



## **GUIA DE TRABAJO, SOBRE DISCRIMINACION ANTISINDICAL Y LIBERTAD SINDICAL**

### **Concepto de derechos humanos:**

Por la naturaleza social del ser humano, así como por la necesidad de garantizar la convivencia armónica y el pleno desarrollo de las personas, se han creado leyes y normas de obligado cumplimiento pero, en muchos casos, ello supuso la reflexión acerca de los Derechos y su significado.

El Derecho tiene como objeto regular las relaciones sociales hacia el futuro. Se basa en un marco de valores históricos y se orienta generalmente, a la búsqueda del bienestar social; es fuente de la autoridad, competencia y responsabilidad gubernamental frente a las personas. El Derecho expresa la correlación de las fuerzas sociales, políticas y económicas de los actores sociales, así como de sus visiones y propuestas de desarrollo humano y social.

En la actualidad, un concepto del que podemos sentirnos orgullosos, porque constituye un patrimonio de la humanidad orientado al desarrollo democrático con equidad social, es el de los .Derechos Humanos.

Concepto relativamente reciente porque, de hecho aparece en 1946 en la Carta de las Naciones Unidas con la que dicha entidad se constituye. Pero, hay que reconocer, que en el pasado el concepto general ya se conocía y se trataba, genéricamente, como .Derechos del Hombre o Derechos Naturales. En la actualidad podemos decir, que la fuente de todos los derechos humanos es la dignidad humana.

Partiendo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos podría afirmarse que en términos genéricos los derechos humanos son aquellos que permiten o deben hacer posible una vida racional entre las personas. Esta forma de vida (...) supone la satisfacción de las necesidades humanas básicas. Estamos hablando de un concepto que busca reafirmar la dignidad de la persona en todas sus relaciones sociales y frente al Estado, reconociéndole una serie de atributos inherentes y consustanciales a todos los seres humanos, sin distinción alguna.

A decir de Nikken, .La sociedad contemporánea reconoce que todo ser humano, por el hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado, derechos que éste, o bien tiene el deber de respetar y garantizar o bien está llamado a organizar su acción a fin de satisfacer su plena realización. Si esto es así, los Estados al ejercer su poder, se encuentran imposibilitados de menoscabar en forma arbitraria el disfrute efectivo de tales derechos.

Recordemos que la razón de ser de los Estados es garantizar el bien común, por lo que su autoridad tiene por límite el respeto a la dignidad humana. Sin embargo, es necesario señalar que lo que entendemos por derechos humanos está evolucionando constantemente y responde a cómo las personas perciben sus necesidades y dignidad en las diferentes épocas.

Los derechos humanos constituyen una visión de una humanidad que se alza en contra de la exclusión social y la arbitrariedad; se propone la construcción de estándares de comportamiento básicos sobre cómo debemos comportarnos entre nosotros y cómo el Estado debe tratar a los ciudadanos y a su población en general.



En su perspectiva actual, los derechos humanos son derechos subjetivos que cubren la dimensión individual, social y colectiva de las personas y su exigibilidad puede ejercerse individual o colectivamente.

### **Evolución de los derechos humanos:**

Reconociendo, a partir de sus propios principios, que es necesario manejar una concepción integral de los derechos humanos sin escindirlos en clasificaciones que podría inducir a la idea errada de prelación de unos u otros, nos parece importante, a efectos didácticos, destacar la evolución histórica que refleja su progresiva institucionalización en el orden interno, como en el internacional.

### **Derechos Civiles y Políticos (DCP)**

Son aquellos que tienen por objeto la tutela de la vida, la libertad, la seguridad y la integridad física y moral de la persona, así como de su potestad para participar en la vida pública y de Gobierno.

### **Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC)**

Son los vinculados a la satisfacción de las necesidades socioeconómicas y de convivencia armónica, es decir, están orientados a lograr adecuadas condiciones de vida, acceso a servicios y bienes materiales y culturales, que permitan alcanzar una calidad de vida aceptable y digna. A diferencia de los Derechos Civiles y Políticos en donde el Estado debe, por lo general, abstenerse para que el individuo pueda ejercer sus prerrogativas sin trabas, en el caso de los llamados Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Estado debe más bien actuar y prestar su apoyo material, económico y político para lograr que todas las personas disfruten de ellos.

Durante mucho tiempo dicha distinción dio la excusa para argumentar la naturaleza diferente entre ambos grupos de derechos, lo que legitimó los intentos tradicionales de conceder a los derechos sociales un estatuto distinto y claramente inferior. (...) El principio de indivisibilidad. Contradice todos los intentos de mantener la separación y negar a los derechos sociales el rango concedido a los derechos civiles y políticos.

### **Derechos Colectivos o de Solidaridad**

Actualmente se viene desarrollando una nueva dimensión de los derechos humanos, que está en pleno proceso de reconocimiento internacional como son los relativos al desarrollo, a la paz, a la preservación del medio ambiente y a un equilibrio ecológico.



## Evolución de los derechos humanos

Derechos humanos		
Civiles y políticos	Económicos, sociales y culturales (DESC)	Colectivos o de solidaridad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A la vida</li> <li>• A la integridad física y moral</li> <li>• A la libertad personal</li> <li>• A la libertad de movimiento o de libre tránsito</li> <li>• A la igualdad ante la Ley.</li> <li>• A la libertad de pensamiento, de conciencia y religión</li> <li>• A la libertad de opinión, expresión y prensa</li> <li>• De residencia y de inviolabilidad del domicilio</li> <li>• A la libertad de reunión</li> <li>• A la libertad de Asociación</li> <li>• A la seguridad jurídica y garantías del debido proceso</li> <li>• A la nacionalidad</li> <li>• A participar en la dirección de asuntos políticos</li> <li>• A elegir y ser elegido en cargos públicos</li> <li>• A formar un partido o afiliarse a alguno</li> <li>• A la autodeterminación de los pueblos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A constituir familia</li> <li>• A la alimentación</li> <li>• A la salud</li> <li>• A la vivienda</li> <li>• A la educación a lo largo de la vida.</li> <li>• Al trabajo</li> <li>• A un salario justo y equitativo</li> <li>• Al descanso</li> <li>• A la Libertad Sindical</li> <li>• A la negociación colectiva</li> <li>• A la huelga</li> <li>• A la seguridad social</li> <li>• A la propiedad</li> <li>• A la seguridad económica</li> <li>• A participar en la vida cultural del país</li> <li>• A gozar de los beneficios de la ciencia.</li> <li>• A la investigación científica, literaria y artística.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A beneficiarse del patrimonio común de la humanidad</li> <li>• A la paz</li> <li>• Al desarrollo</li> <li>• A un medio ambiente sano.</li> <li>• A la democracia.</li> </ul>

### Derechos humanos laborales

Del conjunto de derechos humanos, cabe distinguir una serie de ellos vinculados al trabajo y a los trabajador@s conocidos como derechos humanos laborales y son los que se orientan a posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajador@s para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica. La Organización Internacional del Trabajo, a través de su función normativa ha sido pionera en el reconocimiento, promoción de su aplicación y cumplimiento, así como de su expansión, progresión y supervisión de los derechos humanos laborales a nivel mundial. Este esfuerzo ha sido esencial para la paz y el desarrollo con justicia social y, como parte del reconocimiento a esta labor de la OIT, en 1969 fue galardonada con el Premio Nobel de la Paz.

La Libertad Sindical, forma parte de los derechos humanos y como tal ha sido recogida en una serie de instrumentos internacionales, siendo regulada en forma expresa por los Convenios 87 y 98 de la OIT, entre otros. (Ver cuadro “Derechos Humanos Laborales”).

En la actualidad está universalmente admitido que no es posible el desarrollo de la Libertad Sindical sin la preexistencia efectiva de los demás derechos humanos y que tampoco es posible



el completo ejercicio de éstos, sin la vigencia de aquélla. En otras palabras, la Libertad Sindical no es posible sin el ejercicio de los otros derechos humanos, y viceversa.

Es más, podríamos decir que la Libertad Sindical es la expresión de una síntesis de los derechos humanos, porque a través del ejercicio de sus acciones de defensa, reivindicación, participación sociopolítica y lucha, enriquece los contenidos e impulsa la progresión de los derechos humanos en su conjunto.

De hecho, no es posible hablar del derecho al y del trabajo sin vincularlo al ejercicio del derecho de Libertad Sindical como garantía de la justicia social en las relaciones laborales.

Otro argumento, no menos importante, para justificar .la protección de la Libertad Sindical reside en el hecho de que, tal como hoy es universalmente aceptado, el movimiento sindical ha pasado a constituir uno de los pilares sociales fundamentales que sustentan las sociedades democráticas. Esto debido (...). A que el derecho de los trabajador@s a la Libertad Sindical, (...), constituyen herramientas claves para el fortalecimiento del ejercicio de todos los derechos humanos, en razón de que habilitan medios por los cuales se postulan, afirman y defienden otros derechos fundamentales de las personas.

De hecho, .pasar revista al significado contemporáneo de la Libertad Sindical, implica reconocer que fue también, gracias a la sacrificada aunque no siempre reconocida lucha de los sindicatos en pos de la reivindicación de derechos democráticos básicos en el lugar de trabajo (...) que se abrieron espacios en nuestras sociedades para un correlativo y simultáneo reconocimiento de ciudadanías integrales y modernas.

Por su parte la CIOSL/ORIT señala que: .Las Libertades Sindicales se convierten en importante instrumento para luchar por una reivindicación amplia de los Derechos Humanos. Desde su perspectiva, entienden a la Libertad Sindical como un derecho bisagra. en la medida que se vincula a los derechos civiles y políticos así como a los derechos económicos, sociales y culturales.

En la actualidad, aun cuando hay una aceptación retórica de que los .derechos laborales también son derechos humanos.<sup>15</sup> , a menudo falta voluntad política por incluir los derechos del trabajad@r ciudadan@ en la práctica de los derechos humanos, por parte de los Gobiernos e incluso de algunos organismos internacionales.

Es evidente que mientras se mantenga un escenario mundial de desconocimiento y violación de tales derechos, los derechos humanos de todas las personas se verán afectados. Situación preocupante cuando con la .mundialización de la economía y los imperativos de la productividad han motivado también en sectores poco visionarios los argumentos que tienden a disminuir, cuando ya no a suprimir, los derechos de los trabajador@s en aras de una mayor competitividad basada en condiciones de trabajo muy a menudo inaceptables.<sup>17</sup> Posturas que profundizan la fragilidad de su reconocimiento.

La defensa de los Derechos Humanos Laborales supondría una utopía si se entiende como una idea movilizadora de la conciencia humana; aquello por lo cual se debe luchar. .No se trata de confrontar el ideal con la realidad de las violaciones para demostrar que no existe y que en consecuencia debería ser desechado. Se trata de exigir el ideal para cuestionar e interpelar la realidad exigiendo su transformación.



## Normas internacionales relativas a derechos humanos laborales fundamentales

Derechos humanos laborales	Declaración universal de los derechos humanos (a)	Declaración americana de los derechos y deberes del hombre (b)	Pacto internacional de derechos civiles y políticos (c) (PIDCP)	Pacto internacional de derechos Eco. Soc. y Cult. (D) (PIDESC)	Protocolo Adic. a la convención americana sobre derechos humanos en materia de DESC (protocolo de San Salvador) (e)	Convención sobre la eliminación de discriminación contra la mujer) (f)	Convenios internacionales del trabajo de la OIT(g)
Al Trabajo y prohibición del trabajo forzoso	Art. 4 y 23.1	Art. XIV	Art. 8	Art. 6	Art. 6	Art. 11.1.a.)	29 y 105
Libertad Sindical, Huelga y Negociación Colectiva	Art. 20.1 y 23.4	Art. XXII	Art. 22.1,2 y 3	Art. 8 a) y d)	Art. 8	Art. 7 c)	11, 87, 98, 135, 141, 151 y 154
Igualdad de oportunidad y trato, sin discriminación	Art. 1, 2,7 y 23.2	Art. II	Art. 26	Art. 3 y 7i y ii	Art. 3 y 7 a y c	Art. 11 1. b), c) y d) 2. a); y, 15	100 y 111
Edad mínima para trabajar y derechos del niño	Art. 25.2	Art. VII y XXXVII	Art. 24	Art. 10, 3	Art. 7 f y 16		138 y 182
Proceso laboral justo	Art. 8,10	Art. XVIII					150



- a) Adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948.
- b) Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana de 1948.
- c) Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de Diciembre de 1966.
- d) Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de Diciembre de 1966.
- e) Suscrito por la Asamblea General de la OEA, San Salvador, El Salvador, 17 de Noviembre de 1988.
- f) Adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de Diciembre de 1979.
- g) Los Convenio citados son:
  - Convenio 29 sobre trabajo forzoso, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 1930.
  - Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, adoptado por la CIT de 1957.
  - Convenio 11 sobre el derecho de asociación (agricultura), adoptado por la CIT de 1921.
  - Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación, adoptado por la CIT de 1948.
  - Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, adoptado por la CIT de 1949.
  - Convenio 135 sobre los representantes de los trabajadores, adoptado por la CIT de 1971.
  - Convenio 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales, adoptado por la CIT de 1975.
  - Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, adoptado por la CIT de 1978.
  - Convenio 154 sobre la negociación colectiva, adoptado por la CIT de 1981.
  - Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración, adoptado por la CIT de 1951.
  - Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), adoptado por la CIT de 1958.
  - Convenio 138 sobre la edad mínima, adoptado por la CIT de 1973.
  - Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, adoptado por la CIT de 1999.
  - Convenio 150 sobre la administración del trabajo, adoptado por la CIT de 1978.



**Qué se entiende por discriminación sindical.**

Como referente conceptual podemos definir a la discriminación antisindical como cualquier distinción, exclusión o preferencia de las personas que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato para y en el empleo, con motivo del ejercicio de la libertad sindical.

Por tanto, la consecuencia fundamental de la discriminación, es la restricción o anulación de la capacidad de ejercicio de la libertad sindical, con independencia del impacto socioeconómico que implica para l@s trabajador@s, sus dirigentes y la propia organización sindical.

Un listado general y enunciativo de posibles acciones que implican la discriminación sindical en el empleo pueden ser las siguientes:

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Acoso</li> <li>2. Amenazas</li> <li>3. Amonestación</li> <li>4. Asignación de tareas humillantes o de menor importancia</li> <li>5. Aumento de beneficios directos e indirectos a los no sindicalizados</li> <li>6. Aumento salarial condicionado a la desafiliación</li> <li>7. Cambio de tareas</li> <li>8. Coacción para que se renuncie al trabajo</li> <li>9. Coerción</li> <li>10. Denegación de licencias pagadas</li> <li>11. Denegación de puestos de mayor responsabilidad</li> <li>12. Denuncias falsas ante autoridades contra sindicalistas</li> <li>13. Desmejoramiento</li> <li>14. Despido</li> <li>15. Desprestigio de un trabajad@r frente a otros</li> <li>16. Hostigamiento</li> <li>17. Malas referencias sobre ex trabajador@s sindicalizados</li> <li>18. Medidas disciplinarias</li> <li>19. No inclusión en el mejoramiento de las remuneraciones</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>20. No promoción</li> <li>21. No reserva del puesto</li> <li>22. Ofrecimiento de dinero o ascensos para que renuncie al cargo sindical</li> <li>23. Preferencia por cierto sindicato</li> <li>24. Primas para no afiliados o en otra organización</li> <li>25. Prioridad a l@s trabajador@s no sindicalizados</li> <li>26. Reducción de la comodidad de los lugares de trabajo</li> <li>27. Represalias</li> <li>28. Represión</li> <li>29. Retardo en las promociones</li> <li>30. Retiro de facilidades a representantes</li> <li>31. Sanción en las remuneraciones</li> <li>32. Sanciones disciplinarias</li> <li>33. Sobredimensionamiento de las sanciones a sindicalistas</li> <li>34. Suspensión</li> <li>35. Traslado</li> <li>36. Vejación y presiones para provocar la dimisión</li> <li>37. Violación al fuero sindical</li> </ol>
---	--

**Cuáles son los tipos específicos de discriminación**

Adjunto encontrará Ud. un listado de los hechos denunciados en el caso específico de su país, esa relación le será útil, para poder hacer los énfasis necesarios en la interacción con los representantes sindicales. (Ver hoja en Excel sobre estadísticas de violaciones de la Libertad Sindical en diferentes países.)



### Convenios y recomendaciones de la OIT sobre Libertad Sindical

C	R	Título
11		Sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921
87		Sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
98		Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
110		Convenio sobre las plantaciones, 1958 (*)
135	143	Sobre representación de los trabajadores, 1971
141	149	Sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975
151	159	Sobre relaciones laborales en la administración pública, 1978
154	163	Sobre la negociación colectiva, 1981

C = Convenio R = Recomendación  
 (\*) Parte IX y X

### Ratificación de convenios por país

PAIS	CONVENIOS								TOTAL
	C11	C87	C98	C110	C135	C141	C151	C154	
ARGENTINA	X	X	X				X	X	5
BOLIVIA		X	X						2
BRASIL	X		X	(*)	X	X		X	5
CHILE	X	X	X				X		4
COLOMBIA	X	X	X				X	X	5
COSTA RICA	X	X	X		X	X			5
CUBA	X	X	X	X	X	X	X		7
ECUADOR	X	X	X	X		X			5
EL SALVADOR						X			1
GUATEMALA	X	X	X	X		X		X	6
HONDURAS		X	X						2
MÉXICO	X	X		X	X	X			5
NICARAGUA	X	X	X	X	X	X			6
PANAMA	X	X	X	X					4
PARAGUAY	X	X	X						3
PERÚ	X	X	X				X		4
REP. DOMINICANA		X	X						2
URUGUAY	X	X	X	X		X	X	X	7
VENEZUELA	X	X	X			X			4
TOTAL	15	17	17	7	5	10	6	5	82

(\*) Denunciado en 1970; por tanto, ya no es obligatorio.  
 Dada la posibilidad de nuevas ratificaciones, Ud. puede consultar el estado al día de las mismas, en las siguientes direcciones electrónicas:  
<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/homes/app/index.cfm?lang=ES> y  
<http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/otreg/activid/proyectos/actrav/index.html>





## **PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:**

1. **¿Por qué es importante resaltar el carácter La Libertad Sindical es un Derecho Humano?.**
2. **¿Por qué el reconocimiento pleno del derecho de Libertad Sindical permite garantizar sociedades más democráticas y justas?.**
3. **¿Puede un convenio ratificado por un Estado Miembro, ocasionar menores condiciones de trabajo que las previstas en las leyes nacionales o contratos colectivos de trabajo? Fundamente su respuesta.**
4. **¿Por qué la Libertad Sindical es una obligación para todos los Estados Miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado los convenios respectivos?**
5. **¿Por qué considera Ud. que la discriminación antisindical es una de las formas de violación más generalizada actualmente en los países de la región?**
6. **¿A qué atribuye Ud. que en América Latina haya una alta concentración de denuncias por violación a la Libertad Sindical presentadas al Comité de Libertad Sindical?**
7. **¿Cuál es el rol que pueden cumplir las organizaciones de trabajador@s en el proceso ordinario de control normativo de la OIT?**
8. **En su opinión, ¿Qué ventajas pueden obtener las organizaciones sindicales de la presentación de una Queja por violación de la Libertad Sindical?**
9. **¿Cómo podrían las organizaciones sindicales contribuir a generar, en nuestras sociedades, una cultura de respeto a la Libertad Sindical?**
10. **Elabore un listado de los diferentes mecanismos legales con que dispone su organización sindical, a nivel nacional como internacional, para enfrentar actos violatorios de la Libertad Sindical.**
11. **En el futuro, ¿cuáles serán, en su opinión, las grandes luchas que deberán enfrentar los trabajador@s para defender su Libertad Sindical y cuáles deberían ser las líneas maestras de su estrategia sindical?**

## **DISCUSIÓN:**

- **Establezca un listado con los principales Derechos Humanos Laborales que en su criterio no se respetan en su país y ordénelo en base a la gravedad de incumpliendo. Debata este punto con sus compañeros.**
- **¿Qué medidas podrían tomarse para alcanzar las justiciabilidad y combatir la impunidad laboral?.**
- **Investigue si su país ha ratificado los ocho convenios fundamentales y de faltar alguno, indague cuáles han sido los argumentos que se han esgrimido para no hacerlo.**
- **Elabore un listado de cómo los convenios aún no ratificados por su país, pueden ser utilizados y aprovechados.**
- **Averigüe si su país ha denunciado algún Convenio de OIT y señale las razones dadas para dicha denuncia, en tal caso.**
- **Debata en grupo por qué los derechos laborales son derechos humanos y las ventajas que esta connotación da, para la defensa de los intereses de los trabajador@s nacional e internacionalmente.**



- De los convenios relativos a la Libertad Sindical no ratificados, seleccione el de su mayor interés y haga un listado de los principales argumentos sociales, económicos, políticos y jurídicos para promover su ratificación y diseñe una campaña sindical para promoverla.
- Debata en torno a por qué en América Latina, en donde la mayoría de los países han ratificado los convenios 87 y 98, se presentan tantas normas legales contrarias a sus contenidos y principios.
- Elijan un Convenio de OIT que su país haya ratificado y debatan en torno a las medidas que el Gobierno ha adoptado para garantizar su aplicación y cumplimiento. Una vez elaborado el listado de las mismas, hagan otro relativo a cuáles deberían ser otras acciones que el gobierno debe realizar, para garantizar que los objetivos sociales del Convenio ratificado sean una realidad para todos y todas.
- Diseñar una propuesta de estrategia sindical, para organizar o afiliar a trabajador@s desprotegidos por la legislación laboral (temporales, informales, subcontratados, etc.).

Santiago de Chile, Octubre del 2006

Oficina Regional  
FITIM  
América Latina y el Caribe