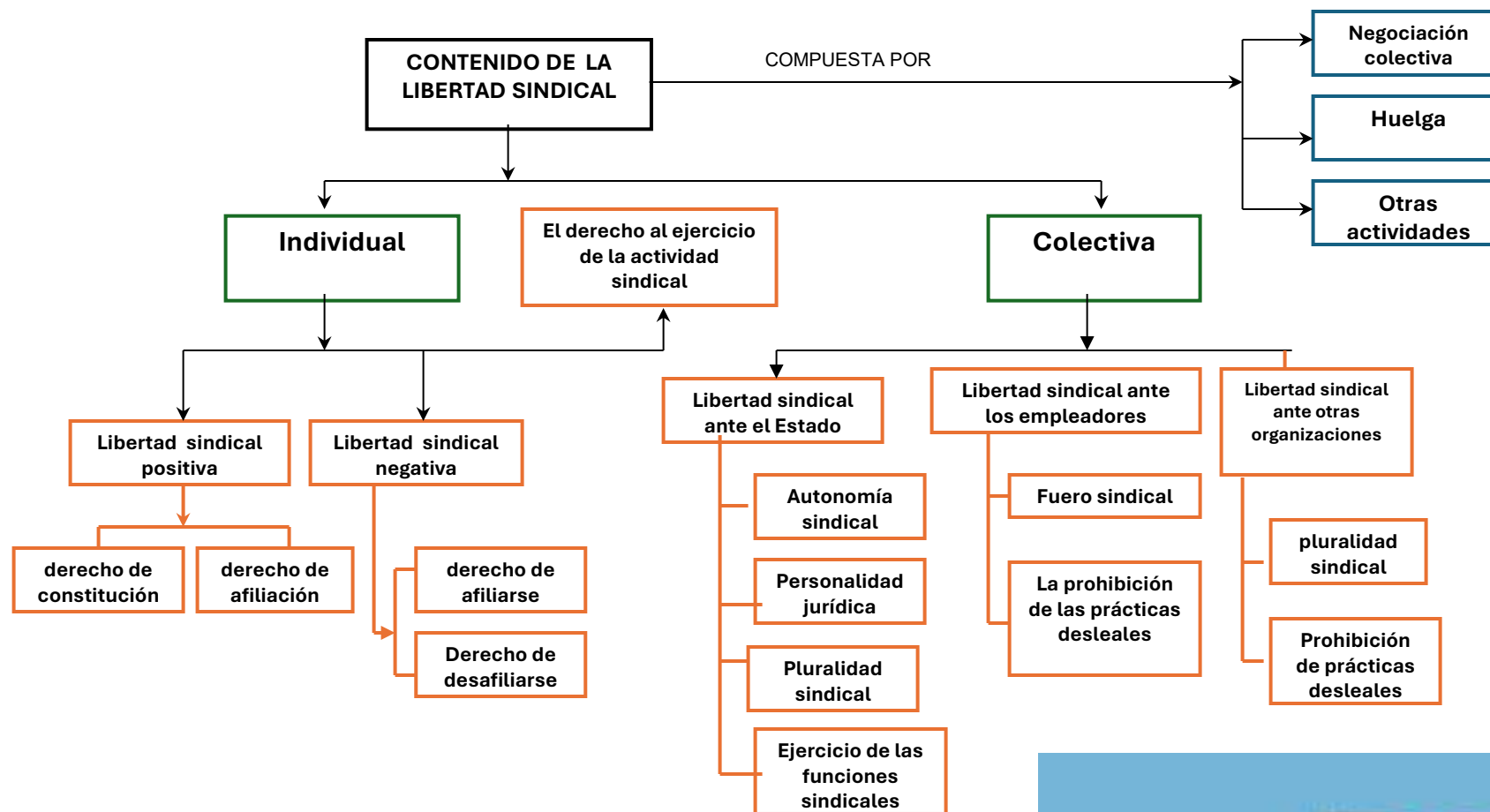
LIBERTAD SINDICAL

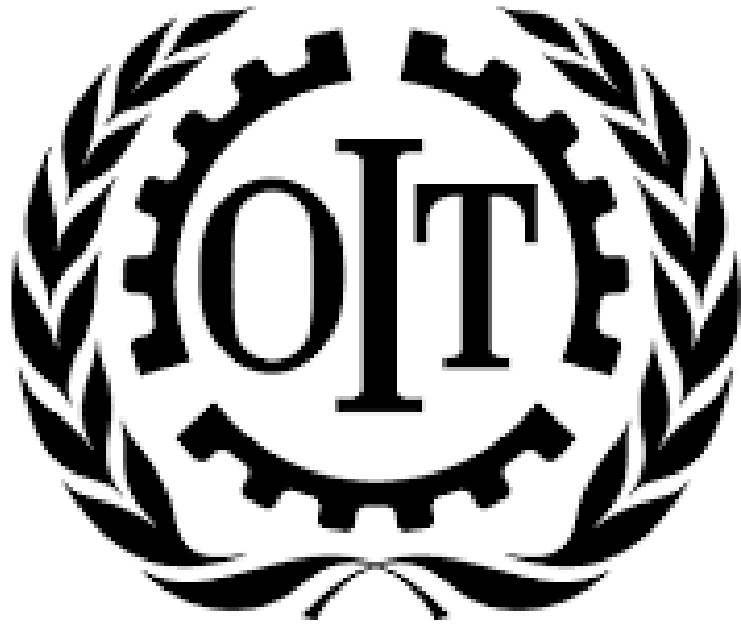
DERECHO
A LA
SINDICALIZACION

DERECHO A LA
NEGOCIACION
COLECTIVA

DERECHO
A LA
HUELGA

UN DERECHO HABILITANTE...





Organización Internacional del Trabajo

- **Convenio 87 (1948)**
- **Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación**
- Reconoce el derecho de trabajadores y empleadores a organizarse sin injerencias.
- Prohíbe la disolución o suspensión por vía administrativa.
- Obliga a garantizar el ejercicio libre del derecho sindical.



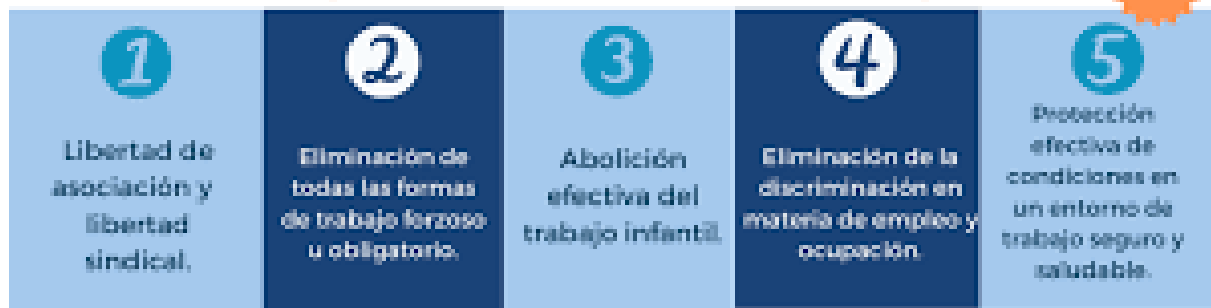
- **Convenio 98 (1949)**
- **Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva**
- Prohíbe los actos de discriminación antisindical.
- Protege frente a actos de injerencia en la constitución y funcionamiento de sindicatos.
- Establece el fomento de la negociación colectiva.



Los **10 CONVENIOS FUNDAMENTALES**

se refieren a la libertad sindical, negociación colectiva y “huelga” (Conv. 87 y 98); abolición del trabajo forzoso (Conv. 29 y 105); trabajo infantil (Conv. 138 y 182); igualdad de oportunidades y de trato (Conv. 100 y 111); Seguridad y Salud en el Trabajo (Conv. 155 y 187).

CATEGORÍAS DE PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES



- Los **cuatro** convenios de gobernanza se refieren a la inspección del trabajo (Convenios núms. 81 y 129), consultas tripartitas (Convenio núm. 144), y política del empleo (Convenio núm. 122).

www.marcelodistefano.com

Para los convenios técnicos, se deben presentar memorias cada **seis años**, en conformidad con la agrupación de los convenios por temas.

Las memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados pueden también solicitarse a **intervalos más cortos**.



- **Alcance y Obligaciones de los Estados**

- Los Estados deben adoptar medidas legislativas, judiciales y administrativas.
- El cumplimiento es supervisado por órganos de control de la OIT.
- La ratificación implica un compromiso jurídico y político internacional.

La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT)

•**Qué es la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT):** La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) es el órgano supremo de decisión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se reúne anualmente en Ginebra. En estas reuniones, se establecen y adoptan nuevas normas laborales internacionales, se discuten políticas globales y se formulan recomendaciones sobre cuestiones laborales.

FUNCION NORMATIVA

www.marcelodistefano.com



Composición y Votación: Actualmente, la OIT está integrada por 187 Estados miembros. Cada país tiene cuatro votos en la CIT: dos representan al gobierno, uno a los empleadores y uno a los trabajadores. Este sistema tripartito garantiza que las decisiones reflejen un equilibrio de intereses entre estos tres grupos clave.

¿Qué es la Comisión de Aplicación de Normas (CAN)?

- Definición y Composición de la Comisión:

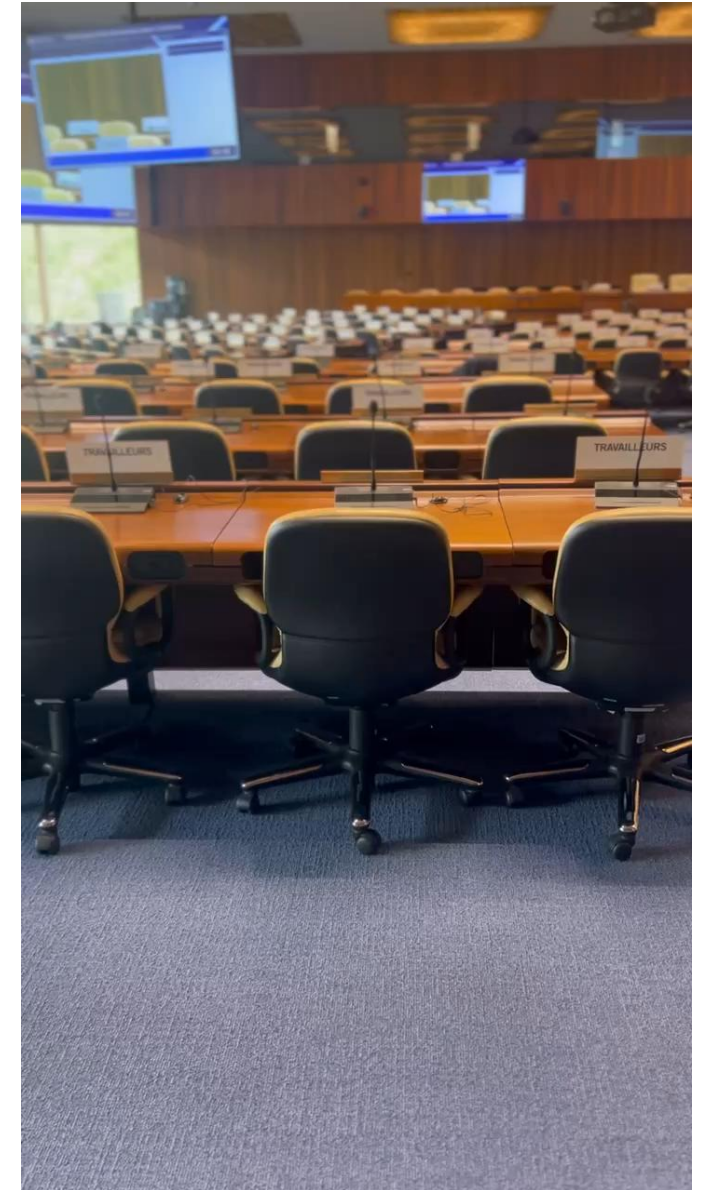
La Comisión de Aplicación de Normas es un órgano especializado de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) encargado de supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Está compuesta por representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, siguiendo el mismo principio tripartito que rige la estructura de la OIT.

www.marcelodistefano.com

- Papel dentro de la CIT:

La Comisión revisa los informes presentados por los Estados miembros sobre el cumplimiento de las normas laborales y evalúa casos específicos de incumplimiento. Su objetivo principal es asegurar que los países respeten y apliquen las normas adoptadas por la OIT, promoviendo condiciones laborales justas y dignas a nivel mundial. La Comisión realiza recomendaciones y puede instar a los gobiernos a adoptar medidas correctivas cuando se identifican problemas.

**CONTROLAR EL
CUMPLIMIENTO**



MECANISMO DE CONTROL DE LA OIT

La OIT examina periódicamente la aplicación de las normas de trabajo a fin de asegurar el debido cumplimiento de los convenios ratificados a nivel nacional.

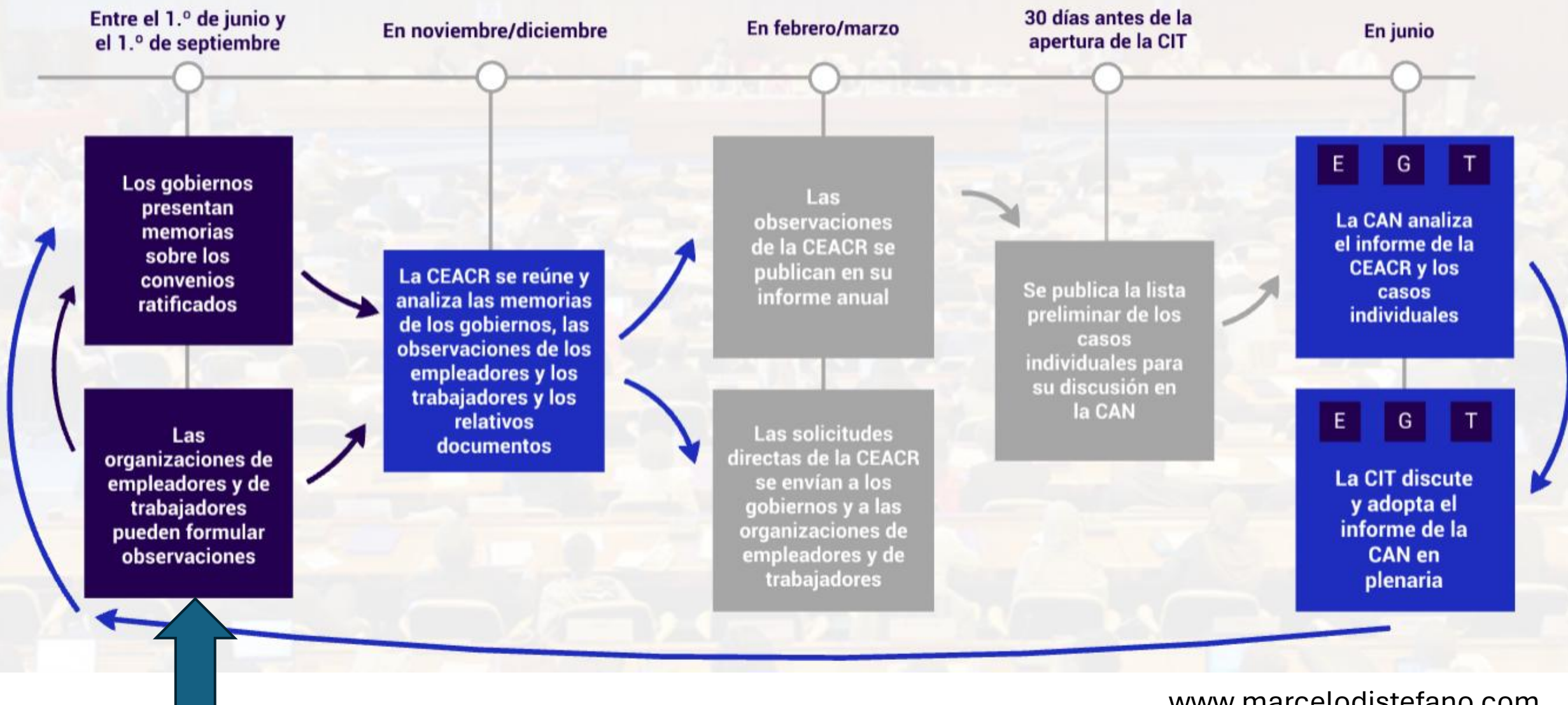
También señala los ámbitos en los que esas normas podrían aplicarse de manera más juiciosa y presta apoyo y asistencia técnica al diálogo social.

Procedimiento Regular u Ordinario

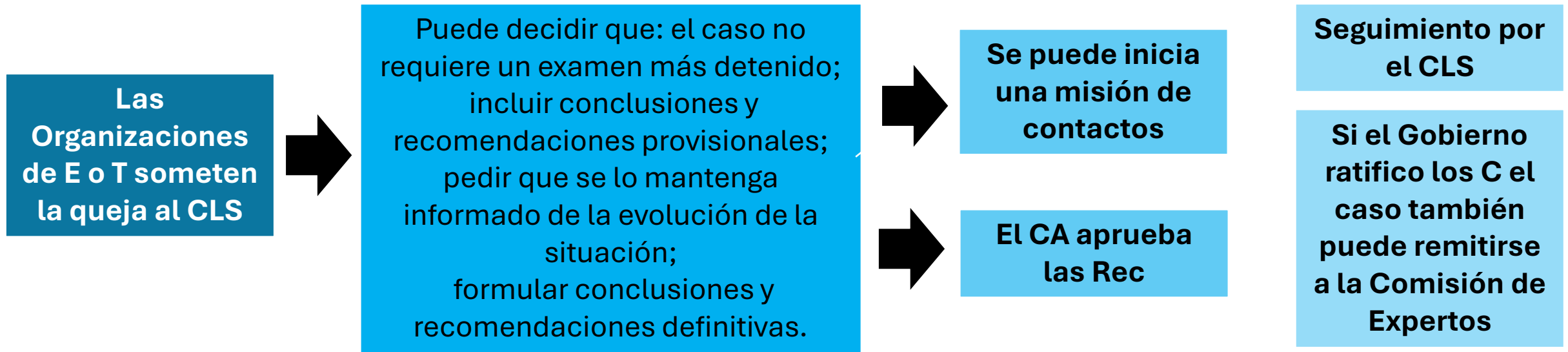
Procedimiento Especial



El procedimiento de control regular



Procedimiento de presentación de quejas ante el Comité de Libertad Sindical



Declaración Universal de Derechos Humanos



En su artículo N° 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 N° 22 reconoce el *derecho a la seguridad social*, y el artículo N° 23 establece 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*".

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos



En su artículo N° 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 Parte 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*".

Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales



el artículo N° 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”*. El artículo N° 7 establece el *“derecho a las condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo. Establece el salario mínimo y el goce del mismo salario por trabajo igual; medidas de seguridad e higiene; igualdad de oportunidades en promociones por capacidad y tiempo de servicios; límite del horario laboral y la remuneración de días festivos entre otras”*. Los derechos colectivos del trabajo se encuentran en el artículo N° 8 que reconoce el *“derecho a fundar sindicatos, afiliarse y el derecho de huelga. Se establece también el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones y el de éstas a fundar y afiliarse a organizaciones sindicales internacionales, así como su derecho a funcionar sin obstáculos, solo con las limitaciones establecidas por ley, necesarias para proteger los derechos y libertades ajenas”*. Finalmente, el artículo N° 9 se refiere a la protección y al derecho de la seguridad social.

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 otro orden"*.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial



En su artículo 5° establece que “...los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes: (...) e) Los derechos económicos, sociales y culturales, en particular: i) El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria; ii) El derecho a fundar sindicatos y a sindicarse; iv) El derecho a la salud pública, la asistencia médica, la seguridad social y los servicios sociales; v) El derecho a la educación y la formación profesional...”

Convención sobre los Derechos del Niño

Convención sobre los Derechos del Niño



Sostiene en su artículo 32° que “1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. 2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular: a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar; b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo”.



- 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





2/5/1948

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

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



- **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**

OC 27/2021

**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:

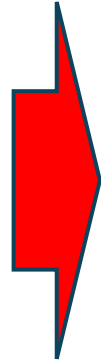
DERECHOS A LA LIBERTAD SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA, Y SU RELACIÓN CON OTROS DERECHOS, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

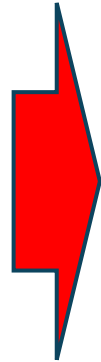


¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga?

¿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?

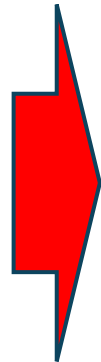
Tomando en cuenta la Declaración Americana, la Convención Americana, el Protocolo de San Salvador y la Convención de Belem do Pará



¿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?



**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”.

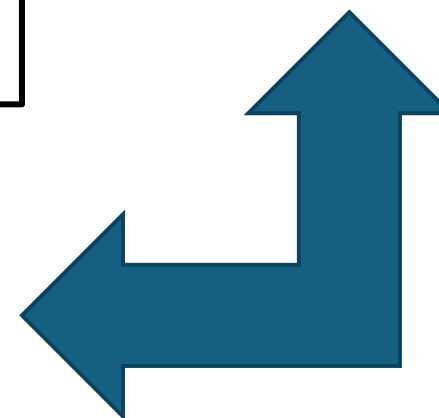
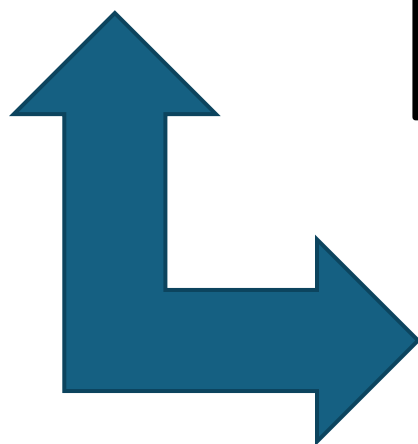




**CORPUS IURIS DE
LOS DERECHOS
HUMANOS
LABORALES**



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”, advirtiendo “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)

