

EL DERECHO AL TRABAJO

*Un derecho humano fundamental estipulado por
la ONU y reconocido por tratados regionales y por
numerosas constituciones nacionales*

Publicación elaborada por

Melik Özden, Director del Programa Derechos Humanos del
CETIM y Representante Permanente ante la ONU

**Una colección del Programa Derechos Humanos del
Centro Europa - Tercer Mundo (CETIM)**

INTRODUCCIÓN

El trabajo es esencial para todas las personas en la organización de la sociedad actual. Contribuye no sólo a la formación de los individuos, sino que también es necesaria para que cada uno pueda hacer frente a sus necesidades y a las de su familia, entablar y mantener vínculos sociales y cumplir con sus deberes para con la sociedad.

Pero, en nuestros días, el trabajo se ha convertido para centenares de millones de personas en un bien escaso; un sufrimiento o un peligro para aquellos que tienen “la suerte” de trabajar.

En efecto, según estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se cifra, tirando por lo bajo, en 270 millones los accidentes de trabajo y en 160 millones los casos de enfermedades profesionales a causa de las cuales, mueren cada año más de dos millones de personas; en 12,3 millones las personas víctimas del trabajo forzado bajo distintas formas: la servidumbre por deudas, la trata de seres humanos y otras formas de esclavitud moderna; en 200 millones los niños obligados a trabajar, ejerciendo una actividad que pone en peligro su desarrollo mental, físico y emocional; en 86 millones los trabajadores migratorios (200 millones de los cuales, con sus familias) que se enfrentan a múltiples problemas (no respeto de sus derechos elementales, trabajos penosos y precarios, discriminaciones, trata de mujeres, de menores, incluso esclavitud moderna); oficialmente se cuentan en cerca de 200 millones las personas desempleadas¹, sin hablar de centenares de millones de empleos precarios o que atañen a sectores llamados púdicamente “informales”... Y las tendencias – con múltiples crisis (alimentaria, energética, bursátil, climática, etc.) – son más que negativas para el futuro.

Sin embargo, después de casi un siglo, el derecho al trabajo (relaciones y condiciones de trabajo) está codificado y las políticas laborales se elaboran en el seno de la OIT. Ciertamente, sus reglamentos han hecho posible una cierta mejora de las condiciones de trabajo en ciertas regiones del mundo, en particular en Europa durante el período siguiente a la II guerra mundial (llamado los treinta gloriosos). Hay que constatar que ni esta región del mundo escapa a los problemas citados y que se encuentra en plena regresión en estos temas (véase el capítulo III.B).

Es necesario buscar el origen de todos estos problemas en la organización de la producción y la orientación de las políticas económicas. Además, tres decenios de política neoliberal, aplicada a nivel planetario y llamada mundialización, han exacerbado las crisis. Al poner a competir no sólo a los trabajadores sino también a los Estados entre ellos, y al excluir aún más la economía del

¹ Hay que subrayar que, en las estadísticas de la OIT, se incluyen dentro de la categoría de empleo incluso una o dos horas de trabajo remunerado por semana.

campo político, esta mundialización neoliberal ha provocado una regresión en las legislaciones que regulan las relaciones de trabajo y ha debilitado al movimiento sindical.

En este contexto, si bien el derecho laboral es conocido por todo el mundo, el derecho al trabajo no lo es tanto. Por supuesto, la reglamentación de las relaciones de trabajo es extremadamente importante, pero hay gozar previamente de un empleo del que poder beneficiarse.

El derecho al trabajo, reconocido a nivel internacional y en la mayor parte de las legislaciones, responde a esta condición previa. Como derecho humano que es, aporta al tratamiento de estas cuestiones una dimensión que rara vez se pone por delante y no es tenido en cuenta en la elaboración de las políticas y las estrategias de lucha contra el desempleo y el subempleo.

Esta publicación pretende justamente aclarar esta dimensión, sin, por supuesto, olvidar el derecho laboral.

Así, en ella se presenta el impacto de la mundialización sobre los derechos al trabajo y del trabajo – derecho laboral – (capítulo I), el contenido y el alcance del derecho al trabajo y sus corolarios, así como las normas aplicables a nivel internacional y regional (capítulo II), las obligaciones de los Estados y ejemplos de puesta en práctica a nivel nacional (capítulo III), así como los mecanismos de control a nivel nacional, regional e internacional (capítulo IV).

I. MUNDIALIZACIÓN Y EL DERECHO AL TRABAJO Y SUS COROLARIOS

La mundialización de la que se habla hoy en día es el resultado de las políticas económicas neoliberales puestas en práctica a escala planetaria en las últimas tres décadas. Ha modificado profundamente el entorno económico y las relaciones laborales con, sobre todo, un claro fortalecimiento de los poderes desmesurados de las sociedades transnacionales (STN) y la dominación del sector financiero sobre la economía real.

Esta mundialización neoliberal tiene, como principales consecuencias, la competencia entre los trabajadores y el debilitamiento de la soberanía de los Estados: de esta manera, los pueblos y los ciudadanos tienen poco poder de decisión sobre su futuro.

Así, las deslocalizaciones, las prácticas antisindicales, los empleos precarios, el paro se han convertido en algo casi banal y “aceptable”, igual que la regresión, incluso el dismantelamiento de las legislaciones sobre derecho laboral. Paralelamente, las ventajas fiscales otorgadas a las STN, sus prácticas de criminalidad financiera así como las “crisis bursátiles” contribuyen también a la degradación del mundo del trabajo y al incremento del paro.

En su discurso, hecho hace ocho años, el exPresidente del grupo industrial helvético-sueco Asea Brown Boveri (ABB), Percy Barnevik, resume muy bien la estrategia de las STN en el contexto de la mundialización; se ha hecho realidad un poco en todo el mundo y ya no sorprende a nadie: “Yo definiría la globalización como la libertad que tiene mi grupo de invertir donde quiera, por el tiempo que quiera, para producir lo que quiera, abasteciéndose y vendiendo donde quiera, y debiendo soportar el mínimo de restricciones en materia de derecho laboral y de convenciones sociales.”²

Al emplear solo al 3,7% de la mano de obra total (en empleo directo) en el mundo, las STN controlan y orientan el grueso de la producción, mientras amasan capitales colosales. La cifra de negocio de las sociedades transnacionales más grandes equivale o supera el producto interior bruto (PIB) de numerosos países y el de una media docena de ellas supera el PIB de los 100 países más pobres juntos³.

En dicho contexto, no sorprende constatar el aumento de las violaciones de los derechos al trabajo y del trabajo. Es innegable que la mundialización ha provocado o al menos exacerbado el deterioro de las condiciones laborales y las violaciones masivas de derechos humanos. Evidentemente, no se pueden describir, en el marco

² Cf. *Mondialisation excluante, nouvelles solidarités: soumettre ou démettre l'OMC*, coedición CETIM/GRESEA/L'HARMATTAN, octubre 2001.

³ Véase en este sentido la publicación del CETIM titulada “Sociedades transnacionales y derechos humanos”, Ginebra, noviembre de 2005, http://www.cetim.ch/es/publications_details.php?pid=129

de esta publicación, todas las consecuencias que este fenómeno tiene sobre el mundo laboral. Por eso, no mencionaremos más que algunos de estos aspectos que afectan en mayor medida al derecho al trabajo y al derecho laboral: atentados a los derechos sindicales y dura represión sobre los dirigentes y miembros de sindicatos; despidos masivos (en razón de las privatizaciones de los sectores públicos, concentración de monopolios, deslocalizaciones, etc.); incremento de los horarios y de los ritmos de trabajo; precariedad de los empleos, flexibilización a ultranza de los contratos de trabajo (trabajo por encargo, trabajo a domicilio etc.), trabajo infantil, trabajo forzado, multiplicación de las zonas francas, deterioro de la salud de los trabajadores, negligencias en la seguridad que conllevan la muerte de miles de trabajadores, criminalidad financiera, inmigración y fuga de cerebros... (ver igualmente el capítulo IV.B)

Actualmente, cada vez más voces se alzan para poner en tela de juicio la mundialización neoliberal, incluyendo las de antiguos promotores como Joseph E. Stiglitz, antiguo economista al frente del Banco Mundial. Este último anuncia además el fin del neoliberalismo en estos términos: “El fundamentalismo neoliberal es una doctrina política al servicio de los intereses privados, no reposa sobre una teoría económica. Ahora es evidente que ya no reposa tampoco sobre una experiencia histórica. Esta lección es el único beneficio que se desprende de la amenaza que pesa sobre la economía mundial.”⁴

Sin embargo, hay que constatar que por el momento no hay ningún cambio notable en las políticas económicas a nivel mundial y que las violaciones masivas de los derechos humanos perduran.

Paralelamente, en la sociedad posmoderna, uno se pregunta sobre el sentido del trabajo de hoy en día, el cual se centra enteramente en el individuo, el culto al resultado, a la riqueza y al hiperconsumismo...

Cuadro núm. 1 ***Estrategia antisindical***

La estrategia antisindical de las empresas, en particular de las STN, comienza desde la contratación. Estar sindicado es muy a menudo un obstáculo a la contratación. Algunos empleadores usan todos los medios disponibles (jurídicos y políticos, sobre todo) para no reconocer a los sindicatos en su empresa. Si estos medios fracasan, entonces recurren a las fusiones, quiebras o cualquier otro tipo de montaje financiero para eliminar a los sindicatos, cuando no recurren a los paramilitares para asesinar a los sindicalistas como en Colombia⁵. Es deplorable que estas prácticas antisindicalistas sean muy a menudo apoyadas por los gobiernos (ver asimismo el capítulo IV.B).

⁴ Ver el artículo titulado “La fin du néolibéralisme” de 21 de julio de 2008, www.lesechos.fr/info/analyses/4753592-la-fin-du-neoliberalisme.htm

⁵ Colombia ostenta el triste record mundial de asesinatos de sindicalistas por año, cf. <http://survey07.ituc-csi.org/getcontinent.php?IDContinent=0&IDLang=FR>

Ejemplo de la CIFTCI-SEN en Turquía

Desde la creación estos últimos años de numerosos sindicatos de campesinos y de ganaderos (productores familiares) en Turquía, estos sindicatos crearon el 21 de mayo de 2008 la Confederación de sindicatos de ganaderos (CIFTCI-SEN). No obstante, no sólo la CIFTCI-SEN se tropieza con obstáculos administrativos para oficializar su existencia, sino que además, los sindicatos que forman parte de ella son acosados y amenazados de cierre.

Así, los tribunales turcos, argumentando que los campesinos no tienen derecho a crear sindicatos en virtud de la ley 2821 sobre los sindicatos, han iniciado procesos contra varios sindicatos miembros de la CIFTCI-SEN en clara violación de la legislación turca vigente y de las convenciones internacionales a las que este país se ha adherido.

En efecto, los artículos 11, 49 y 51 de la Constitución de Turquía incluyen una protección sin equívoco posible a todos los trabajadores y consagra el derecho de los ciudadanos de este país a crear sindicatos, adherirse a ellos, etc. Además, su artículo 90 reconoce la primacía de las Convenciones internacionales ratificadas sobre la legislación turca. En este sentido, hay que recordar que Turquía ha ratificado los dos Pactos Internacionales sobre Derechos Humanos que consagran justamente el derecho a asociarse y a crear sindicatos y las Convenciones de la OIT núm. 11 (derecho de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas, de 1921), 87 (libertad sindical y protección del derecho sindical, de 1948) y 14 (organizaciones de trabajadores rurales, de 1975).

Aunque la posición del Ministerio de Trabajo tiende a reconocer estos derechos, los sindicatos miembros de la CIFTCI-SEN son llevados ante la justicia para prohibirles las actividades a instancias del Ministerio del Interior o de las direcciones de seguridad. Se trata de TUTUN-SEN (sindicato de productores de tabaco), FINDIK-SEN (sindicato de productores de nueces y CAY-SEN (sindicato de productores de té). Respecto a los dos últimos, el tema está pendiente ante el Tribunal de Casación. Hay que señalar que entre los miembros de la CIFTCI-SEN, el sindicato de ganaderos (HAY-YET-SEN) ya fue cerrado en marzo de 2006, pero este llevó el asunto al Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Cuadro núm. 2 ***Deslocalizaciones***

En nuestros días, las deslocalizaciones de empresas a los países en los que la mano de obra es un buen mercado o en los que lo normal es que la legislación sobre las actividades de las STN sea menos exigente, no exista o no se aplique. Las deslocalizaciones son una carrera sin fin hasta agotar los recursos en un país antes de pasar a otro, y así una y otra vez. Ninguna región del mundo se escapa a esto; incluso China esta “fábrica del mundo” lo ha sufrido ya que algunas STN ya se han ido hacia otros países asiáticos cercanos con costes salariales más “atractivos”.

En este sentido, resulta interesante examinar dos ejemplos europeos (Francia-Rumanía y Alemania-Rumanía), ya que este continente alberga muchas STN

que se encuentran en el origen de una parte importante de las deslocalizaciones que se dan en el mundo: “Con su mano de obra reputada como frugal, los países del exbloque soviético (Europa Central y del Este) constituyen un paraíso para las deslocalizaciones. No sólo los empleos destruidos en el Oeste se crean de nuevo en el Este deslastrados de sus conquistas sociales, sino que ejercen una presión a la baja sobre las remuneraciones del Oeste – dividiendo, de este modo, a los trabajadores europeos. Pero ¡ay!, incluso las maquinarias mejor engrasadas se paran: en Rumanía, los asalariados de empresas multinacionales [Renault] tienen mejores salarios, a pesar de las amenazas de... deslocalización”⁶. (ver el capítulo V.B.3)

En enero de 2008 la empresa finlandesa Nokia anunció que deslocalizaría su fábrica con sede en Bochym (Alemania) hacia Rumanía, llevando así al paro a 2.300 asalariados alemanes. Para Nokia, esta fábrica ya no era competitiva. El quid de la cuestión es que el Estado de Renania del norte de Westfalia reclama a Nokia 60 millones de euros de subvenciones que había pactado con esta STN ¡por el desarrollo de su fábrica y de sus investigaciones en Bochum! Se debería de haber llegado a un acuerdo en julio de 2008, tras el compromiso de Nokia de invertir en el Estado alemán 20 millones de euros⁷.

En abril de 2007, “el asunto fue un escándalo en vísperas del referéndum sobre el tratado constitucional europeo: la empresa de bobinas Sem-Suhner de Schirmeck (Francia) propuso a varios de los obreros que despidió que fueran a trabajar a su filial de Medias (Rumanía) por 110 euros mensuales [mientras que el salario mínimo en Francia era de 1300 euros]. Todos se negaron. Pero Stéphan Luçon, redactor jefe de la edición rumana del *Monde Diplomatique*, pidió encontrarse con algunos obreros y obreras que se presentaron. Fue un encuentro muy instructivo: los rumanos también tienen problemas para llegar a fin de mes, contrariamente a lo que les había dicho el patrón. ¿Qué le importa a él?: después de haber deslocalizado la fábrica de Alsacia (Francia) a Rumanía, se prepara para hacer lo mismo... en la India.”⁸

Cuadro núm. 3 ***Vampirización de las empresas***

La financiarización de la economía llega a su culminación mientras que los fondos especulativos, alimentados legalmente (!) por los bancos, las empresas aseguradoras, las grandes fortunas o los fondos de jubilación, compran las empresas con el fin de generar beneficios inmediatos. Hasta tal punto que se destinaron 725 mil millones de dólares estadounidenses a dichos fondos para comprar la empresa en 2006, amenazando así desde ese momento a la economía real⁹.

⁶ Stéphane Luçon, “Les ouvriers roumains font reculer Renault” in *Le Monde Diplomatique*, junio de 2008, www.monde-diplomatique.fr/2008/06/LUCON/15966. Traducción del texto al español, el CETIM.

⁷ Cf. www.journaldunet.com/breve/29887/nokia-va-verser-1-3-million-d-euros-a-l-etat-allemand.shtml

⁸ Cf. “Travailler pour 110 euros” in *Le Monde Diplomatique*, agosto de 2007, www.monde-diplomatique.fr/2007/08/A/15030. Traducción del texto al español por el CETIM.

⁹ Cf. www.iufdocuments.org/www/documents/privatteequity-fr.pdf

De ahí el lanzamiento el año pasado de una publicación de la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, de la Agricultura, de la Hostelería-Restauración, del Tabaco y ramos conexos (UITA) para explicar el fenómeno a los profanos¹⁰.

Según esta publicación, el mecanismo funciona de la siguiente manera: 1) los fondos en cuestión proporcionan del 10 al 20% del capital necesario para la compra y el resto se pide prestado con la garantía de... los activos de la empresa comprada; 2) “esta deuda” se inscribe en las cuentas de la empresa que tiene que devolverla; 3) muy a menudo, buena parte de los activos de la empresa comprada se distribuyen inmediatamente – bajo la forma de acciones – a los nuevos propietarios y ejecutivos de mayor rango de la sociedad; 4) los fondos suspenden toda inversión para el desarrollo de la empresa después de su compra; 5) el rendimiento esperado fijado en el 20-25%, incluso en ciertos casos en el 40%, los cortes salariales, despidos, incluso nuevos recursos al endeudamiento (mecanismo llamado “recapitalización de los dividendos”) son necesarios para financiar los dividendos y las bonificaciones; 6) la citada operación dura por lo general de dos a cinco años y la empresa se vende a... otro fondo de inversión privado (llamado “recompra secundaria”); 7) el nuevo fondo de inversión encuentra entonces otras maneras de generar liquidez cargando a la empresa de deudas adicionales y despojándola de sus activos (venta de inmovilizados, agotamiento de las reservas financieras); 8) cuando una empresa es llevada de esta manera de un fondo de inversión a otro, la supresión de empleos es mucho más importante a medida que el nivel de endeudamiento aumenta, pudiendo llevar a la quiebra de la empresa.

El ejemplo de Danish Telecom

En 2005, el operador de telecomunicaciones danés TDC fue controlado por un grupo formado por cinco de los gestores de fondos de inversión privados más importantes, Permira, Apax, Blackstone Group, KKR y Providence Equity, por la suma de 12 mil millones de euros. Más del 80% del precio de compra fue financiado por endeudamiento, lo que tuvo como efecto que la ratio de la deuda en el activo de la sociedad saltó del 18 a más del 90%. Inmediatamente, se distribuyó una suma equivalente a más de la mitad del activo de la sociedad entre los nuevos propietarios y ejecutivos de mayor rango de la sociedad, en la forma de acciones. Para reembolsar la deuda, las reservas financieras acumuladas por la sociedad para el desarrollo a largo plazo se agotaron rápidamente. Los nuevos propietarios prevén revenderla en los cinco años siguientes a su adquisición.

A escala mundial, se calcula en un 40% el número de empresas que pertenecen a fondos de inversión privados que se encuentran en una segunda recompra, una tercera o incluso peor, bloqueadas en un laberinto financiero sin salida.

¹⁰ Cf. Publicación de la UITA disponible en su sitio web: www.iufdocuments.org/www/documents/privatteequity-es.pdf

II. EL DERECHO AL TRABAJO Y SUS COROLARIOS

A) Definición y contenido

Aunque varios artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) están dedicados al derecho al trabajo y a sus corolarios, el artículo 25 es el que traduce mejor las necesidades elementales de cada uno dentro de su globalidad, incluida la protección social en caso de desempleo u otros avatares de la vida:

“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.”

El derecho al trabajo se afirma precisamente en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) y se consagra en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Constituye un derecho fundamental e indispensable para el ejercicio de otros derechos humanos y reviste una doble dimensión: individual y colectiva, dado que tiene que permitir que el individuo asegure su supervivencia y la de su familia y que se necesita una organización colectiva para defender este derecho y sus corolarios.

Así, el artículo 23.1 de la DUDH indica que “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”.

En cuanto al PIDESC, este afirma que “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado” (art. 6.1).

Además, los Estados Parte del Pacto, al reconocer este derecho como derecho humano inalienable, se comprometen a tomar las “medidas adecuadas para garantizar” dicho derecho. Entre estas medidas, el Pacto enumera las siguientes:

“la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.” (art. 6.2)

Al ser reconocido para toda persona, el derecho al trabajo implica la no discriminación respecto a las mujeres, las personas inmigrantes, las personas desplazadas, las personas refugiadas, las enfermas, las personas con minusvalías... (art. 7 de la DUDH y art. 2.2. del PIDESC entre otros)

Para el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR, ver el capítulo IV.C.2), el derecho al trabajo incluye:

“el derecho de todo ser humano a decidir libremente aceptar o elegir trabajo. También supone no ser obligado de alguna manera a ejercer o efectuar un trabajo y el derecho de acceso a un sistema de protección que garantice a cada trabajador su acceso a empleo. Además implica el derecho a no ser privado injustamente de empleo.”¹¹

Por otro lado, el CESCR indica que el ejercicio del derecho al trabajo necesita los siguientes elementos interdependientes y esenciales: a) *Disponibilidad* (en el Estado Parte tiene que haber servicios especializados con la función de ayudar y dar apoyo a los individuos para que puedan encontrar un empleo.); b) *Accesibilidad* (el mercado de trabajo tiene que poder ser accesible a toda persona bajo la jurisdicción del Estado Parte); c) *Aceptabilidad y calidad* (la protección del derecho al trabajo reviste varios aspectos, especialmente el derecho del trabajador a unas condiciones laborales justas y favorables, en particular a la seguridad en el trabajo, al derecho a formar sindicatos y al derecho a escoger y a aceptar libremente un empleo).

La Convención núm. 122 de la OIT¹² establece como objetivo esencial que los Estados deben formular y aplicar “una política activa dirigida a promover el pleno empleo, productivo y libremente escogido”. (§ I.1)

La Convención núm. 88 de la OIT sobre el servicio del empleo¹³ exige a los Estados que “tomen todas las medidas necesarias para lograr una cooperación eficaz entre el servicio público del empleo y las agencias privadas de colocación sin fines lucrativos.” (art. 11)

La Convención núm. 142 de la OIT sobre desarrollo de los recursos humanos¹⁴ solicita a los Estados parte que deben:

“adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.” (art. 1)

Por lo que se refiere a la Convención núm. 158 sobre el despido¹⁵, esta condiciona todo despido a la existencia de motivos válidos (art. 4) e impone reparaciones en caso de despidos injustificados (art. 10).

¹¹ Cf. § 6 de la Observación General núm. 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptada el 24 de noviembre de 2005, E/C.12/GC/18.

¹² Adoptada el 9 de julio de 1964 durante la 48ª sesión de la Conferencia General de la OIT en Ginebra y que entró en vigor el 15 de julio de 1966.

¹³ Adoptada el 9 de julio de 1948 durante la 31ª sesión de la Conferencia General de la OIT en San Francisco y en vigor desde el 10 de agosto de 1950.

¹⁴ Adoptada el 23 de junio de 1946 durante la 31ª sesión de la Conferencia General de la OIT en Ginebra y en vigor desde el 19 de julio de 1977.

¹⁵ Adoptada el 22 de junio de 1982 durante la 68ª sesión de la Conferencia General de la OIT en Ginebra y en vigor desde el 23 de noviembre de 1985.

1. Trabajo decente

Según el artículo 7 del PIDESC, el trabajo tiene que ser decente, es decir, respetuoso con los derechos fundamentales de la persona humana. Los trabajadores tienen que gozar de condiciones de seguridad en su lugar de trabajo, de una remuneración que les permita vivir y mantener a su familia, del respeto a su integridad física y mental en el ejercicio de sus actividades¹⁶.

Para la OIT, “el trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.”¹⁷

2. Derecho a la remuneración, limitación de la duración de la jornada laboral y derecho a la protección social

La Declaración Universal de Derechos Humanos precisa que “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 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.” (art. 23.2 et 23.3)

Según el artículo 7 del PIDESC, Los Estados Partes en el presente Pacto:

“Reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; (...) d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.”

Las siguientes Convenciones de la OIT consagran la igualdad de remuneración (Convención núm. 100), los salarios mínimos (Convenciones núm. 26, 99, 131, 135), reglamentación de la duración de la jornada laboral en distintos sectores (Convenciones núm. 1, 30, 43, 46, 47, 49, 51, 61, 67, 153), el trabajo nocturno (Convenciones núm. 4, 20, 41, 89), el descanso semanal (Convenciones núm. 14, 106) y garantizan las vacaciones pagadas (Convenciones núm. 52, 101, 132, 140).

¹⁶ Cf. § 7 de la Observación General núm.18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptada el 24 de noviembre de 2005, E/C.12/GC/18.

¹⁷ Cf. <http://www.ilo.org/global/Themes/lang--es/index.htm>

3. Derecho a la seguridad y a la higiene en el trabajo

El PIDESC estipula que “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: (...) la seguridad y la higiene en el trabajo” (art. 7. b).

Por lo que se refiere a la OIT, ha adoptado un número considerable de Convenciones que tratan no sólo sobre la seguridad y la salud de los trabajadores (Convención núm. 155), sino también sobre la protección contra riesgos particulares o en ciertos sectores de la actividad económica (Convenciones núm. 13, 27, 32, 62, 115, 120, 127, 136, 139, 148, 152).

4. Derecho de asociación y a estar sindicado

En virtud del art. 8.1.a) del PIDESC “el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección” está asegurado.

Lo mismo ocurre con “el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de estas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas.” (art. 8.1.b)

También se garantiza el derecho de huelga. (art. 8.1.d)

El Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos también garantiza el derecho a asociarse y a formar sindicatos (art. 22), el derecho de reunión (art. 21) y el derecho a la libertad de opinión y de expresión. (art. 19)

La libertad sindical está de pleno en el dispositivo de la OIT. Así, numerosas convenciones de la OIT tratan de la libertad sindical (Convenciones núm. 11, 87, 98, 135, 141, 151).

5. Prohibición de la esclavitud de la servidumbre y del trabajo forzado

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos prohíbe la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzado. (art. 8)

El trabajo forzado también está prohibido por las Convenciones de la OIT. (Convenciones núm. 29, 105)

6. Derecho a la seguridad social

La Declaración Universal de los Derechos Humanos estipula que todos tienen derecho a la “seguridad social”. (art. 22)

Según el PIDESC, “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.” (art. 9)

La OIT ha aprobado numerosas convenciones en este campo que tratan tanto de la seguridad social en general (Convenciones núm. 102, 118, 157) como del seguro por enfermedad (Convenciones núm. 24, 25, 130), los subsidios por vejez, invalidez y sobrevivientes (Convenciones núm. 35, 36, 37, 38, 39, 40, 48, 128), los subsidios en caso de accidentes laborales y enfermedades profesionales

(Convenciones núm. 12, 17, 18, 19, 42, 121), los subsidios por desempleo (Convenciones núm. 44) o incluso los subsidios por maternidad (Convenciones núm. 3, 103).

En su Observación General núm.19, el CESCR precisa que:

*“El derecho a la seguridad social incluye el derecho a no ser sometido a restricciones arbitrarias o poco razonables de la cobertura social existente, ya sea del sector público o del privado, así como del derecho a la igualdad en el disfrute de una protección suficiente contra los riesgos e imprevistos sociales.”*¹⁸

El CESCR también precisa que “debe tenerse presente que conviene considerar la seguridad social como un bien social y no principalmente como una mercancía o un mero instrumento de política económica o financiera” y, reconociendo que los elementos que constituyen el derecho a la seguridad social pueden variar en función de las situaciones, el CESCR estima que los siguientes factores esenciales son indispensables en cualquier circunstancia: i) disponibilidad de un sistema de seguridad social; ii) cobertura de ciertos riesgos e imprevistos sociales (asistencia médica, por enfermedad, por vejez, por desempleo, por accidentes laborales, ayuda a la familia y a los niños, a la maternidad, la invalidez, los sobrevivientes y los huérfanos); iii) nivel suficiente; iv) accesibilidad económica y física para todas y todos con condiciones de admisión “razonables, proporcionadas y transparentes” y con la participación de los beneficiarios en la administración del sistema, disponiendo “de la información sobre todos los derechos ofrecidos por la seguridad social de manera clara y transparente”; v) necesidad de tomar una serie de medidas para realizar otros derechos garantizados en el PIDESC (p.e. Hacerse cargo y proteger a los menores, prevención de enfermedades con la mejora de las instalaciones y de los servicios sanitarios o incluso la instauración de sistemas de seguros contra malas cosechas para los pequeños agricultores).¹⁹

B) Normas aplicables

1. A nivel internacional

Además de las normas internacionales relativas a los derechos al trabajo y al derecho laboral ya mencionadas, los siguientes instrumentos forman parte integrante del dispositivo existente a nivel internacional.

La ***Declaración de Filadelfia*** de 1944, que precisa los fines y objetivos de la OIT y forma parte integrante de la Constitución de dicha institución, indica que:

“a) el trabajo no es una mercancía; b) la libertad de expresión y de asociación es una condición indispensable para un progreso sostenido; c) la pobreza, donde exista, constituye un peligro para la prosperidad de todos; d) La guerra contra las carencias se debe desatar con vigor implacable en el seno de cada nación y

¹⁸ Cf. Cf. § 9 de la Observación General núm. 19 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptada el 23 de noviembre de 2007, E/C.12/GC/19 (ver anexo 1).

¹⁹ Idem §10 a 28.

en un esfuerzo internacional continuado y concertado en el que los representantes de los trabajadores y de los empleadores, cooperando sobre una base de igualdad con los de los gobiernos, participen en discusiones libres y en las decisiones de carácter democrático con el fin de promover el bien común.”²⁰

En virtud del artículo 55.a) de su *Carta*, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) se pone, entre otros, como objetivo, “niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos, y condiciones de progreso y desarrollo económico y social”. En cuanto a los Estados Miembros de la ONU, “se comprometen a tomar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización, para la realización de los propósitos consignados en el Artículo 55.” (art. 56)

La *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial* prohíbe toda discriminación en el goce de los siguientes derechos: “Derechos económicos, sociales y culturales, especialmente: 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.” (art. 5.e.i)

La *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* prevé la eliminación de “la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano” (art. 11.1.a).²¹ Por otro lado, exige a los Estados “Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.” (art. 2.e)

La *Convención sobre los Derechos del Niño* fija el objetivo de la protección del menor “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” (art. 32.1), y prevé fijar “una edad o edades mínimas para trabajar , la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo así como penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.” (art. 32.2)

²⁰ Cf. La Declaración adoptada en la 26ª Sesión de la Conferencia General de la OIT, celebrada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944.

²¹ Los artículos 10 y 11 de dicha Convención tratan, enteramente, del derecho al trabajo y sus correlarios, como los derechos a la formación, a los seguros sociales, la prohibición de despidos en caso de embarazo, etc.

La *Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus familiares* prohíbe: la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzado (art. 11), toda discriminación relativa, entre otras a la remuneración y a las condiciones laborales (art. 25); reconoce el derecho de asociación (art. 26 y 40) y la igualdad de trato en relación a los despidos o las prestaciones por desempleo (art. 54), pero permite a los Estados restringir – en ciertas circunstancias – la libre elección del empleo (art. 52).

En virtud del artículo 27.1 de la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, los Estados Parte de esta Convención “reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás;; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.”

La *Declaración de la Asamblea General de la ONU sobre el progreso y el desarrollo en el campo social*²², señala que: “el desarrollo social el exige que se garantice a todo el mundo el derecho al trabajo y a la libre elección del trabajo.” (art. 6.1)

La *Declaración sobre el Derecho al Desarrollo*²³, exige a los Estados que “adopten, en el plano nacional, todas las medidas necesarias para la realización del derecho al desarrollo y [que] garanticen, entre otras cosas, la igualdad de oportunidades para todos en cuanto al acceso a los recursos básicos, la educación, los servicios de salud, los alimentos, la vivienda, el empleo y la justa distribución de los ingresos.” (art. 8.1)

Por el tercer compromiso de la *Declaración de Copenhague sobre el Desarrollo Social*²⁴, los Estados se comprometen “a promover el objetivo del pleno empleo como prioridad básica de [sus] políticas económicas y sociales, y a preparar a todas las mujeres y hombres para conseguir medios de vida seguros y sostenibles mediante el trabajo y el empleo productivos elegidos libremente.” (§ 29)

Hay que destacar que el Programa de Acción de esta cumbre dedica un capítulo entero (capítulo III) a la cuestión del crecimiento del empleo productivo y la reducción del desempleo. En este capítulo, los Estados se comprometen a mejorar el acceso de todos a un empleo adecuadamente remunerado y apropiado como un buen medio para combatir la pobreza y promover la integración social. Se proponen colocar los problemas de desempleo y de subempleo en

²² Adoptada por la Resolución 2542 (XXIV) de 11 de diciembre de 1969.

²³ Adoptada por la Resolución 41/128 de 4 de diciembre de 1986.

²⁴ Adoptada en marzo de 1995 al final de la cumbre social.

primera línea de las prioridades en las políticas nacionales e internacionales así como la reglamentación y la mejora de la remuneración de ciertos trabajos como por ejemplo el cuidado de los menores, la ayuda doméstica. (§ 42 a 65)

2. A nivel regional

Europa

De los 31 artículos de la *Carta Social Europea* (1961, revisada en 1996), 29 están dedicados tanto al derecho al trabajo como al derecho laboral y a los seguros sociales. Sería algo pesado enumerarlos todos aquí, así que nos contentaremos con mencionar únicamente el primer artículo de esta Carta que trata sobre el derecho al trabajo:

“Con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, las Partes contratantes se comprometen a: reconocer como uno de sus principales objetivos y responsabilidades la obtención y el mantenimiento de un nivel de vida más elevado y estable posible del empleo, con el fin de el pleno empleo; proteger de manera eficaz el derecho del trabajador a ganarse la vida con un trabajo libremente elegido; establecer o mantener servicios gratuitos de empleo para todos los trabajadores; proporcionar o promover una orientación, formación y readaptación profesionales adecuadas.”

Hay que subrayar que, de los 47 miembros con los que cuenta el Consejo de Europa, 39 han ratificado la Carta Social con la excepción de los siguientes países: Bosnia, Liechtenstein, Mónaco, Montenegro, Rusia, San Marino, Serbia y Suiza. Por el contrario, a fecha de hoy, sólo 14 de ellos han aceptado el procedimiento de reclamación colectiva²⁵ (ver también el capítulo IV.B.2).

África

La *Carta Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos* no reconoce explícitamente el derecho al trabajo, pero sí a unas condiciones laborales equitativas y satisfactorias y a un salario justo: “Toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones de igualdad y satisfactorias y de percibir igual salario por el mismo trabajo.” (art. 15)

Sin embargo, por medio del artículo 60, la Carta prevé que los Estados deben realizar los derechos que han reconocido internacionalmente. De tal manera que, los Estados Parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se comprometen a realizar el derecho al trabajo en el plano nacional.

Por otro lado, casi todos los Estados africanos han ratificado los principales instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, que incluyen el derecho al trabajo, e incluso lo han englobado en sus legislaciones nacionales.

²⁵ Se trata de: Bélgica, Bulgaria, Croacia, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Países Bajos, Noruega, Portugal, Eslovenia y Suecia (cf. Conclusiones del Comité Europeo de Derechos Sociales, XVIII-2, Tomo 1, página 16, diciembre de 2007, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/Overview_fr.asp).

A título de ejemplo, el artículo 19 de la Constitución de Burkina Faso indica que “se reconoce el derecho al trabajo y es igual para todos”²⁶. El artículo primero del Código de Trabajo de Senegal señala que “se reconoce el derecho al trabajo a cada ciudadano como un derecho sagrado. El Estado hará todo lo posible para ayudarle a encontrar un empleo y a conservarlo cuando lo consiga.”²⁷ Sucede lo mismo en Gabón, Camerún y Mali.

También hay que subrayar que con la adopción de la Declaración de Pretoria que trata sobre los derechos económicos, sociales y culturales en África²⁸, la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos estima que:

“el derecho al trabajo enunciado en el artículo 15 de la Carta implica sobre todo los siguientes elementos:

- *igualdad de oportunidades de acceso al trabajo remunerado, incluidas las personas refugiadas, las personas con discapacidad y otras personas desfavorecidas;*
- *ambiente favorable a la inversión en el sector privado para que participe en la creación de empleo remunerado;*
- *protección efectiva y reforzada de las mujeres en el lugar de trabajo, incluyendo las bajas por maternidad;*
- *remuneración equitativa, un salario mínimo vital y un salario igual por igual trabajo;*
- *condiciones laborales equitativas y satisfactorias, incluyendo la indemnización por accidentes laborales, peligros y otros; (...)*
- *derecho a la libertad de asociación, incluyendo los derechos de negociación colectiva, de huelga y otros derechos sindicales;*
- *prohibición del trabajo forzado y de la explotación económica de los menores y otras poblaciones desfavorecidas;*
- *derecho al descanso y al ocio, incluyendo una limitación razonable del horario laboral, las vacaciones pagadas y la remuneración de los días festivos.”*

La Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos está ratificada por 53 Estados, es decir, la totalidad de los Estados africanos.

Américas

Los Estados Parte del *Protocolo Adicional de San Salvador a la Convención Americana sobre Derechos Humanos*, reconocen el derecho al trabajo (art. 6), a las condiciones laborales justas, equitativas y satisfactorias (art. 7), a los derechos sindicales (art. 8) y el derecho a la seguridad social (art. 9).

El artículo 6, que trata sobre el derecho al trabajo, prevé:

“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño

²⁶ Cf. www.legiburkina.bf/codes/constitution_du_burkina_faso.htm#TITRE%20I

²⁷ Cf. www.senegalaisement.com/NOREF/legislation_travail_senegal.html

²⁸ Cf. Párrafo dispositivo 6 del anexo de la resolución 78. ACHPR /Res.73(XXXVI)04, adoptada el 7 de diciembre de 2004, tras la 36ª sesión de la Comisión Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos, www.achpr.org/français/_info/index_ECOSOC_fr.htm

de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. 2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.”

Este Protocolo prevé también para las personas mayores, el derecho a:

“ejecutar programas laborales específicos destinados a conceder a los ancianos la posibilidad de realizar una actividad productiva adecuada a sus capacidades respetando su vocación o deseos” (art. 17.b) y para las personas con discapacidad “ejecutar programas laborales específicos destinados a conceder a los ancianos la posibilidad de realizar una actividad productiva adecuada a sus capacidades respetando su vocación o deseos.” (art. 18.a)

El Protocolo de San Salvador está actualmente ratificado por 14 Estados. Otros cinco lo han firmado, por el momento, mientras que 15 Estados más del continente americano entre los que se encuentran Estados Unidos y Canadá no han hecho nada después de adoptarlo en 1988²⁹.

²⁹ Cf. <http://www.cidh.org/Basicos/Basicos4.htm>

III. OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS Y APLICACIÓN A NIVEL NACIONAL

A) Obligaciones de los Estados

El derecho al trabajo no es una aspiración o afirmación filosófica, sino una obligación jurídica para los Estados. Al igual que ocurre con otros derechos humanos, el derecho al trabajo exige de los Estados que lo respeten, lo protejan y lo apliquen. Dado que ya hemos desarrollado los principios básicos de estos tres niveles de obligaciones de los Estados en las publicaciones precedentes³⁰, nos limitaremos a mencionar ciertas obligaciones específicas de los Estados en relación al derecho al trabajo, como los preconizados por el CDESCR:

- 1) reconocer el derecho al trabajo en el sistema jurídico nacional y adoptar una política nacional sobre el derecho al trabajo así como un plan detallado para llevarlo a cabo;
- 2) garantizar progresivamente el pleno ejercicio del derecho al trabajo;
- 3) garantizar que el derecho al trabajo se ejercerá “sin ninguna discriminación” (art. 2.2 del PIDESC);
- 4) garantizar el derecho de las mujeres y los jóvenes a acceder a un empleo decente y, para ello, tomar medidas para luchar contra la discriminación y promover la igualdad de acceso y de oportunidades;
- 5) asegurar la igualdad en el acceso al trabajo y a la formación;
- 6) velar para que las medidas de privatización no debiliten los derechos de los trabajadores;
- 7) las medidas particulares tomadas para incrementar la flexibilidad de los mercados laborales no deben tener como efecto la precarización del trabajo y la disminución de la protección social del trabajador;
- 8) en principio no se deberá tomar ninguna medida retrógrada en relación al derecho al trabajo;
- 9) prohibir el trabajo forzado u obligatorio absteniéndose de rechazar o disminuir la igualdad de acceso de todos a un trabajo decente, sobre todo a individuos y grupos menos favorecidos y marginalizados, como los detenidos, miembros de minorías y trabajadores inmigrantes;
- 10) prohibir el trabajo de niños menores de 16 años;
- 11) prohibir todas las formas de explotación económica y de trabajo forzado infantil;
- 12) prohibir el trabajo forzado y obligatorio a los actores no estatales³¹.

³⁰ Ver “El derecho a la alimentación”, “El derecho a la salud” y “El derecho a la vivienda”, <http://www.cetim.ch/es/publications.php>

³¹ Cf. § 19 a 28 de la Observación General núm. 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptada el 24 de noviembre de 2005, E/C.12/GC/18.

Incumplimiento de obligaciones por parte de los Estados

El CESCR distingue entre incapacidad y falta de voluntad por parte de los Estados en cuanto a la aplicación del derecho al trabajo. Define, también, los incumplimientos por “omisión” y por “comisión de actos”.

“Los incumplimientos por actos de omisión ocurren, por ejemplo, cuando los Estados Partes no regulan las actividades de personas o grupos para impedirles que obstaculicen el derecho de otros a trabajar. Las violaciones mediante actos de comisión incluyen el trabajo forzado; la derogación o la suspensión oficial de la legislación necesaria para el ejercicio permanente del derecho al trabajo; la denegación del acceso al trabajo a ciertos individuos o grupos, tanto si esta discriminación se funda en la legislación o en la práctica; y la aprobación de legislación o de políticas que sean manifiestamente incompatibles con las obligaciones internacionales relativas al derecho al trabajo.”³²

El CESCR enumera también una serie de ejemplos de incumplimiento por parte de los Estados de su obligación de respetar, proteger y poner en práctica el derecho al trabajo. A continuación, algunos extractos:

- *El Estado se sustrae a la obligación de **respetar** el derecho al trabajo cuando las leyes, las políticas o las acciones son contrarias a las normas enunciadas en el artículo 6 del Pacto (ver el capítulo II.A);*
- *El hecho de que el Estado no tenga en cuenta las obligaciones jurídicas que le incumben en virtud del derecho al trabajo tras la conclusión de acuerdos bilaterales o multilaterales con otros Estados, con organizaciones internacionales o con otras entidades como las multinacionales, constituye un incumplimiento de su obligación de respetar el derecho al trabajo;*
- *El Estado incumple la obligación de **proteger** cuando se abstiene de tomar todas las medidas requeridas para proteger a las personas dentro de su jurisdicción contra los atentados al derecho a trabajar imputables a terceros;*
- *Entre los incumplimientos de la obligación de **aplicar** figuran el hecho de no adoptar o no aplicar una política nacional de empleo destinada a garantizar a todos la realización de este derecho; el hecho de afectar al empleo un presupuesto insuficiente o de hacer un mal reparto de los recursos públicos de tal manera que será imposible para ciertos individuos o ciertos grupos ejercer su derecho al trabajo, (...) el hecho de no poner en práctica programas de formación técnica y profesional³³.*

B) Ejemplos de aplicación a nivel nacional

Para ilustrar la aplicación (o no) del derecho al trabajo y sus corolarios a nivel nacional, hemos escogido tres países: México (país de los llamados en desarrollo), Reino Unido (país de los llamados desarrollados y uno de los primeros países industrializados) y Rumanía (país de los llamados en transición).

³² Idem § 32.

³³ Idem § 33 a 36.

En este marco, el ejemplo de China es muy rico en enseñanzas, pero nos resulta imposible cubrir los aspectos esenciales del problema que se presenta en ese país en el marco de esta publicación. Esta es la razón por la que recomendamos a los lectores algunos sitios web especializados³⁴.

1. México

Con 8.400 dólares estadounidenses de PIB por habitante, y formando parte del club de los países “ricos” (OCDE)³⁵, México es el 5° productor mundial de petróleo y figura entre las 15 primeras economías del mundo. Sin embargo, estas cifras no pueden esconder las flagrantes desigualdades que hay en el país y los 40 millones de mexicanos que viven en la pobreza.

En efecto, después de entrar a formar parte del ALENA (Acuerdo de libre cambio norteamericano entre Canadá, Estados Unidos y México que entró en vigor en 1994), la agricultura nacional mexicana ha sido literalmente devastada y el campo ha perdido una cuarta parte de su población ya que la apertura comercial ha puesto en escena a super competidores. Desde 1994, México ha triplicado sus importaciones de cereales de las que dependen el 40% de sus necesidades alimentarias.

Aunque México se ha convertido en el tercer socio comercial de los Estados Unidos y el segundo mercado para los productos americanos, estos intercambios comerciales no han creado empleos estables, sino empleos volátiles en las *maquiladoras* (zonas francas), zonas en las que proliferan las cadenas de montaje, cuyos materiales se importan de Estados Unidos los cuales son reexportados hacia ese país. Además, desde 2001, las maquiladoras estarían perdiendo velocidad a causa de la competencia china y a pesar de los esfuerzos del gobierno mexicano para mantenerlas.

También hay que destacar que cerca de 30 millones de mexicanos viven en los Estados Unidos y que ellos mantienen a un tercio de la población mexicana (21 mil millones de dólares estadounidenses enviados a México en 2006).

Si bien la tasa media de desempleo entre 1996 y 2006 fue, según las cifras oficiales, del 2,9% entre las mujeres y del 2,4% entre los hombres, hay que subrayar que el 40% de la población activa (sobre un total de 41,6 millones) trabaja en el sector informal.

Legislación mexicana

El artículo 123 de la Constitución de México estipula que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.” Su artículo 5 precisa que “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria,

³⁴ Ver entre otros www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=es&p_country=CHN et <http://survey07.ituc-csi.org/getcountry.php?IDCountry=CHN&IDLang=ES>, www.fair-computer.ch/cms/file_admin/user_upload/computer-Kampagne/Pressekonzferenz_20.Mai/A_one_year_follow_up_study_final.pdf

³⁵ Organización de cooperación y de desarrollo económicos que agrupa actualmente a 30 países partidarios de la economía de mercado, ver www.oecd.org

comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito el ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial.”

En cuanto a la ley federal del trabajo, esta prevé que “el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.” (art. 3.1)

Aunque el artículo 357 de la ley del trabajo garantiza la creación de sindicatos en estos términos: “Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a constituir sindicatos sin necesidad de una autorización previa”, la práctica es bien distinta (ver más adelante).

Hay que señalar que México ha ratificado la Convención núm. 87 de la OIT (libertad sindical), pero no la Convención núm. 98 (derecho de organización y a las negociaciones colectivas).

La legislación mexicana no prevé un seguro por desempleo, sino un mecanismo de ayuda (establecido en 2002 a título experimental) llamado “Sistema de ayuda financiera a los demandantes de empleo” (SAEBE), que pone a disposición de estos últimos ciertos medios, pero bajo ciertas condiciones (haber buscado activamente un empleo al menos durante tres meses, haber cotizado en la seguridad social durante al menos seis meses, tener personas a su cargo, etc.).

El salario mínimo mexicano está lejos de garantizar una vida decente a los trabajadores y a su familia (estimado cinco veces por debajo de las necesidades vitales).

La legislación mexicana tampoco comprende una ley federal sobre la igualdad de sexos y la mitad de la población no tiene ningún seguro social ni de ayuda social.

Violaciones del derecho al trabajo y del derecho laboral

Según el reciente informe de la Confederación Sindical Internacional (CSI) sobre México: “los atentados sistemáticos a la autonomía sindical y numerosos obstáculos institucionales impiden la formación de sindicatos independientes.” (fuentes abajo)

Aún peor, a pesar de la decisión de la Corte Suprema en 1999 que declaró anticonstitucional la imposición del monopolio sindical en el sector público y la cláusula de exclusión que dispone que “sólo los miembros del sindicato existente en el lugar de trabajo pueden ser contratados por una empresa pública o privada”, la situación no parece mejorar, dado que sólo el 7% de los trabajadores se beneficiarían de contratos derivados de negociaciones colectivas.

Esto viene corroborado por las numerosas quejas interpuestas ante la OIT. Por ejemplo, el Sindicato de los Trabajadores de la Educación del Estado de Puebla Independiente (SETEP) se quejó ante la OIT (en 2006 y en 2007) porque desde 2004 las autoridades mexicanas se negaban a inscribirlo en el registro de los sindicatos violando la Convención núm. 87 de la OIT. En sus conclusiones, el Comité de la libertad sindical solicitó al gobierno mexicano “que tomara

medidas para que las autoridades locales competentes concedieran al SETEP, en el menor plazo posible, la inscripción en el registro de los sindicatos independientemente de su mayor o menor representatividad, y para que la legislación del Estado de Puebla fuera modificada de tal manera que para poder inscribir un sindicato, no se les exija a los trabajadores de la función pública que no exista ningún otro sindicato representativo.” (fuentes abajo)

También es considerable la diferencia salarial entre las mujeres y los hombres, pudiendo llegar, en muchos sectores, al 50%. El gobierno mexicano no habría desplegado siempre las medidas adecuadas contra el acoso sexual, que es una práctica corriente en el mundo laboral.

Según las cifras oficiales, en México trabajan al menos 3 millones de menores de entre 6 y 14 años, lo que explica claramente la alta tasa de desescolarización en este país. El acceso a la enseñanza en otra lengua distinta al español es difícil, lo que conlleva que muchos niños de origen indígena no puedan completar su escolarización. El trabajo forzado, incluido el trabajo forzado infantil, sigue siendo un problema actual en México y afecta más especialmente a las poblaciones indígenas.

Por lo que se refiere a las *maquiladoras*, según la CSI, son sinónimo de horas extra no remuneradas, de acoso sexual, de discriminación en la contratación, de ausencia completa de higiene y de seguridad y de despidos arbitrarios. Además, la sindicalización es imposible. La mayor parte de maquiladoras cambian de lugar sin pagar a sus empleados la indemnización que se les debe.

En 2006, el CEREAL (Centro de Reflexión y Acción Laboral) recibió 578 quejas de trabajadores por violaciones de los derechos sindicales y laborales en empresas como HP, Dell, IBM, Intel, Nokia, Philips, Sony Ericsson, Motorola y Sony. La reducción del alcance de los convenios colectivos y la obstrucción a la negociación colectiva son prácticas de lo más frecuente, a las que se tienen que añadir los temas de discriminación, la exposición a productos tóxicos, el acoso sexual y los malos tratos.

El 19 de febrero de 2006, una explosión en la Mina 8 de la unidad Pasta de Conchos, del grupo Minera México, SA (IMMSA), causó la muerte de 65 mineros. Sólo se recuperaron dos cuerpos y el IMMSA abandonó la búsqueda de los restos el 5 de abril de 2007, con el pretexto de que el 25% de la mina estaba inundada y que el agua estaba contaminada por el SIDA, la tuberculosis, etc. y suponía un riesgo para la salud de los rescatadores y de la población. Las familias de las víctimas siguen intentando encontrar y enterrar los cuerpos de los mineros desesperadamente. Se han organizado en asociaciones para dar a conocer a diferentes instancias nacionales e internacionales de derechos humanos este escándalo, pero también para terminar con la impunidad y para poder lograr la condena de los responsables.

Las autoridades mexicanas no dudan en recurrir a la violencia para “resolver” los conflictos sociales. He aquí algunos ejemplos.

Los días 3 y 4 de marzo de 2006, los trabajadores, mayoritariamente mujeres, que trabajan en la economía sumergida, fueron el blanco de violencias perpetradas

por más de 2.500 policías nacionales, derivando en más de 200 detenciones arbitrarias, la muerte de dos hombres jóvenes y la tortura de decenas de personas, víctimas sobre todo de la violencia sexual. Hasta hoy, nadie se ha dirigido a ninguno de los responsables de estas violaciones.

El 11 de enero de 2008, 700 miembros de las fuerzas de seguridad del Estado y de la policía federal fueron movilizados para desalojar a los 1.500 mineros de Cananea (Estado de Sonora), mina de cobre explotada por Grupo México, que estaban en huelga desde julio de 2007 para denunciar los bajos salarios y las horribles condiciones de salubridad y de seguridad en la mina. Los disparos de las fuerzas de la policía y del ejército (granadas lacrimógenas y balas de goma) provocaron varias decenas de heridos entre los trabajadores y varios de estos últimos fueron arrestados. Esto desembocó en la huelga de 270.000 trabajadores del sector en su país.

Dos mineros muertos y 41 heridos, de los cuales dos graves, este es el saldo de la expulsión brutal efectuada el 20 de abril de 2006 en la empresa siderúrgica Lázaro Cárdenas Las Truchas (Sicartsa), donde los trabajadores estaban en huelga desde el 2 de abril para exigir que se respetara el estatuto de dirigente sindical de Napoleón Gómez Urrutia y que se le retirara al dirigente impuesto por la empresa. Como respuesta completamente desproporcionada, fueron enviados 800 policías de las fuerzas federales y del Estado para hacer frente a los 500 trabajadores. Uno de los dos trabajadores que perdieron la vida era Héctor Álvarez Gómez, representante sindical en el seno de la comisión paritaria de la empresa Mittal Steel.

Recomendaciones del CDESCR

El CDESCR examinó en junio de 2006 el informe del gobierno mexicano e hizo, entre otras, las siguientes recomendaciones en sus Observaciones Finales:

- velar por que los salarios fijados por la Comisión Nacional de Salarios o negociados entre los trabajadores y los empleadores aseguren a todos los trabajadores y empleados, en particular las mujeres y los indígenas, unas condiciones de vida digna para ellos y para su familia;
- prevenir y eliminar la discriminación en el trabajo en todos los Estados;
- suprimir de la legislación todas las restricciones en relación a los derechos sindicales;
- hacer universales las prestaciones de desempleo;
- proveer de una ayuda social a las personas que tienen necesidad de ella;
- fijar la edad mínima de admisión al trabajo en 15 años (fin de la enseñanza obligatoria);
- adoptar una ley sobre la igualdad de sexos a nivel federal y a nivel de Estados federados;
- adoptar y aplicar efectivamente leyes sobre el acoso sexual por parte de los Estados Federados de México;

- asegurar la plena integración de los derechos económicos, sociales y culturales en sus estrategias de desarrollo social y de reducción de la pobreza, responder específicamente a las necesidades de los individuos y grupos desfavorecidos y marginados y conceder fondos suficientes para poner en práctica dichas estrategias.

Fuentes:

- *Extractos de las Observaciones Finales del CDESCR sobre México, adoptadas el 9 de junio de 2006, durante su 36ª sesión, E/C.12/MEX/CO/4*, http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.MEX.CO.4_sp.pdf
- *Extractos del informe del gobierno mexicano presentado al CDESCR, E/C.12/4/Add.16 de 25 de febrero de 2005*, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G05/405/28/PDF/G0540528.pdf?OpenElement>
- *Extractos del informe de la Confederación Sindical Internacional (CSI) sobre México, hecho público en Ginebra el 11 de febrero de 2008*, www.ituc-csi.org/IMG/pdf/TPR_Mexico.pdf y su comunicado de prensa de 29 de abril de 2008, www.ituc-csi.org/spip.php?article2031&lang=fr
- *Queja contra el gobierno de México presentada por el Sindicato de los Trabajadores de la Educación del Estado de Puebla Independiente (SETEP), Informe No. 349, Caso No(s). 2536*, www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconvf3.pl?host=status01&txbase=ilofre&document=4791&chapter=3&query=%28Mexico%29+%40ref&highlight=&querytype=bool
- *Centro de Reflexión y Acción Laboral*, www.sjsocial.org/fomento
- *Artículo de Anne Vigna, aparecido en Le Monde Diplomatique del mes de marzo de 2008*, www.monde-diplomatique.fr/2008/03/VIGNA/15719
- *Artículo de Luis Hernández Navarro, publicado en el sitio internet del Réseau d'information et de solidarité avec l'Amérique Latine el 8 de noviembre de 2007*, risal.collectifs.net/spip.php?article2358
- *Comunicado de prensa de la Federación Internacional de las Organizaciones de Trabajadores de la Metalurgia, de 16 de enero de 2008*, www.imfmetal.org/main/index.cfm?n=47&l=5&c=17150
- *Human Rights Advocates, Volumen 47, Verano de 2006*, www.humanrightsadvocates.org/images/HRA_Vol47.pdf
- *Banco Mundial*, www.bancomundial.org
- *Géographie sociale et politique*, www.geographie-sociale.org/mexique-usa-frontiere.htm

2. Reino Unido

Sexta economía mundial, el Reino Unido forma parte del G9, este grupo de países que definen las políticas económicas sin consultar a los principales afectados.

Desde los años 1980, este país se ha convertido en el principal promotor de las tesis neoliberales. Las actividades industriales representan actualmente menos del 20% de la economía de este país (farmacéutica, petrolera, aeronáutica y automovilística en particular) contra un 72% en servicios y el 8% en finanzas (Londres es la 3ª plaza financiera internacional, el PIB de esta ciudad es igual al PIB de Suiza³⁶).

³⁶ 500 mil millones de Francos Suizos

Con un PIB de 31.436 € por habitante en 2004, el Reino Unido exhibe una “salud económica” aparentemente brillante pero que esconde la situación catastrófica de millones de habitantes: la duración excesiva de la jornada laboral (3,3 millones de británicos trabajan 48 horas semanales), los empleos precarios (de los que 3,2 millones de *teletrabajadores* trabajan principalmente en su casa), 3,8 millones de niños viven bajo el umbral de la pobreza, sin olvidar, claro, a los trabajadores inmigrantes legales (cerca de 6 millones) e “ilegales” (estimado de entre 500.000 y un millón) así como más de 280.000 solicitantes de asilo a los que se les desestimó y que viven en condiciones de pobreza, sin autorización para trabajar y que ya no reciben ninguna ayuda, etc.

A esto se añade el comportamiento irrespetuoso de las sociedades transnacionales británicas que operan en el extranjero en relación a los derechos laborales y el derecho al trabajo. De ahí, además, la solicitud de ActionAid International al gobierno del Reino Unido para que reglamente las actividades de dichas sociedades fuera de su territorio que sería uno de los mejores medios para cumplir con sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos

Legislación del Reino Unido y violaciones del derecho laboral y al trabajo

La ley sobre la consolidación de los sindicatos y de las relaciones laborales (TULR(C)A 1992) y la ley sobre las relaciones del trabajo (ERA) de 1999 regulan el derecho laboral.

Los trabajadores británicos están protegidos contra el despido o contra otras formas de represalias si acuden a su sindicato. Tienen derecho a estar informados y consultados sobre toda decisión que afecte a su empleo, bajo pena de una sanción que puede llegar a los 75.000 £ para los empleadores.

El salario mínimo es de 4,85 £/hora³⁷ (según los datos de 2004), lo que correspondería a un salario neto inferior al 60% del salario neto medio (según los criterios del Comité Europeo de Derechos Sociales) y, por tanto, insuficiente para llevar una vida digna.

La ley no garantiza la remuneración de horas extra (remuneración mayor) ni la de los días festivos.

La ley sobre la jornada laboral prevé cuatro semanas de vacaciones pagadas anuales, pero si un asalariado se pone enfermo o tiene un accidente durante sus vacaciones, recuperar en otro momento los días así perdidos a menudo causa problemas a los que están vinculados contractualmente en el Reino Unido.

Oficialmente, el 5,2% de la población activa (29 millones según los datos de 2006) del Reino Unido está desempleada. Los subsidios para los demandantes de empleo (*Jobseeker's Allowance*) no se pagan más que a las personas que buscan activamente un empleo, pero son manifiestamente insuficientes para una sola persona (476 € por mes)³⁸.

³⁷ 1£= 1,31 €, 1,86 \$ y 2 Francos Suizos.

³⁸ El Comité Europeo de Derechos Sociales considera que cuando el importe de una prestación es inferior al umbral de la pobreza, incluso cuando este se fija a un 40% de la renta media ajustada, su acumulación con otras prestaciones en condición de recursos no llega a lo previsto en el artículo 12§1

Las cuestiones de higiene y de seguridad de los trabajadores temporales conlleva dos problemas particulares en el Reino Unido: (i) esta categoría de trabajadores corre un riesgo por la falta de formación o preparación en los puestos que ocupan, debido, a menudo, al hecho de que la agencia de trabajo laboral no está bien informada sobre las tareas que hay que efectuar o que las precisiones dadas por el cliente no son suficientes; y (ii) si ocurre un accidente, tanto la agencia como la empresa que contratan a los trabajadores laborales pueden rechazar toda responsabilidad, argumentando una falta de transparencia en la relación laboral.

Los trabajadores inmigrantes residentes de países de Europa Central y Oriental que se adhirieron a la Unión Europea en mayo de 2004 son víctimas de formas notables de explotación en el campo del empleo – salarios poco elevados y a menudo inferiores al salario mínimo nacional, retrasos en el pago de los salarios, jornadas laborales excesivamente largas, retención de documentos de viaje, violencia y malos tratos en el lugar de trabajo, condiciones laborales peligrosas/insalubres.

La legislación británica reconoce el derecho a la huelga pero con un proceso de legitimación esclavizante y una limitación de facto de 12 semanas. Más allá de este plazo o después de un período más largo – en caso de *lock-out*, los empleados pueden ser despedidos por haber tomado parte en una huelga legal.

Sólo pueden hacer huelga los trabajadores afectados; toda acción solidaria se considera como ilegal a semejanza, por ejemplo de los piquetes de huelga alrededor de la empresa por parte de los sindicatos.

Los tribunales británicos excluyen también cualquier acción colectiva de cara a un futuro empleador o de futuras condiciones laborales en el marco de una transferencia de parte de la actividad de una empresa.

El artículo 235A de la ley consolidada de 1992 sobre los sindicatos y las relaciones profesionales (*Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act*) permite que una tercera parte ejerza, bajo ciertas condiciones, una acción judicial contra un sindicato que organice una acción reivindicativa.

Hoy en día, sólo cerca de una tercera parte de la mano de obra británica está protegida por convenios colectivos.

El Trade Union Congress (TUC) estima que los sindicalistas en Gran Bretaña tienen menos derechos por lo que se refiere a la organización de una acción colectiva hoy en día ¡que en 1906!

El Comité Europeo de Derechos Sociales opina lo mismo. Según este, la legislación del Reino Unido sobre el derecho de huelga es contrario al párrafo 4 del artículo 6 de la Carta Social Europea ya que: a) las posibilidades de los trabajadores de defender sus intereses con acciones colectivas lícitas son demasiado restringidas; b) la obligación de dar un preaviso al empleador para hacer una votación sobre una acción reivindicativa es excesiva; c) la protección

de la Carta Social Europea.

de los trabajadores que son despedidos mientras participan en una acción reivindicativa es insuficiente.

Métodos antisindicales

En más de una legislación desfavorable para los trabajadores, algunos empleadores emprenden una “guerrilla” contra la sindicalización en su empresa. Han recurrido a un abanico de tácticas que van desde las represalias y el despido de los sindicalistas a la prohibición del acceso a su lugar de trabajo, la disuasión activa de la adhesión y la difusión de propaganda antisindical, pasando por ventajas financieras y establecimiento de nuevos mecanismos de consulta. He aquí algunos ejemplos:

- la creación de una asociación interna de personal que pone bajo vigilancia a los trabajadores cuando son vistos cerca de organizadores sindicales fuera de su lugar de trabajo, que profiere amenazas de cierre o de transferencia de sus actividades comerciales en lugar de reconocer al sindicato;
- algunos empleadores han acudido a despachos asesores estadounidenses para frenar, no sin éxito, los intentos de sindicalización de sus efectivos;
- en virtud de la ley actual sobre insolvencia, los empresarios poco escrupulosos pueden fácilmente despedir a los trabajadores, declararse en quiebra y proceder a la recompra de haberes de la sociedad en quiebra, para retomar inmediatamente los negocios sin tener que dar la menor indemnización a los trabajadores despedidos;
- un estudio publicado en abril de 2006, realizado conjuntamente por el TUC y el Departamento de Investigación sobre el Trabajo (*Labour Research Department*) muestra que los sindicatos tienen cada vez más dificultades para obtener el reconocimiento de los empleadores.

En este contexto, hay que mencionar que dos empleados de la compañía aérea British Airways fueron despedidos por falta grave después de haber hecho una huelga en 2005 para apoyar a unos trabajadores despedidos en el curso de un conflicto con la empresa de *catering* aéreo Gate Gourmet. Un tercer empleado de la British Airways recibió una última advertencia por carta certificada.

Ejemplos de acciones sindicales exitosas

En febrero de 2006, la cadena de supermercados ASDA perteneciente a la multinacional americana Wal-Mart, conocida por su hostilidad con respecto a los sindicatos, fue condenada por un tribunal laboral por haber ofrecido ventajas financieras a sus empleados (un aumento del 10%) para incitarlos a renunciar a su derecho a la negociación colectiva. Se ordenó a ASDA a pagar 2.500 £ de compensación a cada uno de los 340 trabajadores afectados.

La sociedad de envasado Chesapeake despidió a 10 miembros del Sindicato de los Trabajadores de la Industria Manufacturada (Unite the Nation, ex AMICUS) porque no quisieron firmar contratos individuales. Los miembros del sindicato rechazaron unánimemente la propuesta de la empresa dirigida a

revocar el convenio colectivo haciendo pasar al conjunto del personal a contratos individuales (diciembre de 2006).

Violaciones de la Carta Europea constatadas por el Comité Europeo de Derechos Sociales

A partir del examen del informe nacional del Reino Unido en diciembre de 2007, el Comité Europeo de Derechos Sociales concluyó que se violaron los siguientes artículos de la Carta Social Europea:

- el artículo 2§4, porque la legislación no prevé reducir la duración de la jornada laboral u otorgar vacaciones suplementarias a empleados que tienen ocupaciones peligrosas o insalubres y que, por añadidura, no se ha aportado ninguna prueba de que tales medidas o cualquier otra dirigidas a reducir la exposición a riesgos hubiera sido aplicada por vía del convenio colectivo o por otros medios;
- el artículo 2§5, porque es posible, en numerosos sectores, trabajar más de doce días consecutivos sin gozar de un período de reposo, y no se ofreció ninguna información en relación a dichas garantías;
- el artículo 4§1, porque el salario mínimo es netamente inferior al umbral del 60% aceptado por el Comité;
- el artículo 4§2, porque no todos los trabajadores disponen de las garantías legales adecuadas por lo que se refiere a la mayor remuneración de las horas extra;
- el artículo 4§4, porque el preaviso en caso de cese de empleo es demasiado corto para los trabajadores que tienen menos de tres años de antigüedad;
- el artículo 4§5, porque la determinación de las deducciones sobre el salario atañen sólo a la negociación entre las partes en un contrato laboral;
- el artículo 10§4, porque la igualdad de trato de los residentes de otros Estados parte que residen legalmente o trabajan regularmente en el Reino Unido no es garantía por lo que se refiere a los derechos y cargas y la asistencia financiera en la formación;
- el artículo 235A de la ley consolidada de 1992 sobre los sindicatos y las relaciones profesionales aún ponen más trabas al ejercicio del derecho a huelga;
- el artículo 12§1, porque, en lo que se refiere a las personas solas, los importes de las indemnizaciones por enfermedad, las prestaciones por incapacidad de corta duración y el subsidio contributivo del demandante de empleo son manifiestamente insuficientes;
- el artículo 19§6, porque ni la legislación ni la práctica garantizan a los hijos de trabajadores inmigrantes de entre 18 a 21 años el derecho a reagrupamiento familiar;
- el artículo 19§8, porque los miembros de la familia de un trabajador inmigrante residente en un Estado no miembro de la UE y que no perte-

nece al EEE, así como los hijos de un trabajador inmigrante residentes en un Estado miembro de la UE o que pertenece al EEE pero que tienen menos de 17 años pueden ser expulsados inmediatamente después de la expulsión del trabajador inmigrante.

Declaraciones, recomendaciones y cuestiones del CDESCR

A partir del examen del informe nacional del Reino Unido en 2002, el CDESCR constató lo siguiente en relación al derecho al trabajo y sus corolarios:

- aunque el PIDESC haya sido ratificado por el Reino Unido desde hace 40 años (!), aún no se ha incorporado al orden jurídico interno y este país no tiene la intención de hacerlo en un futuro próximo;
- la ausencia de un plan nacional de acción para los derechos humanos;
- el salario mínimo nacional no está fijado en una cantidad que asegure a todos los trabajadores un nivel de vida digno, y la protección que garantice el salario mínimo no se aplica a los trabajadores menores de 18 años;
- la persistencia de una pobreza considerable, en particular en ciertas regiones del país como por ejemplo Irlanda del Norte y en ciertas clases de la población, por ejemplo las minorías étnicas, las personas discapacitadas y las personas mayores.

Al final de este examen, el CDESCR hizo, entre otras, las siguientes recomendaciones al gobierno de este país:

- elaborar una legislación y una política nacional sobre cuestiones como la reducción de la pobreza, la seguridad social, la vivienda, la salud y la educación;
- solicitar al Estado parte (Reino Unido), como miembro de las instituciones financieras internacionales, sobre todo el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, que no hiciera nada para evitar que las política y decisiones de dichas organizaciones sean conformes a las obligaciones de los Estados parte del Pacto, en particular, las que se refieren a la asistencia y la cooperación internacionales;
- tomar medidas más eficaces para luchar contra la discriminación de hecho, en particular por lo que se refiere a las minorías étnicas y personas con discapacidades, sobre todo en relación al empleo, la vivienda y la educación. Recomienda vivamente al Estado parte que adopte una legislación más completa sobre igualdad y no discriminación en el derecho británico.

Hay que subrayar que el 5º informe periódico del Reino Unido será examinado por el CDESCR en mayo de 2009 y, en esta ocasión, el CDESCR solicita al gobierno de este país proveer informaciones sobre:

- ¿El nivel de salario mínimo nacional: es suficiente para que un trabajador y su familia pueda gozar de un nivel de vida adecuado? ¿Cuáles son las medidas adoptadas por el Estado parte para prevenir y penar las infracciones a la legislación sobre el salario mínimo?;
- El programa de reforma de las jubilaciones, así como las medidas que el Estado parte prevé tomar para hacer frente al incremento del coste de las jubilaciones y de la salud derivadas del envejecimiento de su población;
- Las medidas adoptadas en los territorios dependientes y de ultramar para garantizar a todas las mujeres el derecho a vacaciones pagadas por maternidad o a una vacaciones con unas prestaciones de seguridad social adecuadas durante un período suficiente antes del nacimiento de sus hijos;
- Las medidas adoptadas por el Estado parte para luchar contra la trata de seres humanos, sobre todo de mujeres y niños, y para ayudar a las víctimas;
- El número de solicitudes pendientes que fueron presentadas por familias de inmigrantes que quieren entrar en el territorio del Estado parte con el objetivo del reagrupamiento familiar; las medidas tomadas para reducir los retrasos en el procedimiento de consentimiento de esas solicitudes, de acuerdo con las obligaciones del Estado parte según el Pacto;
- Los progresos hechos por el Estado parte en la lucha contra la pobreza y la exclusión social.

Fuentes:

- *Extractos del informe anual de las violaciones de los derechos sindicales (2007) de la CSI*, <http://survey07.ituc-csi.org/getcountry.php?IDCountry=GBR&IDLang=ES>
- *Extractos de las Conclusiones del Comité Europeo de los Derechos Sociales sobre el Reino Unido, XVIII-1 et XVIII-2*, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/UKXVIII1_fr.pdf, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/UKXVIII2_fr.pdf
- *Extractos de las Observaciones Finales del CESCR sobre el Reino Unido, adoptadas el 5 de junio de 2002 durante la 28ª sesión, E/C.12/1/Add.79*, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G02/424/24/PDF/G0242424.pdf?OpenElement>
- *Extractos de la lista de puntos a tratar en ocasión del examen del quinto informe periódico del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, adoptado por el Grupo de Trabajo presesional del CESCR, del 19-23 mayo de 2008, E/C.12/GBR/Q/5, 10 junio de 2008*, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/424/51/PDF/G0842451.pdf?OpenElement>
- TUC, www.tuc.org.uk/work_life/tuc-14876-f0.cfm?theme=itsabouttime
- OCDE, www.oecd.org
- *Comunicaciones de ONGs, sometidas a la Primera Sesión del Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal del Consejo de Derechos Humanos, A/HRC/WG.6/1/GBR/3, de 11 de marzo de 2008*, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/115/89/PDF/G0811589.pdf?OpenElement>

3. Rumanía

Con un PIB por habitante que se sitúa actualmente entre 3.000 y 7.000 euros según las regiones, Rumanía es un país de los llamados en “transición”. Se convirtió en miembro de la Unión Europea desde enero de 2007.

El 4,3% de la población activa (10 millones) está desempleada, pero hay que precisar que el 20% de la población rumana (sobre 22 millones de habitantes con los que cuenta este país) trabajan en el extranjero de los que los más conocidos son los *capsunari* (recolectores de fresas) en España.

Los gitanos constituyen sin duda el sector de la población más discriminado. En efecto, según la UNICEF, cerca del 88% de los gitanos de Rumanía vivían por debajo del umbral de la pobreza en 2005.

Rumanía es también un país productor de petróleo (245 000 barriles/día en 2006) y de gas natural (17,6 mil millones de m³ en 2006).

Numerosas compañías europeas como Renault, Ford, Nokia, Siemens se deslocalizaron hacia este país por las facilidades que hay para invertir y por el buen mercado de mano de obra (siendo el salario mínimo de 69 euros en 2004).

No obstante, parece que esta tendencia está cambiando, dado que Rumanía tendría una falta de mano de obra. En efecto, las compañías que operan en Rumanía emplean desde ahora varios millares de moldavos, turcos y chinos, la mayoría de los cuales trabajan en los sectores textil, agrícola, y de la construcción. Daewoo incluso habría previsto la importación de ¡obreros vietnamitas!

Legislación rumana

El artículo 41 de la Constitución rumana reconoce el derecho al trabajo, las relaciones laborales y la protección social de los trabajadores:

“(1) El derecho al trabajo no puede ser limitado. La elección de la profesión, del trabajo o de la ocupación, así como del lugar de trabajo es libre. (2) Los asalariados tienen derecho a las medidas de protección social. Estas medidas tratan sobre la seguridad y la salud de los asalariados, el régimen laboral de mujeres y jóvenes, la institución de un salario mínimo bruto a nivel nacional, el descanso semanal, las vacaciones pagadas, la prestación del trabajo en condiciones particulares o especiales, la formación profesional, así como sobre otras situaciones específicas, establecidas por la ley. (3) La duración normal de la jornada laboral es, de media, de un máximo de ocho horas. (4) Por un mismo trabajo, las mujeres reciben el mismo salario que los hombres. (5) El derecho a la negociación colectiva en materia laboral y el carácter obligatorio de los convenios colectivos están garantizados.”

La Constitución rumana garantiza los derechos sindicales (art. 9), el derecho de asociación (art. 40.1) y el derecho de huelga (art. 43). Además, también prohíbe el trabajo forzado (art. 42.1) y fija en 15 años el trabajo infantil (art. 49.4)

Desde este año, el salario mínimo en Rumanía es de 500 lei (unos 150 euros), pero la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, según el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer, sería considerable en sectores tanto públicos como privados.

Los artículos 111 y 112 del Código de Trabajo prevén que la duración legal de la jornada laboral no debe sobrepasar las 48 horas semanales, incluyendo las horas extra.

El derecho a la negociación colectiva se reconoce en la ley de 1996, pero estrictamente limitada a lugares de trabajo que tienen una plantilla superior a 21 empleados. Según esta ley, los convenios colectivos deben ser renovados cada año.

El Estado rumano tienen que “tomar medidas de desarrollo económico y de protección social, con el fin de asegurar a los ciudadanos un nivel de vida digna” (artículo 47,1) y reconoce a sus ciudadanos el derecho a los siguientes seguros sociales: “pensión de jubilación, vacaciones pagadas por maternidad, asistencia médica en los establecimientos sanitarios del Estado, subsidio en caso de desempleo, y otras formas de seguros sociales públicos o privados” así como “a medidas de asistencia social” (artículo 47.2).

Igualmente, hay que subrayar que Rumanía ha ratificado la mayor parte de las Convenciones de la ONU en materia de derechos humanos entre los cuales, los dos Pactos Internacionales. En este sentido, hay que precisar que los tratados internacionales en materia de derechos humanos priman sobre la legislación rumana en virtud del artículo 20.2 de su Constitución: “En caso de no concordancia entre los pactos y los tratados que tratan sobre los derechos fundamentales del hombre de los que Rumanía es parte, y las leyes internas, tienen primacía las reglamentaciones internacionales, salvo en el caso de disposiciones más favorables previstas por la Constitución o las leyes internas.”

Restricciones al derecho de huelga

Aunque el derecho de huelga esté reconocido por la legislación rumana, queda restringida para los trabajadores de servicios sanitarios, de farmacias, de escuelas, del sector de las comunicaciones, de la radio y de la televisión, del transporte y de los servicios esenciales (gas, electricidad), etc. que tienen que ofrecer un servicio mínimo correspondiente a un tercio de la actividad normal.

El empleador debe recibir un preaviso de 48 horas. Una huelga no puede tener como objetivo la defensa de los intereses económicos de los trabajadores y no debe ser utilizada con fines políticos. Las categorías de personas a las que se les prohíbe formar un sindicato o de adherirse a uno, no tienen el derecho de hacer huelga (procuradores, jueces, militares, policía y otros funcionarios).

Las huelgas se tratan como ilegales si existe un convenio colectivo, incluso en el caso de que el conflicto afecte a un aspecto que no queda cubierto por el acuerdo vigente e incluso si el empleador se niega a llevar negociaciones con el sindicato que afecten al nuevo aspecto en cuestión.

Las huelgas pueden igualmente ser declaradas ilegales a causa de irregularidades de procedimiento. En el caso de que una huelga sea declarada ilegal, el dirigente sindical puede ser despedido legalmente, incluso si la huelga se interrumpe de inmediato después de la declaración de ilegalidad. Si un tribunal declara una huelga ilegal, el sindicato tiene que pagar las indemnizaciones.

Hay que destacar que Rumanía no tiene tribunales laborales. Los conflictos profesionales y las diferencias laborales son tratadas por “paneles especializados” en el marco de un sistema judicial normal. Los expertos en legislación laboral representan las organizaciones patronales y de los trabajadores en el seno de dichos paneles sólo pueden opinar, pero su opinión no es vinculante para el tribunal.

Las violaciones del derecho laboral y al trabajo

En la práctica, el derecho a formar sindicatos no siempre se respeta. Ciertos empleadores intentan poner trabas a la creación de sindicatos en las empresas e incluso ponen a los trabajadores en guardia contra toda discusión a propósito de la sindicalización con personas externas. Muchos empleadores habrían creado sindicatos de trabajadores llamados amarillos (controlados por los empleadores). En ciertos casos, el empleador busca eliminar a los sindicatos independientes, lo que es punible por la ley pero difícil de comprobar.

Los empleadores más opuestos a los sindicatos (generalmente empresas extranjeras) condicionan la contratación por la promesa del trabajador de no crear un sindicato ni de adherirse a él.

Muchos empleadores niegan el derecho a la negociación colectiva y se abstienen de concluir convenios colectivos con los sindicatos. Por otro lado, un gran número de convenios colectivos no se aplican. En 2006, varios empleadores no quisieron mantener negociaciones anuales sobre los salarios, la jornada laboral y las condiciones laborales. Los Consejos Territoriales de Trabajo no quisieron registrar las solicitudes de conciliación sometidas por los sindicatos en dichas empresas. Sin conciliación, los sindicatos no pueden iniciar una huelga legal.

Los empleadores raramente son sancionados por los tribunales por su comportamiento antisindical.

Victoria de los obreros de Dacia

El 24 de marzo de 2008, los obreros de la fábrica de Dacia en el paraje de Pitesti (sur de Rumanía), propiedad de Renault-France, iniciaron una huelga para reclamar un aumento mensual de los salarios de 550 lei (cerca de 148 euros). El mismo día, la dirección de la fábrica presentó una queja contra el Sindicato del Automóvil de Dacia (SAD). Pero, el 9 de abril de 2008, el tribunal de Arges juzgó que la huelga era legal.

Finalmente, la huelga acabó el 11 de abril de 2008 con la oferta de la dirección de una mejora salarial mensual de 360 lei (cerca de 133 euros) brutos en dos plazos (300 a partir del 1º de enero de 2008 y 60 a partir del 1º de septiembre de 2008) a la que se añade una prima anual de un mínimo de 900 lei (330 euros) brutos calculados sobre la base de diferencias salariales de la fábrica.

El éxito de este movimiento de huelga reposa principalmente sobre cuatro elementos: salario mínimo extremadamente bajo a nivel europeo (69 euros por mes en 2004), beneficios considerables del constructor francés en su fábrica

rumana (300 millones de euros estos últimos dos años), participación del 85% de los 14 000 trabajadores de la fábrica a la huelga y una solidaridad sin precedentes a nivel nacional y europeo.

En efecto, nunca en la historia de las luchas sociales en Rumanía, un sindicato había tenido un apoyo tan amplio como tuvo el SAD: el sindicato de Correos ofreció 11.000 euros, para compensar la pérdida de salario de los obreros de Dacia, la federación Universul 2.700 euros, mientras que en Francia, la Confederación Francesa Democrática del Trabajo/Renault recolectó 10 000 euros y los obreros de Renault Cleón 2 000 euros... El Cartel Alfa se declaró solidario, igual que la federación de sindicatos de la industria petrolera Petrom. Incluso el Partido Social-demócrata Rumano (PSD), más conocido por su deriva ideológica, su apoyo a las privatizaciones y su mercantilismo, se solidarizó con el movimiento, arrastrando consigo al Partido Socialista Europeo (PSE).

Acción de los obreros chinos

En enero de 2007, 300 obreros chinos de Wear Company en la fábrica textil de Bacau (ciudad situada al este de Rumanía) llevaron a cabo una acción de protesta para reclamar aumentos de su salario (300 dólares estadounidenses) y mejoras laborales. Según el acuerdo entre la agencia de contratación y los obreros chinos, estos últimos tenían que cobrar 700 dólares estadounidenses por mes, pero tenían que dar el 25% de su salario cada mes a la agencia hasta completar 4.000 dólares por haber sido seleccionados para dicho trabajo. La agencia de contratación también tenía que hacerse cargo del billete de regreso a China.

Tras el acuerdo intervenido entre los sindicatos, el Ministro de Trabajo rumano y las embajadas china e italiana, 50 obreros decidieron volver a China y otros 200 decidieron quedarse. Estos últimos cobrarán a partir de ahora 320 dólares estadounidenses al mes y recibirán comida y alojamiento a cargo de la empresa.

Violaciones constatadas por el Comité Europeo de Derechos Sociales de la Carta Europea

En sus conclusiones tras el examen del informe nacional de Rumanía, adoptadas en diciembre de 2006 y 2007, el Comité Europeo de Derechos Sociales establece que la situación de Rumanía no es conforme al:

- artículo 1§1, porque las medidas generales tomadas para hacer frente al alto índice de desempleo de larga duración y el aumento del desempleo de jóvenes son insuficientes;
- artículo 1§2, en razón de la duración excesiva del servicio civil sustitutorio al servicio militar obligatorio;
- artículo 3§2, por los siguientes motivos: i) no existen medidas de prevención y de protección para todos los riesgos que tienen que estar cubiertos; ii) los trabajadores independientes y los empleados domésticos no están cubiertos por las prescripciones en materia de seguridad y salud en el trabajo durante el período de referencia;

- artículo 4§4, porque un preaviso de 15 días (en caso de cese de empleo) es insuficiente cuando los trabajadores tienen más de seis meses de antigüedad;
- artículo 4§5, porque las deducciones del salario pueden privar a los trabajadores del estricto mínimo vital;
- artículo 5, por los siguientes motivos: i) las restricciones al derecho sindical: funcionarios con altos cargos, personas que ejercen una función de dirección o un cargo público son demasiado generales; ii) los policías están obligados a adherirse a la Asociación Nacional de la Policía; iii) el requisito de la nacionalidad rumana para representar a agentes sociales en el Consejo Económico y Social es excesiva;
- artículo 6§4, por los siguientes motivos: i) un sindicato no puede emprender una acción colectiva si no cumple unos criterios de representatividad y sin embargo que la mitad de sus adherentes esté de acuerdo, lo que limita de manera excesiva el derecho de los sindicatos a llevar a cabo acciones colectivas; ii) no se puede determinar si las restricciones al derecho de huelga de los funcionarios entran en los límites fijados por el artículo G de la Carta;
- artículo 7§3, por los siguientes motivos: i) la definición de los trabajos ligeros que pueden hacer los jóvenes de más de 15 años aún en la enseñanza obligatoria no corresponde a la del artículo 7 de la Carta; los jóvenes de más de 15 años aún en la enseñanza obligatoria no tienen garantizado un descanso de duración suficiente durante las vacaciones; ii) los jóvenes empleados en tareas domésticas no están cubiertos por la legislación laboral; iii) el derecho de los niños a beneficiarse plenamente de la enseñanza obligatoria no está garantizados ya que no hay una aplicación efectiva de la legislación;
- artículo 7§1, 7§4, 7§5, 7§6, 7§7, 7§8 y 7§9, porque, en particular, los jóvenes empleados en trabajos domésticos no están cubiertos por la legislación laboral;
- artículo 7§10, porque a pesar de los importantes esfuerzos realizados para luchar contra el problema de la trata de menores, el número de niños afectados es demasiado alto, lo que indica que las medidas tomadas aún no han producido todos sus efectos;
- artículo 12§1, porque no hay ningún elemento que asegure que el carácter de las prestaciones de seguridad social es suficiente;
- artículo 12§4, por los siguientes motivos: i) la legislación no prevé la conservación de ventajas adquiridas en caso de nuevo establecimiento en un Estado parte no vinculado por un acuerdo con Rumanía; ii) la legislación no prevé la totalización de los períodos de seguro o empleo cumplidos por los residentes de Estados parte no vinculados por un acuerdo concluido con Rumanía;
- artículo 15§1, porque no existe una verdadera legislación antidiscriminación sobre la discapacidad en el campo de la educación y de la

- formación y porque la mayoría de los niños con discapacidad está escolarizada en establecimientos especiales;
- artículo 16, por los siguientes motivos: i) la protección social de las familias gitanas es manifiestamente insuficiente en razón de la penuria en la vivienda; ii) los subsidios familiares no son suficientes.

Fuentes:

- *Constitución de Rumanía*, www.cdep.ro/pls/dic/site.page?id=372
- *Comunicado de prensa del gobierno rumano, de 18 de junio de 2008*, www.guv.ro/franceza/presa/afis-doc.php?idpresa=4737&idrubricapresa=&idrubricaprimm=&idtema=&tip=&pag=1&dr=
- *Conclusiones del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre Rumanía, diciembre de 2006 y 2007*: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Romania2006_fr.pdf, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Romania2007_fr.pdf
- *Extractos del informe anual de las violaciones de derechos sindicales de la CSI, 2007*, <http://survey07.ituc-csi.org/getcountry.php?IDCountry=RO&IDLang=ES>
- *Declaración de la International Trade Union Confederation (ITUC), presentada al Consejo de Derechos Humanos en el marco del Examen Periódico Universal sobre Rumanía*, http://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session2/RO/ITUC_ROM_UPR_S2_2008_InternationalTradeUnionConfederation_uprsubmission.pdf
- *Observaciones Finales del Comité por la Eliminación de la Discriminación de la Mujer sobre Rumanía, CEDAW/C/ROM/CO/6, adoptadas en junio de 2006 durante su 35ª sesión*, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/383/82/PDF/N0638382.pdf>
- *Extractos del artículo de Stéphane Luçon “Les ouvriers roumains font reculer Renault”, Le Monde Diplomatique, junio de 2008*, www.monde-diplomatique.fr/2008/06/LUCON/15966
- www.lefigaro.fr/societes-francaises/2008/03/25/04010-20080325ARTFIG00227-dix-mille-salaries-en-greve-chez-renault-dacia-.php
- www.forum-auto.com/marques/dacia/sujet968-105.htm
- www.roumanie.com
- www.businessmonitor.com
- *UNICEF, Estado mundial de la infancia: excluidos e invisibles, 2006*, http://www.unicef.org/spanish/publications/index_30398.html

IV. MECANISMOS DE CONTROL

A) A nivel nacional

La mayoría de los Estados han ratificado muchas convenciones internacionales sobre derechos laborales y derecho al trabajo (convenciones de la OIT y las relativas a los derechos humanos). La mayor parte de ellos también las han integrado en sus legislaciones nacionales³⁹.

En la mayor parte de los países, hay dos tipos de mecanismos a nivel nacional: 1) mecanismo de control judicial; 2) mecanismo de control extrajudicial.

1. Mecanismo de control judicial

En muchos países hay tribunales de lo social que conocen de litigios vinculados con el derecho laboral. Así, es posible dirigirse a esta jurisdicción para hacer respetar las violaciones del derecho laboral, apoyándose sobre la legislación nacional, claro, pero también sobre las convenciones internacionales en materia de derecho laboral (OIT) y de los derechos humanos.

Es posible, igualmente, según el caso, acudir a los tribunales ordinarios (Tribunal Administrativo, por ejemplo) apoyándose en particular en instrumentos internacionales en materia de derechos humanos para hacer respetar el derecho al trabajo y sus corolarios.

2. Mecanismo de control extrajudicial

Los dos principales mecanismos de control extrajudicial disponibles a nivel nacional son las Comisiones Nacionales de Protección de Derechos Humanos y las oficinas de mediación (Ombudsman o Defensor del Pueblo). Estos dos mecanismos forman conjuntamente las llamadas “instituciones nacionales de protección de los derechos humanos”. Estas instituciones existen en cerca de 100 países.

Estas instituciones nacionales de protección de los derechos humanos aunque su eficacia y su independencia varían mucho de un país a otro, tienen generalmente un mandato muy amplio, que les permite observar las políticas del gobierno y su impacto sobre los derechos humanos, y al mismo tiempo proteger a las víctimas de sus violaciones a través de una asistencia jurídica o una mediación con los poderes públicos. Algunas tienen un mandato limitado a la defensa de los derechos civiles y políticos únicamente, pero cada vez son más las que defienden también la realización de los derechos económicos, sociales y culturales.

³⁹ Ver entre otras las base de datos de la OIT Natlex, www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=es

B) A nivel regional

1. África

La *Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos* se encarga de vigilar, respetar y aplicar los instrumentos regionales de protección de los derechos humanos a nivel africano, entre los cuales, la Carta que reconoce el derecho al trabajo en su artículo 15. En este sentido, la Comisión recibe informes periódicos de los Estados que tienen que rendir cuentas sobre las medidas tomadas para realizar todos los derechos reconocidos por la Carta, entre los cuales se encuentra el derecho al trabajo

La Comisión Africana también puede recibir quejas individuales o de ONGs alegando violaciones de derechos protegidos por la Carta. La Comisión decide sobre las violaciones alegadas y formula recomendaciones respecto del Estado encausado. Estas recomendaciones no son obligatorias (de ahí la creación de la Corte Africana de los Derechos Humanos, ver más adelante) pero ejercen una presión moral sobre los Estados, que acostumbran a ejecutarlas por lo general.

En su decisión de 22 de mayo de 2008, la Comisión reconoció la violación del derecho al trabajo (art. 15 de la Carta Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos), entre la violación de otros artículos de dicha Carta, en relación al arresto y a la expulsión en 2004, de 14 gambianos que trabajaban en las minas en Angola, cuando estaban establecidos legalmente en dicho país⁴⁰.

En cuanto a la *Corte Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos*, es competente para recibir solicitudes de reparación y de compensación por violaciones de derechos reconocidos por la Carta y su protocolo adicional. Las víctimas de violaciones del derecho al trabajo tienen, pues, la posibilidad de acudir a la Corte con la condición que el Estado en el que residen haya ratificado el Protocolo que instituye este órgano y que haya reconocido su competencia para recibir las quejas individuales de sus residentes y que se hayan agotado las vías de recursos internos existentes.

Dado que la Corte Africana se estableció recientemente (2008), no ha recibido ninguna queja hasta ahora.

2. Europa

El *Comité Europeo de los Derechos Sociales* tiene como misión la de juzgar la conformidad del derecho y la práctica de los Estados parte de la Carta Social Europea (revisada en 1996). Adopta *Conclusiones* en el marco del sistema de presentación de informes nacionales que los Estados parte de la Carta tienen que

⁴⁰ Cf. Comunicación 292/2004 Institute for Human Rights and Development in Africa/Republic of Angola, www.achpr.org/english/activity_reports/23rd%20and%2024th%20Activity%20Reports.pdf, pp 86 à 107.

someter cada dos años y *Decisiones* en el marco de las reclamaciones colectivas⁴¹ que le someten ONGs o sindicatos desde la adopción en 1995 del protocolo adicional a la Carta Social Europea. Estando el derecho al trabajo y sus corolarios reconocidos por la Carta Social Europea, el Comité vela por su aplicación con ocasión del examen de los informes estatales y puede recibir reclamaciones colectivas alegando violaciones de estos derechos.

En relación a los informes nacionales, en diciembre de 2007, el Comité hizo públicas sus conclusiones sobre el respeto por ciertos Estados de disposiciones que han aceptado en el marco de la Carta Social Europea revisada de 1996. Por ejemplo, en relación a la situación de **Austria**, el Comité concluyó que no está conforme al: i) artículo 1§4 de la Carta (orientación, formación y readaptación profesionales); ii) artículo 3§1 de la Carta porque los trabajadores independientes no están suficientemente cubiertos por la reglamentación en materia de salud y seguridad laboral; iii) artículo 3§2 de la Carta en razón del nombre manifiestamente demasiado elevada de accidentes laborales mortales y del incremento continuado de su frecuencia; iv) artículo 10§4 de la Carta porque no se garantiza la igualdad de trato de los residentes no comunitarios de otros Estados parte a la Carta que residen legalmente o trabajan regularmente en Austria, y que se exige la reciprocidad en lo que se refiere a los derechos y cargas, así como la asistencia financiera en la formación; v) artículo 15§2 de la Carta porque no se garantiza realmente el derecho de las personas con discapacidad a la protección contra la discriminación en materia de empleo durante el período de referencia⁴².

En cuanto a las quejas puestas ante el Comité, he aquí dos ejemplos relativos a Francia y a Finlandia.

En el caso que trata sobre la violación del artículo 1.2 de la Carta por parte de **Francia** (prohibición de toda discriminación en el trabajo) en la que se alega que, según el Código de Trabajo francés (Artículo L.122-45), muchas categorías de trabajadores quedan excluidas de la protección contra la discriminación en el trabajo, el Comité concluyó el 8 de noviembre de 2005 la violación del artículo citado⁴³.

En el caso que trata sobre la violación del artículo 2.4 (derecho a vacaciones pagadas suplementarias o a una reducción de la duración de la jornada en caso de trabajos peligrosos o insalubres) de la Carta por parte de **Finlandia** donde se le acusa de que el personal hospitalario expuesto a los peligros de las radiaciones durante su actividad profesional no tiene derecho a unas vacaciones especiales en razón de la exposición a radiaciones, el Comité concluyó el 17 de octubre de 2001 la violación del artículo en cuestión⁴⁴.

⁴¹ Cf. http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/ConclusionsIndex_fr.asp

⁴² Cf. Comité Europeo de los Derechos Sociales, Conclusiones XVIII-2, Tomo 1, pp. 17 a 62, diciembre de 2007, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/Year/XVIII2Vol1_fr.pdf

⁴³ Cf. reclamación n° 24/2004, Sindicato SUD Travail Affaires Sociales c. France, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC24Merits_fr.pdf (francés e inglés únicamente)

⁴⁴ Cf. reclamación n° 10/2000 Tehy ry and STTK ry c. Finlande, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/complaints/CC10Merits_fr.pdf (francés e inglés únicamente)

También se puede acudir a la *Corte Europea de Derechos Humanos* sobre la base de ciertas disposiciones de la Convención Europea de Derechos Humanos como la prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado (art. 4), el derecho a la libre reunión y de asociación (art. 11) o la prohibición de la discriminación (art. 14).

3. Américas

La *Corte* y la *Comisión Interamericana de Derechos Humanos* velan por el respeto y la puesta en práctica por parte de los Estados parte de la Convención Americana de Derechos Humanos y del Protocolo de San Salvador. El Protocolo de San Salvador creó los mecanismos formales de protección. Los Estados tienen que presentar informes periódicos sobre las medidas progresivas que han adoptado para la realización de los DESC a la Comisión. Sin embargo, las víctimas no pueden presentar peticiones individuales o colectivas ni a la Corte ni a la Comisión que pueden decidir sobre derechos civiles y políticos. Por el contrario, la Comisión y la Corte podrán examinar quejas – por medio de ciertos derechos civiles y políticos.

A título de ejemplo, el 2 de febrero de 2001, la Corte Interamericana de Derechos Humanos condenó a Panamá por haber violado los derechos a la libertad sindical, a la protección y a la garantía judicial de 270 trabajadores. La Corte también exigió a Panamá la reintegración de estos trabajadores en su puesto inicial y el pago de salarios debidos⁴⁵. Se trata del primer caso en el que la Corte Interamericana de Derechos Humanos trata sobre el derecho al trabajo.

C) A nivel internacional

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Creada en 1919, la OIT es la principal organización a nivel internacional en el campo del trabajo y se distingue de otras agencias especializadas de la ONU por su estructura tripartita. Está dirigida por un Consejo de Administración compuesto por 56 miembros entre los que hay 28 gobiernos, 14 representantes de los trabajadores y 14 representantes de los empleadores. Los 10 Estados más industrializados (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Rusia y el Reino Unido) disponen de un escaño permanente, los otros son elegidos por un mandato de tres años. El órgano ejecutivo de la OIT, el Consejo de Administración, se reúne tres veces al año en Ginebra y toma decisiones relativas a la política de la OIT. Establece igualmente el programa y el presupuesto que somete a la Conferencia Anual de dicha institución para su adopción. Elige también al Director General⁴⁶.

⁴⁵ Ver Baena, Ricardo et al. (270 workers v. Panama), www.escr-net.org/caselaw/caselaw_show.htm?doc_id=40598

La OIT celebra una Conferencia Anual (en el mes de junio durante tres semanas) en Ginebra durante la que cada Estado Miembro está representado por cuatro delegados de los cuales dos son gubernamentales, uno es un trabajador y uno es un empleador.

La OIT tiene como tarea principal elaborar normas internacionales del trabajo bajo la forma de Convenciones (obligatorias) y Recomendaciones (no obligatorias) que “fijan las condiciones mínimas de los derechos fundamentales al trabajo, sobre todo la libertad sindical, el derecho a la organización y a la negociación colectiva, la abolición del trabajo forzado, la igualdad de oportunidades y de trato, y otros instrumentos que rigen los múltiples aspectos del mundo laboral.”⁴⁷

Estos últimos años, la OIT ha sufrido muchas críticas y los ataques sistemáticos de representantes de los empleadores – a menudo, además, con el apoyo de los Estados y sin encontrar resistencia de ciertos sindicatos – todas dirigidas a debilitar el rol normativo de la OIT⁴⁸.

A título de ejemplo, la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales al trabajo, adoptada en junio de 1998, constituye un retroceso y una tendencia a escoger “a la carta” los instrumentos internacionales. En efecto, esta Declaración llama a los Estados a respetar y a promover un número limitado de Convenciones⁴⁹, dejando de “lado” muchas otras, que tienen sin embargo una importancia capital y fueron pacientemente elaboradas en su seno⁵⁰, porque algunas de ellas estarían “caducadas” o no responderían a la situación actual.

El hecho de que la OIT avale los códigos de conducta de sociedades transnacionales como el *Global Compact* en detrimento de sus propias Convenciones también plantea serios problemas, sin hablar de la precarización del trabajo de una parte nada despreciable de su personal⁵¹. Pasa lo mismo con el fracaso de la OIT ante la desreglamentación del trabajo y las desigualdades engendradas por la mundialización y los programas de ajuste estructural⁵².

Dicho esto, no hay que ignorar o abandonar esta institución. Por el contrario, la misión de la OIT es crucial, ahora más que nunca y constituye una mu-

⁴⁶ Ver la publicación “La OIT: Qué es, Qué hace” y el sitio internet de esta institución. http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang-es/index.htm.

⁴⁷ Cf. www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mission_and_objectives/lang-es/index.htm

⁴⁸ Cf. Artículo de André Linard titulado “OIT: privatiser le droit international du travail” in *ONU: droits pour tous ou loi du plus fort?*, edición del CETIM, Ginebra, enero de 2005.

⁴⁹ Se trata de la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de toda forma de trabajo forzado u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y de profesión, www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.ABOUTDECLARATIONHOME?var_language=ES

⁵⁰ Se pueden citar en este sentido, entre otras, las siguientes Convenciones sobre el salario mínimo (131), el trabajo de las mujeres (45, 89 y 103), la jornada laboral (1, 30, 31, 43, 47 de 40 horas, 49 y 153), la seguridad y la salud en el trabajo (5 y 161), la seguridad social (102, 118 y 157), la política laboral (122), el despido (158) y los trabajadores inmigrantes (97).

⁵¹ Cf. Entre otros, Jean-Loup Izambert, *ONU: violations humaines*, ed. Carnot, abril de 2003.

⁵² Cf. Artículo de Guy Standing titulado “The ILO: An Agency for Globalization?”, publicado en *Development and Change*, 39 (3), pp. 355-385, 2008.

ralla contra los ataques neoliberales contra los derechos laborales y el derecho al trabajo. La sociedad civil y los movimientos sociales, en particular los sindicatos, tienen mucho interés en invertir más y a reapropiarse de ella, recordando a los gobiernos sus obligaciones con el fin de que estas últimas dejen de ser simples grupos de presión del sector privado.

Mecanismos de la OIT

La OIT dispone de varios mecanismos de control para velar por el respeto y la aplicación de sus normas.

a) El Comité de la Libertad Sindical⁵³

Creado en 1950, el Comité de la Libertad Sindical está compuesto por nueve miembros provenientes del medio patronal, sindical y gubernamental, pero a título personal. Son nombrados por el Consejo administrativo de la OIT, entre sus propios miembros. El Comité tiene la tarea de examinar las quejas en materia de libertad sindical y hacer recomendaciones al Consejo Administrativo de la OIT. Este último tiene que comunicar dichas recomendaciones al Estado afectado. En caso de necesidad (falta de información o de precisiones), el Comité puede reenviar un caso a la Comisión de Investigación y de conciliación en materia de libertad sindical para hacer un estudio más profundo.

Aunque las recomendaciones que el Consejo Administrativo de la OIT dirige a un Estado en particular no son obligatorias, difícilmente serán ignoradas por este último, dado que son objeto de un amplio consenso.

Hay que precisar que se facilita mucho el acceso al Comité. En efecto, las organizaciones nacionales pueden acudir directamente o por intermediación de su organización paraguas a nivel internacional (sindicatos que gozan de estatuto consultivo ante la OIT) al Comité de la Libertad Sindical. Para hacerlo, no es necesario agotar la vía de los recursos internos a nivel nacional. El Comité examina también quejas provenientes por ejemplo de una organización nacional aunque esta no esté debidamente inscrita en su país de origen – pero que tiene una “existencia permanente” – o incluso aunque sea disuelta por las autoridades de dicho país después de haber presentado la queja.

Por ejemplo, en 2002, la Federación Americana del Trabajo y Congreso de las Organizaciones Industriales (AFL-CIO) y la Confederación de los Trabajadores de México (CTM) presentaron una queja ante la OIT alegando que tras la decisión de la Corte Suprema de los Estados Unidos (decisión Hoffman) en virtud de la cual “un trabajador en situación irregular (José Castro), con respecto a las leyes sobre inmigración, no obtuvo el derecho a percibir retroactivamente el salario que se le debía, después de haber sido despedido ilegalmente por haber ejercido derechos [sindicales] protegidos por la Ley nacional sobre las relaciones laborales (NLRA). Las organizaciones

⁵³ Para ampliar la información, dirigirse al sitio internet de la OIT, www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/ApplyingandpromotingInternationalLabourStandards/CFA/lang-es/index.htm

demandantes estiman que, por esta decisión, millones de trabajadores a los Estados Unidos perdieron su única protección del derecho a la libertad sindical, del derecho a organizarse, y del derecho a la negociación colectiva.”⁵⁴

Dando la razón a los demandantes, el Comité de la Libertad Sindical concluye invitando al gobierno de los Estados Unidos a:

*“examinar todas las soluciones posibles, incluso modificar la legislación en vistas a adecuarla a los principios de la libertad sindical, en consulta con los agentes sociales afectados, con el fin de garantizar la protección efectiva de todos los trabajadores contra los actos de discriminación antisindical tras la decisión Hoffman.”*⁵⁵

b) La Comisión de Expertos para la Aplicación de las Convenciones y las Recomendaciones

Creada en 1926, la ***Comisión de Expertos para la Aplicación de las Convenciones y Recomendaciones*** está compuesta por 20 juristas nombrados por el Consejo de Administración de la OIT por un término de tres años.

Los Estados que han ratificado las Convenciones de la OIT tienen que presentar, cada dos años, “un informe explicando las medidas legales y prácticas que han tomado para aplicar una de las ocho convenciones fundamentales y las cuatro convenciones prioritarias que han ratificado; para las otras convenciones, salvo aquellas que se han quedado al margen (es decir, cuya aplicación no está controlada de manera regular), tienen que presentar un informe cada cinco años. Los informes sobre la aplicación de las convenciones pueden ser solicitados a intervalos mayores. Los gobiernos tienen que enviar un ejemplar de su informe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que pueden hacer comentarios sobre este tema; estas organizaciones también pueden enviar directamente a la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) sus comentarios sobre la aplicación de las convenciones.

La comisión hace dos tipos de comentarios: las *observaciones* y las *solicitudes directas*. Las observaciones contienen los comentarios sobre las cuestiones fundamentales que plantea la aplicación de una convención particular por parte de un Estado. Estas observaciones se publican en el informe anual de la comisión. Las solicitudes directas tratan sobre cuestiones más técnicas o contienen solicitudes de aclaraciones. No se publican en el informe pero se comunican directamente a los gobiernos afectados.

El informe anual de la Comisión de Expertos, adoptada habitualmente en diciembre, se presenta en la siguiente sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio, donde es examinada por la ***Comisión de la Aplicación de las Normas de la Conferencia***. Esta comisión, que es una comisión permanente de la Conferencia, está compuesta por delegados gubernamentales, de empleadores y de trabajadores. Examina el informe en ocasión de reuniones tripartitas y eleva cierto número de puntos que serán objeto de un debate. Se invita a todos los go-

⁵⁴ Cf. www.ilo.org/ilolex/french/caseframeF.htm

⁵⁵ Idem.

biernos afectados por los comentarios a responder ante la Comisión de la Conferencia y a dar informaciones sobre el punto en cuestión. Muy a menudo, la Comisión de la Conferencia formula conclusiones invitando a los gobiernos a tomar medidas precisas para aportar una solución a un problema o a aceptar misiones o la asistencia de la OIT. Los debates y las conclusiones sobre los casos examinados por la Comisión de la Conferencia se publican en su informe. Los casos especialmente preocupantes se ponen en evidencia en párrafos especiales de dicho informe⁵⁶.

A título de ejemplo, la Comisión de la Aplicación de las Normas de la Conferencia indica en sus conclusiones relativas a **Italia** en 2007 que “las medidas que tienden a una mayor flexibilidad del mercado de trabajo deberían garantizar a los trabajadores una protección adecuada contra el despido y el acceso a un contrato de duración indeterminada por un trabajo productivo y libremente escogido.” Además, incita al gobierno italiano a “continuar orientando el conjunto de sus programas nacionales hacia un pleno empleo productivo y la promoción de un trabajo decente y de alta calidad para todos como exige la convención.”⁵⁷

c) El procedimiento de Reclamación (contra los Estados)

El procedimiento de reclamación se rige por los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT. Garantiza a las organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores el derecho de presentar al Consejo de Administración de la OIT una reclamación contra cualquier Estado Miembro que, en su opinión, "no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte. Puede establecerse un comité tripartito del Consejo de Administración, compuesto por tres miembros, para examinar la reclamación y la respuesta del gobierno. El informe que el comité somete al Consejo de Administración contempla los aspectos jurídicos y prácticos del caso, examina la información presentada y concluye formulando recomendaciones. Cuando la respuesta del gobierno no se considera satisfactoria, el Consejo de Administración tiene el derecho de publicar la reclamación y la respuesta⁵⁸.

A título de ejemplo, en 2006, Yapi-Yol Sen, una organización sindical de funcionarios públicos turcos, acudió al Consejo de Administración bajo el artículo 24 de la Constitución de la OIT alegando la inejecución por parte del gobierno de **Turquía** de la Convención núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho sindical, 1948. El demandante reprocha al gobierno turco haber modificado unilateralmente el sistema de ramas de actividad en las que pueden crearse sindicatos de funcionarios. Por este hecho, Yapi-Yol Sen

⁵⁶ Idem.

⁵⁷ Cf. Extractos de las actas de los trabajos de la Comisión de la Aplicación de las Normas de la Conferencia, 96º sesión de la OIT, Ginebra, 2007, parte II, página 91, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088134.pdf

⁵⁸ Cf. http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/ApplyingandpromotingInternationalLabourStandards/Representations/lang-es/index.htm

perdió automáticamente a sus miembros y ha tenido que enfrentarse a dificultades financieras⁵⁹.

En noviembre de 2006, el Consejo de Administración declaró que esta reclamación era admisible y decidió enviarla al Comité de la Libertad Sindical para su examen.

Tras el examen del caso, el Comité de la Libertad Sindical observó “se trata del segundo caso relativo a Turquía en que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha modificado la clasificación de las ramas de actividad basándose en criterios cuestionables – que no tienen que ver con la naturaleza de la actividad llevada a cabo, sino con la autoridad bajo la cual se realiza el trabajo – con consecuencias muy graves para los sindicatos en cuestión (pérdida de derechos de afiliación y representación).”⁶⁰

Dando la razón al demandante, en sus conclusiones, el Comité solicita al gobierno turco: “a) que adopte las medidas necesarias lo antes posible a fin de poner su legislación en conformidad con el Convenio núm. 87, ratificado por Turquía y, en particular: i) que enmiende el artículo 5 de la Ley núm. 4688 sobre Sindicatos de Funcionarios Públicos, así como el reglamento relativo a la determinación de las ramas de actividad de organizaciones y organismos, los cuales determinan las ramas de actividad según las cuales se constituyen los sindicatos de funcionarios públicos, para garantizar que esas ramas no se limiten a un ministerio, departamento o servicio en particular, incluidos los gobiernos locales; ii) que enmiende el reglamento del 2 de agosto de 2005 (el cual enmienda el reglamento relativo a la determinación de las ramas de actividad de organizaciones y organismos) a fin de mantener a los afiliados de que se trata de Yapi-Yol Sen dentro de la rama de actividad denominada “Obras públicas, construcción y servicios rurales” conforme a la naturaleza de sus funciones y a su voluntad de permanecer afiliados a Yapi-Yol Sen; iii) que enmiende el artículo 16 de la Ley núm. 4688 sobre Sindicatos de Funcionarios Públicos a fin de que no se ponga término a los cargos sindicales de responsabilidad a causa del traslado del líder sindical a otra rama de actividad, de su despido, o, sencillamente, de que abandone el trabajo; b) que adopte todas las medidas necesarias para que se restaure inmediatamente la afiliación de aquellos trabajadores que estaban afiliados al Yapi-Yol Sen y que se restablezca el sistema de percepción de las cotizaciones sindicales en nómina, y confía en que, con arreglo al recurso de apelación interpuesto por el querellante en el presente caso, el tribunal tenga en cuenta, cuando dicte su fallo, los principios pertinentes de la libertad sindical consagrados en el Convenio núm. 87. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto y que le transmita toda decisión judicial en cuanto sea adoptada. (...)”⁶¹

⁵⁹ Cf. Queja contra el gobierno de Turquía presentada por Yapi-Yol Sen. Informe Núm 347, Caso Núm.2537, <http://www.ilo.org/ilolex/french/repframeF.htm>

⁶⁰ Idem.

⁶¹ Idem.

d) El procedimiento de queja (interestatal)

El procedimiento de queja se rige por los artículos 26 al 34 de la Constitución de la OIT. En virtud de estas disposiciones, puede presentarse una queja contra un Estado Miembro por incumplimiento de un Convenio ratificado por otro Estado Miembro que hubiese ratificado el mismo Convenio, por un delegado a la Conferencia Internacional de Trabajo o por el Consejo de Administración en el marco de sus competencias. Después de haber recibido la queja, el Consejo de Administración puede constituir una comisión de encuesta para el caso, compuesta por tres miembros independientes, que será responsable de realizar una investigación profunda de la queja, determinándose todos los hechos del caso y formulándose recomendaciones sobre las medidas que deben tomarse para tratar los problemas planteados por la queja. La comisión de encuesta es el procedimiento de investigación de más alto nivel de la OIT. En general, se recurre a él cuando un Estado Miembro es acusado de cometer violaciones persistentes y graves, y se hubiese negado reiteradamente a ocuparse de ello.

Cuando un país se niega a cumplir con las recomendaciones de una comisión de encuesta, el Consejo de Administración puede tomar medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT. Esta disposición establece que, "en caso de que un Miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones. El artículo 33 fue invocado por primera vez en la historia de la OIT en 2000, cuando el Consejo de Administración solicitó a la Conferencia Internacional del Trabajo que arbitrase medidas para hacer que Myanmar pusiese fin al uso del trabajo forzado. En 1996, se había presentado una queja contra Myanmar en virtud del artículo 26 de la Constitución por violación del Convenio sobre el trabajo forzado, 1930 (núm. 29), y la Comisión de Encuesta resultante constató que en este país estaba muy extendido y era sistemático el uso del trabajo forzado⁶².

e) La aplicación de las Convenciones no ratificadas

Una de las principales tareas de la OIT consiste en velar por la aplicación efectiva de las Convenciones elaboradas en su seno. Si bien la OIT alienta a los Estados a ratificarlas, también considera que los Estados tienen al menos que respetarlas aunque no las hayan ratificado:

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos universales adoptados por la comunidad internacional que reflejan valores y principios comunes sobre los asuntos relacionados con el trabajo. Los Estados Miembros pueden elegir entre ratificar o no ratificar un Convenio determinado, pero la OIT tam-

⁶² Cf. www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/ApplyingandpromotingInternationalLabourStandards/Complaints/lang--es/index.htm

bién considera importante seguir la evolución producida en los países que no los han ratificado. En virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros están obligados a informar con intervalos regulares, a solicitud del Consejo de Administración, sobre las medidas que han adoptado para dar efecto a las disposiciones de algunos convenios y recomendaciones, y para indicar cualquier obstáculo que les impidiera o retrasar la ratificación de un determinado Convenio⁶³.

2. Órganos de tratados de la ONU en materia de derechos humanos

a) El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR) fue creado en 1985. Está compuesto por 18 expertos independientes, que se reúnen dos veces al año en Ginebra por períodos de tres semanas.

Todos los Estados que han ratificado el PIDESC tienen que presentar un primer informe al CESCR dos años después de la aceptación del Pacto, y después cada cinco años, sobre las medidas que han adoptado para realizar los derechos reconocidos por ellos, incluido el derecho al trabajo, e ir a defenderlo a Ginebra. El CESCR examina el informe del Estado, plantea cuestiones a sus representantes y les hace unas observaciones finales⁶⁴.

Durante todo el proceso, desde la presentación del informe al seguimiento de las observaciones finales, el rol de las organizaciones de la sociedad civil es básico. Estas organizaciones pueden presentar informes paralelos al Comité sobre la realización o sobre las violaciones del derecho al trabajo y sus corolarios, pueden tomar la palabra ante el Comité, asistir a los debates entre los representantes del Estado y los miembros del Comité, y pueden asegurar el seguimiento de las observaciones finales a nivel nacional, haciendo presión para que sus gobiernos, que a menudo no están “motivados” para que las tengan en cuenta, y las transformen en una mejora concreta de la vida de las poblaciones menos favorecidas de su país.

Como ejemplo, en sus “Observaciones Finales” referidas a **Francia**⁶⁵, el CESCR “observa con inquietud que, como consecuencia de la extensa utilización de los contratos temporales, de duración definida y tiempo parcial, un gran número de asalariados, en especial los jóvenes, las madres o los padres solteros y las personas sin calificaciones profesionales, carecen de seguridad de empleo y reciben el salario mínimo interprofesional de crecimiento (SMIC), que no les permite ni a ellos ni a sus familias disfrutar de un nivel de vida

⁶³ Cf. www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/ApplyingandpromotingInternationalLabourStandards/Applyingconventions/lang--es/index.htm

⁶⁴ Todos los informes de los Estados, el contenido de todos los debates y todas las observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales están disponibles en el sitio web del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas: www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf

⁶⁵ Adoptadas en la 48ª sesión (abril-mayo de 2008), cf. § 17, 37 y 52 del documento E/C.12/FRA/CO/3, de 9 de junio de 2008, <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/cescrs40.htm>

digno. El Comité está especialmente preocupado por la masiva presencia de mujeres en el colectivo de trabajadores con contratos temporales, de tiempo parcial o de baja remuneración.”

El CESCR además recomienda a Francia que “tome todas las medidas necesarias para combatir el desempleo estructural y limitar cuanto sea posible el uso de los contratos de empleo temporales como medio para alentar a las empresas a contratar a personas provenientes de grupos vulnerables como los jóvenes, las madres o los padres solteros y las personas sin calificaciones profesionales. El Comité también recomienda que dichos contratos se concluyan sólo en los casos previstos en la legislación vigente y que se ofrezcan las garantías suficientes para garantizar que los empleados con esos contratos puedan ejercer su derecho a un nivel de vida adecuado y a los derechos laborales que se contemplan en los artículos 6 y 7 del Pacto.”

Por otro lado, el CESCR “alienta” a Francia “a que considere la posibilidad de ratificar la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.”

Hay que destacar que el CESCR aún no dispone de un procedimiento para recibir quejas individuales y colectivas. El Consejo de Derechos Humanos adoptó en junio pasado un protocolo facultativo referido al PIDESC que permitiría poder acudir al CESCR en caso de violación del derecho al trabajo y sus corolarios. Este protocolo aún tiene que ser aprobado por la Asamblea General de la ONU este otoño y, después, ser sometido a la ratificación de los Estados.

b) Los otros órganos de tratados de la ONU

Algunos otros órganos de tratados de la ONU se preocupan por la protección del derecho al trabajo y sus corolarios en sus actividades por velar por los tratados internacionales en materia de derechos humanos.

El *Comité de los Trabajadores Migratorios* (CMW) es el órgano más reciente de Naciones Unidas, creado con la entrada en vigor en 2003 de la *Convención Internacional sobre la Protección de los derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus familiares*⁶⁶. Todos los Estados parte tienen que presentar al CMW informes periódicos sobre la aplicación de los derechos contemplados en la Convención. El CMW examina todos los informes y hace saber al Estado parte sus preocupaciones y sus recomendaciones en forma de “observaciones finales”. El CMW también puede recibir quejas interestatales (art. 76) e individuales (art. 77) pero sólo de parte de los residentes de un Estado parte acusado de violación de los derechos enumerados en la Convención después de que 10 Estados parte de la misma reconozcan la competencia del CMW en este sentido⁶⁷.

⁶⁶ Adoptada en 1999.

⁶⁷ Cf. www2.ohchr.org/spanish/law/cmwh.htm

El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) es el órgano de Naciones Unidas cuya tarea principal es la de velar por la aplicación por parte de los Estados parte de la *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*⁶⁸. Además del examen de los informes periódicos de los Estados parte, el CERD tiene competencia para recibir quejas (individuales y colectivas), en virtud del art. 14 de dicha Convención⁶⁹, por ejemplo en caso de discriminación en el respeto de los derechos económicos, sociales y culturales entre los que se encuentra “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.” (art. 5.e.i)

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) es el órgano de Naciones Unidas encargado de velar por la aplicación de la *Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación de la Mujer*⁷⁰. El CEDAW examina los informes periódicos sometidos por los Estados parte y puede recibir quejas individuales y colectivas desde la entrada en vigor en 2000 del Protocolo Facultativo a dicha Convención en caso de discriminación relativa a los derechos enumerados en ella, incluido el derecho al trabajo y del derecho a los seguros sociales (art. 11.1.a y 14).

El Comité de los Derechos del Niño (CRC) es el órgano de Naciones Unidas encargado de velar por la aplicación de la *Convención sobre los Derechos del Niño*⁷¹ por los Estados parte entre los que se encuentra la protección del niño “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” (art. 32.1). También vela por la aplicación de dos *Protocolos Facultativos* a la Convención, uno relativo a *la implicación de los niños en los conflictos armados*, y el otro relativo a *la venta de niños, la prostitución infantil y la pornografía infantil*. El CRC examina los informes periódicos sometidos por los Estados parte de la Convención y los informes complementarios presentados por los Estados que se han adherido a los dos Protocolos Facultativos citados. Hay que precisar que este órgano aún no dispone de un procedimiento para recibir quejas individuales.

⁶⁸ Adoptada en 1965 y en vigor desde 1969.

⁶⁹ Según este artículo, el Estado parte tiene que hacer una declaración para reconocer la competencia del CERD.

⁷⁰ Adoptada en 1979 y en vigor desde 1981.

⁷¹ Adoptada en 1989 y en vigor desde 1991.

El *Comité de Derechos Humanos* que se encarga de la aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos también puede conocer de la violación de ciertos aspectos del derecho al trabajo y sus corolarios, como la prohibición de la esclavitud, de la servidumbre y del trabajo forzado (art. 8), el derecho de asociación (art. 22), el derecho de reunión (art. 21), etc.

El Comité sobre los *Derechos de las Personas con Discapacidad*, encargado de velar por la aplicación de la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*⁷² entre los cuales se encuentra su derecho al trabajo (art. 27.1), verá la luz en 2009 y podrá recibir quejas individuales y colectivas con la condición de que el Estado afectado ratifique el protocolo facultativo de esta Convención.

⁷² Adoptada el 13 de diciembre de 2006.

CONCLUSIÓN

Como acabamos de ver, hay un importante abanico de reglamentos y de legislaciones internacionales en el campo del derecho al trabajo y sus corolarios, alcanzados después de largas luchas llevadas a cabo por las generaciones precedentes. A menudo se encuentran englobados en la legislaciones nacionales.

Hay que resaltar que estos derechos se violan de forma masiva en la actualidad por la ofensiva neoliberal que apunta al dismantelamiento de las legislaciones nacionales en este tema en favor de la patronal. La mayor parte de los Estados se prestan desgraciadamente a este juego con el pretexto de atraer inversiones que, hay que decir, no corresponden siempre a las necesidades de las poblaciones locales. También hay que señalar que ciertos Estados no modifican forzosamente su legislación o simplemente no la aplican en absoluto.

En este contexto, el movimiento sindical está debilitado, dado que, a semejanza de los Estados, los trabajadores también compiten entre ellos y que la solidaridad internacional o la solidaridad entre los trabajadores de un mismo país (entre las regiones y entre los nacionales y los inmigrantes) a menudo cuesta mucho que se concrete.

Ciertamente, en la actualidad la relación de fuerzas está a favor de la patronal, pero la legislación internacional vigente impone el respeto y la aplicación del derecho al trabajo y sus corolarios. También exige que las orientaciones políticas y económicas (los acuerdos comerciales bilaterales o multilaterales por ejemplo) no vayan contra las Convenciones internacionales en este campo. Hay que recordar que estas Convenciones son de carácter obligatorio para los Estados que las han ratificado y estos son responsables individual y colectivamente, en cuanto al PIDESC⁷³ por ejemplo, de su aplicación. Dichas Convenciones constituyen una protección frente a las violaciones del derecho al trabajo y sus corolarios tanto a nivel nacional como internacional. Hay que reivindicarlas y exigir su aplicación, y oponerse a su dismantelamiento

Por otra parte, hay que señalar que como consecuencia directa del neoliberalismo, los trabajadores se organizan de otra manera, sin esperar una situación política y económica más favorable. Así, desde hace unas décadas, los obreros recuperan las fábricas (más de 200 activas en Argentina por ejemplo) para reconquistar sus derechos y sobre todo dar otro sentido al trabajo y a la producción⁷⁴.

⁷³ Ver anexo 1.

⁷⁴ Ver los ejemplos señalados en *Produire de la richesse autrement*, PubliCetim N° 31, CETIM, Ginebra, octubre de 2008

V. Anexos

Anexo 1

Por lo relativo al derecho al trabajo y sus corolarios, el CODESC adoptó dos observaciones generales: la Observación general núm. 18 sobre el derecho al trabajo⁷⁵ y la Observación general núm. 19 sobre el derecho a la seguridad social⁷⁶. Dado que ya hemos tomado largos extractos de la Observación general núm. 18 en este folleto, y dado que este último tiene un número de página limitado, citaremos solamente abajo extractos de la núm. 19.

Observación general núm. 19 sobre el derecho a la seguridad social

Aprobada 23 noviembre de 2007 por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

I. INTRODUCCIÓN

1. El artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (el Pacto) dispone que “los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”. El derecho a la seguridad social es de importancia fundamental para garantizar a todas las personas su dignidad humana cuando hacen frente a circunstancias que les privan de su capacidad para ejercer plenamente los derechos reconocidos en el Pacto.

2. El derecho a la seguridad social incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular contra: a) la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención de salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo.

3. La seguridad social, debido a su carácter redistributivo, desempeña un papel importante para reducir y mitigar la pobreza, prevenir la exclusión social y promover la inclusión social.

4. De conformidad con el párrafo 1 del artículo 2 del Pacto, los Estados Partes deben tomar medidas efectivas y revisarlas en caso necesario, hasta el máximo de los recursos de que dispongan, para realizar plenamente el derecho de todas las personas, sin ningún tipo de discriminación, a la seguridad social, incluido el seguro social. La formulación del artículo 9 del Pacto indica que las

⁷⁵ Cf. adoptada el 24 de Noviembre de 2005, <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/comments.htm>

⁷⁶ Cf. <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/comments.htm>

medidas que se utilicen para proporcionar las prestaciones de seguridad social no pueden definirse de manera restrictiva y, en todo caso, deben garantizar a toda persona un disfrute mínimo de este derecho humano. Estas medidas pueden consistir en:

a) Planes contributivos o planes basados en un seguro, como el seguro social expresamente mencionado en el artículo 9. Estos planes implican generalmente el pago de cotizaciones obligatorias de los beneficiarios, los empleadores y a veces el Estado, juntamente con el pago de las prestaciones y los gastos administrativos con cargo a un fondo común.

b) Los planes no contributivos, como los planes universales (que en principio ofrecen la prestación correspondiente a toda persona expuesta a un riesgo o situación imprevista particular) o los planes de asistencia social destinados a determinados beneficiarios (en que reciben las prestaciones las personas necesitadas). En casi todos los Estados habrá necesidad de planes no contributivos, ya que es poco probable que pueda proporcionarse la protección necesaria a todas las personas mediante un sistema basado en un seguro.

5. También son aceptables otras formas de seguridad social, en particular: a) los planes privados y b) las medidas de autoayuda u otras medidas, como los planes comunitarios o los planes de asistencia mutua. Cualquiera que sea el sistema elegido, debe respetar los elementos esenciales del derecho a la seguridad social y, en ese sentido, deben ser considerados como planes que contribuyen a la seguridad social y por consiguiente deberán estar amparados por los Estados, de conformidad con la presente observación general. (...)

7. Al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales le preocupa el nivel sumamente bajo de acceso a la seguridad social de una gran mayoría (un 80% aproximadamente) de la población mundial que carece actualmente de acceso a una seguridad social estructurada. De este 80%, el 20% vive en situación de pobreza extrema. (...)

II. CONTENIDO NORMATIVO DEL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

9. El derecho a la seguridad social incluye el derecho a no ser sometido a restricciones arbitrarias o poco razonables de la cobertura social existente, ya sea del sector público o del privado, así como del derecho a la igualdad en el disfrute de una protección suficiente contra los riesgos e imprevistos sociales.

A. Elementos del derecho a la seguridad social

10. Si bien los elementos del derecho a la seguridad social pueden variar según las diferentes condiciones, hay una serie de factores fundamentales que se aplican en todas las circunstancias, según se indica a continuación. Al interpretar estos aspectos, debe tenerse presente que conviene considerar la seguridad social como un bien social y no principalmente como una mercancía o un mero instrumento de política económica o financiera.

1. Disponibilidad - sistema de seguridad social

(...)

2. Riesgos e imprevistos sociales

12. El sistema de seguridad social debe abarcar las siguientes nueve ramas principales de la seguridad social⁷⁷ a) Atención de salud; b) Enfermedad; c) Vejez; d) Desempleo; e) Accidentes laborales; f) Prestaciones familiares; g) Maternidad; h) Discapacidad; i) Sobrevivientes y huérfanos. (...)

3. Nivel suficiente

22. Las prestaciones, ya sea en efectivo o en especie, deben ser suficiente en importe y duración a fin de que todos puedan gozar de sus derechos a la protección y asistencia familiar, de unas condiciones de vida adecuadas y de acceso suficientes a la atención de salud (...).

4. Accesibilidad

23. a) a) Cobertura (...); b) Condiciones (...); c) Asequibilidad (...); d) Participación e información (...); e) Acceso físico (...). (...)

III. OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS PARTES

A. Obligaciones jurídicas generales

40. (...) Los Estados Partes tienen obligaciones inmediatas por lo que respecta al derecho a la seguridad social, como garantizar el ejercicio de ese derecho sin discriminación alguna (párrafo 2 del artículo 2); la igualdad de derechos de hombres y mujeres (art. 3); y la obligación de adoptar medidas (párrafo 1 del artículo 2) para lograr la cabal aplicación del párrafo 1 del artículo 11 y del artículo 12. Estas medidas deben ser deliberadas y concretas y tener por finalidad la plena realización del derecho a la seguridad social.

41. El Comité reconoce que el ejercicio del derecho a la seguridad social conlleva importantes consecuencias financieras para los Estados Partes, pero observa que la importancia fundamental de la seguridad social para la dignidad humana y el reconocimiento jurídico de este derecho por los Estados Partes supone que se le debe dar la prioridad adecuada en la legislación y en la política del Estado. Los Estados Partes deben elaborar una estrategia nacional para lograr que se ponga plenamente en práctica el derecho a la seguridad social, y asignar suficientes recursos fiscales y de otro tipo a nivel nacional. De

⁷⁷ Véase en particular el Convenio núm. 102 (1952) sobre la seguridad social (normas mínimas) que fue confirmado por el Consejo de Administración de la OIT en 2002 como instrumento que correspondía a las necesidades y circunstancias actuales. Estas categorías fueron también afirmadas por los representantes de los Estados, de los sindicatos y de los empleadores en el Convenio de la OIT sobre el trabajo marítimo (2006), art. 4.5, norma A4.5. El mismo criterio se sigue en las directrices generales revisadas del Comité para la presentación de informes por los Estados de 1991. Véase también la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), arts. 11 a 13.

ser necesario, deben tratar de obtener cooperación y asistencia técnica internacionales de conformidad con el párrafo 1 del artículo 2 del Pacto.

42. Existe una fuerte presunción de que la adopción de medidas regresivas con respecto a la seguridad social está prohibida de conformidad con el Pacto. Si se adoptan medidas deliberadamente regresivas, corresponde al Estado Parte la carga de la prueba de que estas medidas se han adoptado tras un examen minucioso de todas las alternativas posibles y de que están debidamente justificadas habida cuenta de todos los derechos previstos en el Pacto, en el contexto del pleno aprovechamiento del máximo de los recursos de que dispone el Estado Parte. (...)

B. Obligaciones jurídicas específicas

43. El derecho a la seguridad social, al igual que todos los derechos humanos, impone tres tipos de obligaciones a los Estados Partes, a saber: la obligación de respetar, la obligación de proteger y la obligación de cumplir.

1. Obligación de respetar

44. La obligación de respetar exige que los Estados Partes se abstengan de interferir directa o indirectamente en el ejercicio del derecho a la seguridad social. Esta obligación supone, entre otras cosas, el abstenerse de toda práctica o actividad que, por ejemplo, deniegue o restrinja el acceso en igualdad de condiciones a una seguridad social adecuada; interfiera arbitraria o injustificadamente en los sistemas de seguridad social consuetudinarios, tradicionales, o basados en la autoayuda, o interfiera arbitraria o injustificadamente en las instituciones establecidas por personas físicas o jurídicas para suministrar seguridad social.

2. Obligación de proteger

45. La obligación de proteger exige que los Estados Partes impidan a terceras personas que interfieran en modo alguno en el disfrute del derecho a la seguridad social. Por terceras partes se entienden los particulares, grupos, empresas y otras entidades, así como los agentes que actúen bajo su autoridad. (...)

46. Cuando los planes de seguridad social, ya sean contributivos o no contributivos, son administrados o controlados por terceras partes, los Estados Partes conservan la responsabilidad de administrar el sistema nacional de seguridad social y asegurar que los agentes del sector privado no pongan en peligro un sistema de seguridad social en condiciones de igualdad, suficiente, al alcance de todos y accesible. Para impedir estos abusos, debe establecerse un sistema regulador eficaz, que incluya una legislación marco, una supervisión independiente, una auténtica participación pública y la imposición de sanciones en caso de incumplimiento.

3. Obligación de cumplir

47. La obligación de cumplir exige a los Estados Partes que adopten las medidas necesarias, incluido el establecimiento de un sistema de seguridad

social dirigido a la plena realización del derecho a la seguridad social. Esta obligación de cumplir se puede subdividir en las obligaciones de facilitar, promover y garantizar.

48. La obligación de facilitar exige a los Estados Partes que adopten medidas positivas para ayudar a las personas y a las comunidades a ejercer el derecho a la seguridad social. Esta obligación incluye, entre otras cosas, la de reconocer debidamente este derecho en el ordenamiento político y jurídico nacional, preferiblemente aprobando leyes para su aplicación; adoptando una estrategia nacional de seguridad social y un plan de acción para la realización de este derecho⁷⁸; y asegurando que el sistema de seguridad social sea adecuado, esté al alcance de todos y cubra los riesgos e imprevistos sociales⁷⁹.

49. La obligación de promover obliga al Estado Parte a tomar medidas para garantizar que haya una educación y una sensibilización pública adecuadas sobre el acceso a los planes de seguridad social, en particular en las zonas rurales y en las zonas urbanas desfavorecidas, o entre las minorías lingüísticas y de otro tipo.

50. Los Estados Partes también tienen la obligación de hacer efectivo el derecho a la seguridad social en los casos en que las personas o los grupos no están en condiciones, por motivos que se consideren razonablemente ajenos a su voluntad, de ejercer por sí mismos ese derecho con los medios a su disposición dentro del sistema de seguridad social existente. Los Estados Partes deberán adoptar planes no contributivos u otras medidas de asistencia social para prestar apoyo a las personas y los grupos que no puedan hacer suficientes cotizaciones para su propia protección. Se debe velar especialmente por que el sistema de seguridad social pueda responder en las situaciones de emergencia, por ejemplo desastres naturales, conflictos armados y malas cosechas.

51. Es importante que los planes de seguridad social incluyan a los grupos desfavorecidos y marginados, incluso cuando haya una capacidad limitada para financiar la seguridad social, ya sea con los ingresos fiscales o con las cotizaciones de los beneficiarios. Se podrían desarrollar planes alternativos y de bajo costo para ofrecer una cobertura inmediata a los excluidos de la seguridad social, aunque el objetivo debe ser integrarlos en los planes ordinarios de seguridad social. Se podrían adoptar políticas y un marco legislativo para incluir gradualmente a las personas que trabajan en el sector no estructurado o que por otras razones están excluidas del acceso a la seguridad social.

4. Obligaciones internacionales

(...)

53. Para cumplir sus obligaciones internacionales en relación con el derecho a la seguridad social, los Estados Partes tienen que respetar el disfrute de ese derecho, absteniéndose de cualquier medida que interfiera, directa o indirectamente, en el disfrute del derecho a la seguridad social en otros países.

⁷⁸ Véanse los párrafos 59 d) y 68 a 70 infra.

⁷⁹ Véanse los párrafos 12 a 21 supra.

54. Los Estados Partes deben proteger, con carácter extraterritorial el derecho a la seguridad social, impidiendo, que sus propios ciudadanos y empresas violen este derecho en otros países. Cuando los Estados Partes puedan adoptar medidas para influir en terceras partes (agentes no estatales) dentro de su jurisdicción a fin de que respeten ese derecho, por medios legales o políticos, estas medidas deben adoptarse de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas y el derecho internacional aplicable.

55. En función de la disponibilidad de recursos, los Estados Partes deben facilitar el ejercicio del derecho a la seguridad social en otros países, por ejemplo prestando asistencia económica y técnica. La asistencia internacional debe prestarse de manera compatible con el Pacto y las demás normas de derechos humanos, y deberá ser sostenible y culturalmente apropiada. Los Estados Partes económicamente desarrollados tienen una responsabilidad y un interés especiales en ayudar a los Estados en desarrollo a este respecto.

56. Los Estados Partes deben asegurar que en los acuerdos internacionales se preste la debida atención al derecho a la seguridad social y, con tal fin, deben considerar la posibilidad de elaborar nuevos instrumentos jurídicos. El Comité toma nota de la importancia de establecer acuerdos u otros instrumentos internacionales bilaterales o multilaterales recíprocos para coordinar o armonizar los planes de seguridad social contributivos para los trabajadores migratorios⁸⁰. Los trabajadores temporalmente destacados en otros países deben estar protegidos por el sistema de seguridad social de su país de origen.

57. Con respecto a la celebración y aplicación de los acuerdos internacionales y regionales, los Estados Partes deben adoptar medidas para que esos instrumentos no menoscaben el derecho a la seguridad social. Los acuerdos de liberalización del comercio no deben restringir ni menoscabar la capacidad del Estado Parte para garantizar el pleno ejercicio del derecho a la seguridad social.

58. Los Estados Partes deben asegurar que sus acciones como miembros de las organizaciones internacionales tengan debidamente en cuenta el derecho a la seguridad social. En consecuencia, los Estados Partes que sean miembros de instituciones financieras internacionales, como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y los bancos regionales de desarrollo, deben adoptar medidas para que en sus políticas crediticias, acuerdos de crédito y otras medidas internacionales, se tenga en cuenta el derecho a la seguridad social. Los Estados Partes deben asegurar que las políticas y prácticas de las instituciones financieras internacionales y regionales, en particular las que se refieren a su papel en el ajuste estructural y en la concepción y aplicación de los sistemas de seguridad social, promuevan y no interfieran en el ejercicio del derecho a la seguridad social. (...)

⁸⁰ Véase el artículo 27 de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

IV. VIOLACIONES

(...)

64. Las violaciones del derecho a la seguridad social pueden producirse mediante actos de comisión, es decir por la acción directa de Estados Partes o de otras entidades que no estén suficientemente reglamentadas por los Estados. Las violaciones pueden consistir, por ejemplo, en la adopción de medidas deliberadamente regresivas, incompatibles con las obligaciones básicas descritas en el párrafo 42 supra; la revocación o la suspensión formal de la legislación necesaria para seguir disfrutando del derecho a la seguridad social; el apoyo activo a medidas adoptadas por terceras partes que sean incompatibles con el derecho a la seguridad social; el establecimiento de condiciones de admisibilidad diferentes para las prestaciones de asistencia social destinadas a las personas desfavorecidas y marginadas en función del lugar de residencia; o la denegación activa de los derechos de las mujeres o de determinados grupos o personas.

65. Las violaciones por actos de omisión pueden ocurrir cuando el Estado Parte no adopta medidas suficientes y apropiadas para garantizar el ejercicio del derecho a la seguridad social. En el contexto de la seguridad social, algunos ejemplos de esas violaciones son la no adopción de medidas apropiadas para lograr el pleno ejercicio por todos del derecho a la seguridad social; la no aplicación de la legislación pertinente o de las políticas destinadas a garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la seguridad social; el no garantizar la sostenibilidad financiera de los planes de pensiones; el no reformar o derogar la legislación manifiestamente incompatible con el derecho a la seguridad social; la no regulación de las actividades de determinados grupos o personas para impedirles que violen los derechos económicos, sociales y culturales; el no suprimir con prontitud los obstáculos que el Estado Parte tiene la obligación de eliminar para permitir el ejercicio inmediato de un derecho garantizado por el Pacto; el no cumplir sus obligaciones básicas (véase el párrafo 59 supra); el hecho de que el Estado Parte no tenga en cuenta sus obligaciones en virtud del Pacto al celebrar acuerdos bilaterales o multilaterales con otros Estados, organizaciones internacionales o empresas multinacionales.

V. CUMPLIMIENTO EN EL PLANO NACIONAL

(...)

A. Legislación, estrategias y políticas

67. Los Estados Partes tienen la obligación de adoptar todas las medidas apropiadas, tales como leyes, estrategias, políticas o programas para asegurar que se cumplan las obligaciones específicas en materia de derecho de seguridad social. (...)

72. Los Estados Partes podrían considerar conveniente aprobar una legislación marco para hacer efectivo el derecho a la seguridad social. Esta legislación podría incluir: a) los objetivos o metas que han de alcanzarse y los plazos

para lograrlos; b) los medios que podrían utilizarse para alcanzar este fin; c) la colaboración prevista con la sociedad civil, el sector privado y las organizaciones internacionales; d) las instituciones encargadas del proceso; e) los mecanismos nacionales para la vigilancia del proceso; y f) los procedimientos de reparación y recurso.

B. Descentralización y derecho a la seguridad social

73. Cuando la responsabilidad de hacer efectivo el derecho a la seguridad social se haya delegado en organismos regionales o locales, o dependa de la autoridad constitucional de una unidad federal, el Estado Parte seguirá siendo responsable del cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Pacto, y por lo tanto deberá tratar de que esos organismos tengan a su disposición suficientes recursos para mantener, ampliar y controlar los servicios y las infraestructuras de seguridad social necesarios, así como vigilar el funcionamiento efectivo del sistema. Además, los Estados Partes deberán asegurar que dichos organismos no nieguen el acceso a los servicios y prestaciones sobre una base discriminatoria, directa o indirectamente. (...)

D. Recursos y rendición de cuentas

77. Todas las personas o grupos que hayan sido víctimas de una violación de su derecho a la seguridad social deben tener acceso a recursos judiciales o de otro tipo eficaces, tanto en el plano nacional como internacional⁸¹. Todas las víctimas de violaciones del derecho a la seguridad social deben tener derecho a una reparación adecuada que podrá consistir en restitución, indemnización, satisfacción o garantía de que no se repetirán los hechos. Se debe permitir que los defensores del pueblo, las comisiones de derechos humanos y las instituciones análogas de cada país se ocupen de las violaciones de este derecho. Debe prestarse asistencia letrada para obtener reparación hasta el máximo de los recursos disponibles. (...)

80. Los Estados Partes deben alentar a los jueces, árbitros y otros profesionales del derecho a que, en el desempeño de sus funciones, presten más atención a las violaciones del derecho a la seguridad social.

81. Los Estados Partes deben respetar, proteger, facilitar y promover la labor realizada por los defensores de derechos humanos y otros miembros de la sociedad civil, con miras a ayudar a las personas y los grupos desfavorecidos y marginados a realizar su derecho a la seguridad social.

⁸¹ Véase la Observación general núm. 9 (1998) sobre la aplicación interna del Pacto, párr. 4.

VI. OBLIGACIONES DE LOS AGENTES DISTINTOS DE LOS ESTADOS PARTES

(...)

83. Las instituciones financieras internacionales, en particular el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, deben tener en cuenta el derecho a la seguridad social en sus políticas de préstamos, acuerdos crediticios, programas de ajuste estructural y proyectos similares⁸², de manera que se promueva y no se ponga en peligro el disfrute del derecho a la seguridad social, en particular por las personas y grupos desfavorecidos y marginados.

84. Al examinar los informes de los Estados Partes y su capacidad para cumplir la obligación de hacer efectivo el derecho a la seguridad social, el Comité considerará los efectos de la asistencia prestada por todos los demás agentes. La incorporación de los principios y normas de derechos humanos en los programas y políticas de las organizaciones internacionales facilitará considerablemente la aplicación del derecho a la seguridad social.

⁸² Véase la Observación general núm. 2 (1990) sobre medidas internacionales de asistencia técnica (artículo 22 del Pacto).

Principales sitios de referencia y direcciones de instancias a las que puede dirigirse

SITIOS PRINCIPALES DE REFERENCIA

Sitios oficiales

Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (CNUCED):
www.unctad.org
Alto Comisionado para los Derechos Humanos: www.ohchr.org
Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD):
www.unrisd.org
Organización Internacional del Trabajo (OIT): www.ilo.org
Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO):
www.fao.org
Organización Mundial de la Salud (OMS): www.who.int
Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD): www.undp.org
Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF): www.unicef.org

Sitios de sindicatos internacionales

Confederación Sindical Internacional (CSI): www.ituc-csi.org
Federación Sindical Mundial (FSM): www.wftucentral.org
Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas: www.imfmetal.org
Internacional de Servicios Públicos (PSI): www.world-psi.org
Unificando los trabajadores agroalimentarios y de hostelería en todo el mundo (UITA):
www.iuf.org

Sitios militantes

Asia-Pacific Research Network: www.aprnet.org/
Attac: www.attac.org
Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO): www.somo.nl
Clean Clothes Campaign: www.cleanclothes.org
Corporate Europe Observatory (CEO): www.corporateeurope.org
Corporate Accountability International: www.stopcorporateabuse.org
Global Labour Institute: www.global-labour.org
Groupe de recherche pour une stratégie économique alternative (GRESEA):
<http://users.skynet.be/gresea>
Ibon Foundation: www.info.ibon.org
Maquila Solidarity Network: www.maquilasolidarity.org
Observatorio de empresas Multinacionales Españolas en América Latina (OMAL):
www.omal.info
Peuples solidaires: www.peuples-solidaires.org
Platforma Interamericana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo (PIDHDD):
www.pidhdd.org
Réseau des centres de documentation pour le développement et la solidarité
internationale (RITIMO): www.ritimo.org

Third World Network: www.twinside.org.sg
Transnationale.org: <http://fr.transnationale.org>

Otros

Banco Mundial: www.banquemondiale.org
Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail: www.crimt.org
European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions:
www.eurofound.europa.eu
Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE): www.oecd.org
South Centre: www.southcentre.org

INSTANCIAS A LAS QUE PUEDEN DIRIGIRSE

A nivel internacional

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, CESCR (informaciones)

Alto Comisionado para los Derechos Humanos
Avenue de la Paix 8-14, 1211 Ginebra 10, Suiza
Fax: +4122 9179046/9179022 E-mail: wlee@ohchr.org

Comité por la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, CEDAW

(quejas e informaciones)
Naciones Unidas
2 UN Plaza, DC2-12th Floor, New York,
NY, 10017, Estados Unidos de América. Fax: +1 212 9633463.
E-mail: daw@un.org; tb-petitions@ohchr.org

Comité por la Eliminación de la Discriminación Racial, CERD (quejas e informaciones).

Alto Comisionado para los Derechos Humanos
Avenue de la Paix 8-14, 1211 Ginebra 10, Suiza. Fax: +41 22 9179022
E-mail: nprouvez@ohchr.org; tb-petitions@ohchr.org

Comité de los derechos del Niño, CRC (informaciones)

Alto Comisionado para los Derechos Humanos
Avenue de la Paix 8-14, 1211 Ginebra 10, Suiza.
Fax: +4122 9179022 E-mail: pdavid@ohchr.org

Comité de Derechos Humanos, HRC (quejas e informaciones)

Alto Comisionado para los Derechos Humanos
Avenue de la Paix 8-14, 1211 Ginebra 10, Suiza.
Fax: +4122 9179022 E-mail: tb-petitions@ohchr.org

Comité contra la Tortura, CAT (quejas e informaciones)

Alto Comisionado para los Derechos Humanos
Avenue de la Paix 8-14, 1211 Ginebra 10, Suiza
Fax: +4122 9179022 E-mail: tb-petitions@ohchr.org

Comité de Trabajadores Migratorios, CMW (informaciones)

Alto Comisionado para los Derechos Humanos
Avenue de la Paix 8-14, 1211 Ginebra 10, Suiza.
Fax: +4122 9179022 E-mail: cedelenbos@ohchr.org

A nivel regional

Comisión Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos (quejas e informaciones).

Avenue Kairaba, P.O. Box 673, Banjul, Gambia. Tel.: +220 4392962

Fax: +220 4390764 E-mail: achpr@achpr.org

Sitio: www.achpr.org

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (quejas e informaciones).

Organización de los Estados Americanos

1889 F Street, N.W., Washington, D.C. 20006, Estados Unidos de América

Fax: +202 458-3992 E-mail: cidhoha@oas.org

Sitio: www.cidh.oas.org

Corte Interamericana de Derechos Humanos (quejas)

Corte Interamericana de Derechos Humanos

Avenida 10, Calles 45 y 47 Los Yoses, San Pedro, Apartado Postal 6906-1000,

San José, Costa Rica. Tel.: +506 2340581 Fax: +506 2340584

E-mail: corteidh@corteidh.or.cr

Sitio: www.corteidh.or.cr

Comité Europeo de derechos Sociales (quejas colectivas e informaciones)

Secretaría de la Carta Social Europea

Direcciones generales de Derechos Humanos – DG II,

Avenue de l'Europe, 67075, Strasbourg Cedex, Francia

Tel.: +333 88413258 Fax: +333 88413700

E-mail: social.charter@coe.int

Web: www.coe.int

Tribunal Europeo de Derechos Humanos (quejas)

Consejo de Europa

Avenue de l'Europe, 67075 Strasbourg Cedex, Francia

Tel.: +333 88412018 Fax: +333 88412730

Web: www.coe.int