

11

# Los Derechos Humanos Laborales



# Los Derechos Humanos Laborales



**PROVEA**   
todos  
los derechos  
para todos

## **Los Derechos Humanos Laborales**

Serie tener derechos no basta, Nº 11

Primera edición

**Textos:** Iván González

**Corrección:** Inés González

Isamar Escalona

**Edición y distribución:** ©Provea

**Diseño y diagramación:** Uralma Guerra

**Impresión:** Editorial Gráfica León (1.000 ejemplares)

Caracas, 2005

**PROVEA**

STDNB

00012

Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos

Derechos humanos laborales / Programa Venezolano de Educación- Acción  
en Derechos Humanos.— Caracas: PROVEA, 2005

69 p. : ilus.; tabs.: 21 x 15 cm.

ISBN: 980-6544-17-X (Tener Derechos no Basta, n11)

1.- TRABAJO 2.- TRABAJO-VENEZUELA 3.- INSTRUMENTOS NACIONALES  
DE PROTECCIÓN 4.- INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE PROTECCIÓN  
5.- JUSTICIABILIDAD 6.- GLOBALIZACIÓN I.- Título II.- Serie

### **Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (Provea):**

Tienda Honda a Puente Trinidad,

Boulevard Panteón, Edif. Centro Plaza Las Mercedes,

P.B., local 6, Caracas.

**Teléfonos:** (0212) 860.66.69 / 862.10.11 / 862.53.33

**Correo electrónico:** provea@derechos.org.ve

**Sitio Web:** www.derechos.org.ve

**Depósito Legal:** lf4142005300

**ISBN:** 980-6544-17-X

**ISSN:** 13-15-2939

Esta edición llega a sus manos gracias a KZE-Misereor

El contenido de esta obra puede ser citado y difundido  
por cualquier medio.

Agradecemos citar la fuente.

# Índice

Introducción .....	7
¿Qué son los derechos humanos? .....	9
Características de los derechos humanos .....	10
Clasificación de los derechos humanos .....	12
¿Los derechos laborales son derechos humanos? .....	16
Principios de indivisibilidad, interdependencia y no regresividad de los derechos humanos laborales .....	18
Evolución histórica de los derechos humanos laborales .....	21
Los derechos humanos en Venezuela: apuntes históricos .....	26
¿Cuáles son los Derechos Humanos Laborales? .....	32
Los derechos laborales de sectores especialmente vulnerables .....	36
Instrumentos Jurídicos de protección de los derechos humanos laborales .....	43
Nacionales .....	43
Internacionales .....	44
Los derechos laborales en los instrumentos nacionales e Internacionales (cuadro) .....	48
La organización sindical y su papel en la defensa y promoción de los derechos humanos laborales .....	50
La responsabilidad del Estado como garante de los derechos humanos laborales .....	52
¿Qué hacer cuando se violan los derechos laborales? Justiciabilidad .....	54
Mecanismos nacionales .....	54
Mecanismos Internacionales .....	55
Globalización económica y derechos humanos laborales .....	61
Flexibilización y desregulación laboral .....	62
Flexibilización laboral: características y modalidades .....	63
Reflexiones finales .....	66

## **INTRODUCCIÓN**

El presente documento intenta aportar información a defensores y defensoras de derechos humanos, sindicalistas y otras personas vinculadas al tema laboral. Se inscribe en la serie de publicaciones de Pro-vea como contribución a la difusión, promoción y defensa de los derechos humanos.

En esta oportunidad analizaremos el tema de los derechos humanos laborales, muy pocas veces abordado desde la perspectiva integral de los derechos humanos. Se tomarán en consideración aspectos que trascienden la especificidad del mundo laboral.

La defensa de los derechos humanos laborales, en un contexto internacional de transformaciones económicas y sociales, es fundamental. La globalización de las economías y los procesos de ajuste que obligan a los países, afectan de manera fundamental los derechos asociados al trabajo. Como millones de personas carecen de empleo digno y no cuentan con ninguna garantía laboral, se hace cada vez más compleja la posibilidad de defender las conquistas históricas de los/as trabajadores/as, tales como la negociación colectiva, la libertad sindical y la seguridad social.

Consideramos, sin lugar a dudas, que la garantía de un orden social justo y de una verdadera democracia depende del pleno reconocimiento de los derechos laborales como derechos humanos, así como de su correspondiente articulación con otros derechos económicos, sociales y culturales. Por ello aspiramos a hacer una contribución para su comprensión, promoción y defensa.



## ¿Qué son los derechos humanos?

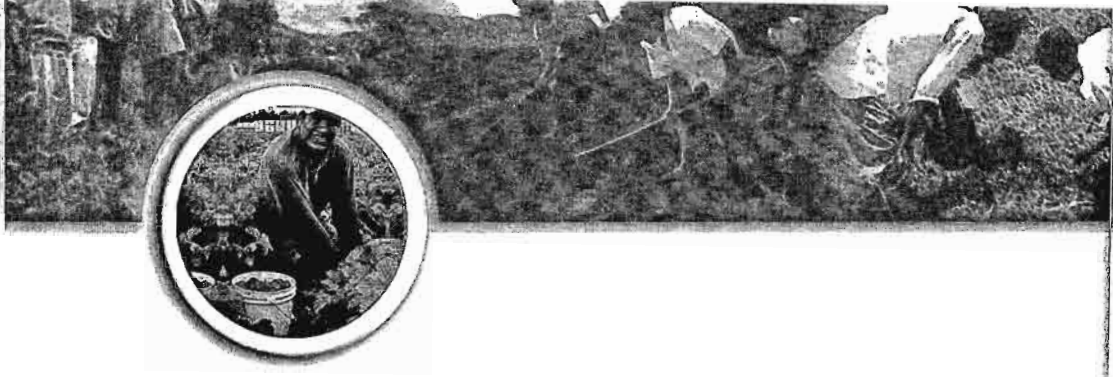
Existen variados conceptos que tratan de definir los derechos humanos. Su complejidad, y los aspectos involucrados en ellos, hacen difícil tener una definición única. En general, podemos decir que las definiciones hacen énfasis en lo jurídico, lo ético, lo político, lo antropológico o lo religioso.

Tomaremos como referencia la definición de Héctor Faúndez:

*"Los derechos humanos son las prerrogativas que, conforme al derecho internacional, tiene todo individuo frente a los órganos del poder para preservar su dignidad como ser humano, y cuya función es excluir la interferencia del Estado en áreas específicas de la vida individual, o asegurar la prestación de determinados servicios por parte del Estado, para satisfacer sus necesidades básicas, y que reflejan las exigencias fundamentales que cada ser humano puede formular a la sociedad de que forma parte"<sup>1</sup>.*

Muchas otras definiciones y conceptos sobre derechos humanos se han elaborado, y seguramente seguirán surgiendo otros en la medida en que diversos grupos humanos intenten acercarse a una concreción teórica y práctica de la realización de la dignidad humana frente al Estado y al conjunto de la sociedad, lo cual constituye el fin último de los derechos humanos.

1. FAÚNDEZ, Héctor: El Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos. Aspectos Institucionales y Procesales. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. 1996, pág. 21.



## **Características de los derechos humanos**

Los derechos humanos son ...

### **Innatos**

Los derechos humanos son atributos inherentes a todo ser humano. Su origen no es el Estado o las leyes, decretos o títulos, sino la propia naturaleza o dignidad de la persona. Por eso, cuando una ley viola los derechos humanos se le considera nula (sin valor), porque va contra la misma naturaleza humana. Sin embargo, a consecuencia de las luchas desarrolladas en defensa de la dignidad del ser humano en distintas épocas y sociedades, hay cada vez un mayor reconocimiento en la normativa jurídica internacional y nacional de los derechos humanos.

### **Universales**

Todas las personas sin distinción de sexo, raza, nacionalidad, condición socioeconómica, religión e ideología tienen derecho a gozar de la misma dignidad y a disfrutar de los mismos derechos.

### **Inalienables e intransferibles**

El ser humano no puede renunciar, cambiar, transferir o negociar sus derechos, ya que estos pertenecen en forma insoluble a su propia esencia. Tampoco el Estado puede disponer de los derechos de las personas. Sin embargo, algunos derechos pueden ser limitados o suspendidos en situaciones extremas, pero nunca alienados, eliminados o extinguidos.

## **Acumulativos, imprescriptibles e irreversibles**

La vigencia de los derechos humanos, una vez que estos han sido formalmente reconocidos, no caduca nunca, aun superadas las situaciones coyunturales que llevaron a reivindicarlos.

## **Inviolables**

Nadie puede atentar o destruir los derechos humanos. Las personas y los gobiernos deben regirse por el respeto a los derechos humanos. Las leyes dictadas no pueden ser contrarias a estos, y tampoco las políticas económicas y sociales que se implementen.

## **Obligatorios**

Los derechos imponen a las personas y al Estado la obligación concreta de respetarlos, aunque no haya una ley que así lo diga. Es obligatorio respetar tanto los derechos humanos establecidos en las leyes como los que no lo están.

## **Trascienden las fronteras nacionales**

La comunidad internacional puede y debe actuar cuando considere que un Estado está violando los derechos humanos de su población. Ningún Estado puede argumentar quebrantamiento de su soberanía cuando la comunidad internacional, a través de los mecanismos internacionalmente aceptados, requiera que una violación a los derechos humanos sea corregida.

## **Indivisibles, interdependientes, complementarios y no jerarquizables**

Los derechos humanos están estrechamente relacionados entre sí. No se puede hacer ninguna separación, ni pensar que algunos son más importantes que otros: la negación de algún derecho en particular significa poner en peligro la dignidad de la persona. El disfrute de un derecho no puede hacerse en detrimento de los otros derechos.





## **Clasificación de los derechos humanos**

Respecto a la clasificación de los derechos humanos, existen también diferentes visiones, y debe señalarse que ninguna es completa en sí misma. Creemos, en todo caso, que la clasificación de los derechos humanos debe servir para tener una mejor comprensión de su amplitud, para hacer mucho más efectiva su promoción y defensa, pero nunca para establecer diferencias que favorezcan su violación o desconocimiento.

Las clasificaciones más comúnmente utilizadas son las que agrupan a los derechos humanos de acuerdo con su naturaleza (individual o colectiva) y en relación con su desarrollo histórico (doctrina de las tres generaciones). En ambas se destacan las diferencias entre los derechos civiles y políticos (DCP), y los derechos económicos, sociales y culturales (DESC).

Sin embargo, documentos internacionales fundamentales sobre derechos humanos, como la Proclamación de Teherán y la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo, de la Organización de las Naciones Unidas, ratifican la estrecha interdependencia de todos los derechos. La primera, en su numeral 13, expresa:

*“ Como los derechos humanos y las libertades fundamentales son indivisibles, la realización de los derechos civiles y políticos sin el goce de los derechos económicos, sociales y culturales resulta imposible. La construcción de un progreso duradero en la aplicación de los derechos humanos depende de*

*unas buenas y eficaces políticas nacionales e internacionales de desarrollo económico y social”.*

Por su parte, la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo, aprobada en 1986 por la Asamblea General de la ONU, en su párrafo 2, artículo 6, señala: *“Todos los derechos humanos y las libertades fundamentales son indivisibles e interdependientes; debe darse igual atención y urgente atención a la aplicación, promoción y protección de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales”.*

Igualmente, se ha pretendido ahondar en las diferencias entre los dos grupos de derechos para justificar la importancia de unos sobre otros. Dicha intención se soporta, entre otras cosas, en el papel asignado al Estado frente a los derechos humanos:

*“...en torno a los derechos civiles y políticos, por ser de aplicación inmediata, el compromiso del Estado consiste fundamentalmente en abstenerse de actuar (no matar, no torturar, no censurar, no detener arbitrariamente, etc.), mientras que los compromisos referidos a los derechos económicos, sociales y culturales apuntan más al desarrollo progresivo de un cuadro normativo que garantice su disfrute (políticas de empleo o salud, ampliación de las oportunidades educativas, etc.)”<sup>2</sup>.*

Tal como lo señala Ligia Bolívar en la obra citada, este es uno de los falsos mitos sobre la distinción entre ambos grupos de derechos, pues para asegurar la vigencia de varios de los DCP se requiere algo más que una simple abstención por parte del Estado, y son varios los DESC en los que su disfrute no está condicionado a su progresividad y su satisfacción puede ser inmediata.

El principio de indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos implica considerar a todos los derechos como igualmente impor-

---

2. BOLÍVAR, Ligia: Derechos Económicos, Sociales y Culturales: derribar mitos, enfrentar retos, tender puentes. Una visión desde la (in)experiencia de América Latina. PROVEA, Serie Aportes, Caracas 1996. Pág. 10.

tantes. No es posible vivir con dignidad si establecemos diferencias que impidan una vida plena. Es tan importante para la vida poder transitar libremente y ser protegido contra el maltrato físico, por ejemplo, como tener un empleo digno y seguridad social integral. Ambos grupos de derechos se complementan y permiten que los seres humanos se acerquen a un mínimo ideal de vida.

El otro elemento fundamental para no asumir una clasificación mecánica de los derechos humanos es que la forma en que se violan unos y otros en la actualidad -producto de la imposición de políticas económicas de corte neoliberal- no se diferencia en gravedad, para no decir crueldad, en relación con las víctimas de dichas violaciones. ¿Acaso no es un delito de lesa humanidad, tan grave como la desaparición forzada, el que millones de niños y niñas en los países de los llamados vías desarrollo sean condenados a la desnutrición? Varios de los programas de ajuste estructural de las economías han tenido un impacto brutal sobre las condiciones de vida de la población cuando los gobiernos de muchos países han sido obligados a "recortar" el gasto social y disminuir la presencia del Estado en áreas como educación y salud.

Quisiéramos privilegiar, entonces, la necesidad de mantener muy presente que esta clasificación de los derechos humanos debe servir para reconocer la diversidad y amplitud de los mismos, pero nunca para establecer diferencias que conduzcan a su desconocimiento o tratamiento desigual por parte de los Estados y de otros entes vinculados a su garantía y respeto.

## Clasificación de los Derechos Humanos

ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (DESC)	CIVILES Y POLÍTICOS (DCP)	COLECTIVOS / DE LOS PUEBLOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ A constituir familia</li> <li>▶ A la alimentación</li> <li>▶ A la salud</li> <li>▶ A la vivienda</li> <li>▶ A la educación</li> <li>▶ Al trabajo</li> <li>▶ A un salario justo y equitativo</li> <li>▶ Al descanso</li> <li>▶ A la libertad sindical</li> <li>▶ A la negociación colectiva</li> <li>▶ A la huelga</li> <li>▶ A la seguridad social</li> <li>▶ A la propiedad</li> <li>▶ A la seguridad económica</li> <li>▶ A la cultura y a gozar de los beneficios de la ciencia y la tecnología</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ A la vida</li> <li>▶ A la integridad física y moral</li> <li>▶ A la libertad personal</li> <li>▶ A la libertad de movimiento o de libre tránsito</li> <li>▶ A la igualdad ante la Ley</li> <li>▶ A la libertad de pensamiento, de conciencia y religión</li> <li>▶ A la libertad de opinión, expresión y prensa</li> <li>▶ De residencia y de inviolabilidad del domicilio</li> <li>▶ A la libertad de reunión</li> <li>▶ A la libertad de Asociación</li> <li>▶ A la seguridad jurídica y garantías del debido proceso</li> <li>▶ A la nacionalidad</li> <li>▶ A participar en la dirección de asuntos políticos</li> <li>▶ A elegir y ser elegido en cargos públicos</li> <li>▶ A formar un partido o afiliarse a alguno</li> <li>▶ A participar en elecciones democráticas, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ A la paz</li> <li>▶ Al desarrollo</li> <li>▶ A la autodeterminación de los pueblos</li> <li>▶ A un medio ambiente sano</li> <li>▶ A beneficiarse del patrimonio común de la humanidad</li> </ul>

Tomado de SÁNCHEZ, José-Marcos: Manual para la defensa de la libertad sindical. Organización Internacional del Trabajo. Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). Lima, Perú. 1999. Pág. 16.



## **¿Los derechos laborales son derechos humanos?**

Al disponer de todos los atributos y características de los derechos humanos, los derechos laborales son, evidentemente, derechos humanos. La mayoría de ellos, además, están reflejados en los principales instrumentos internacionales que regulan la materia y poseen mecanismos a través de los cuales pueden ser exigidos e incluso justiciados, lo que les da un reconocimiento jurídico formal.

¿Por qué, entonces, no son valorados ni considerados así por las instancias públicas que velan por los derechos humanos, ni aun por la misma ciudadanía?

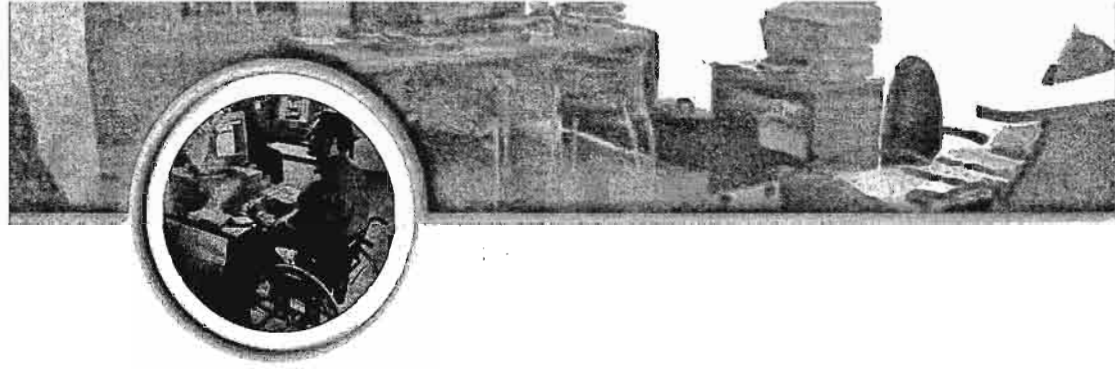
Aquí debemos señalar que, por estar clasificados como derechos económicos, sociales y culturales, los derechos humanos laborales han sufrido las mismas limitaciones de estos, lo cual se explica, entre otras cosas, por la mayor importancia y desarrollo que se les dio a los Derechos Civiles y Políticos frente a aquellos. Es decir, cuando la comunidad internacional definió los principales instrumentos modernos que abordan los derechos humanos, entre ellos la Carta de las Naciones Unidas y, especialmente, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, tenía una visión progresiva con respecto a esta materia. La aprobación de la Declaración Universal formaba parte de un proyecto que incluía la posterior elaboración de Pactos, Convenios y Protocolos sobre Derechos Humanos. Esta segunda fase del proceso tardó mucho tiempo en concretarse debido a las vicisitudes vividas en el seno de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en el marco de la recomposición

de la hegemonía internacional entre las potencias vencedoras de la II Guerra Mundial y la etapa que posteriormente fue llamada "guerra fría", como se conoce al enfrentamiento que libraron, en el escenario mundial, la Unión Soviética y Estados Unidos, fundamentalmente.

No es sino en 1966, luego de una complicada y lenta negociación entre las naciones, cuando se logra obtener un producto consensuado que se presenta a la Asamblea General y se vota por unanimidad el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP). La imposibilidad de establecer un acuerdo acerca de la indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos condujo a la elaboración de dos Pactos sobre la materia, lo que tuvo efectos y consecuencias que aún hoy no han sido resueltos por la comunidad internacional.

Evidentemente, en el contexto de la "Guerra Fría", y en los países bajo predominio y hegemonía de los EEUU (países capitalistas), se enfatizaron los derechos civiles y políticos frente a los derechos económicos, sociales y culturales, estos últimos considerados más como aspiraciones a largo plazo que como derechos. Esto los colocó en una situación de minusvalía. Igualmente, el desarrollo de los mecanismos e instrumentos de protección, tanto nacionales como internacionales, se dio también de manera desequilibrada. Dentro del conjunto de los DESC, los derechos humanos laborales heredaron estas limitaciones y esta es una de las razones por las cuales aún hoy no son reconocidos plenamente como derechos humanos.

De la misma forma, la conciencia de la ciudadanía sobre los derechos humanos ha estado centrada en los derechos civiles y políticos, desestimando la naturaleza de los DESC. Esto se corresponde también con una tendencia auspiciada desde los propios Estados, quienes, al centrar su atención en los primeros, se desentienden de su responsabilidad con respecto a los DESC y mediatizan la posibilidad de ser reivindicados por la ciudadanía de manera integral.



## **Principios de indivisibilidad, interdependencia y no regresividad de los derechos humanos laborales**

Al señalar que los derechos humanos laborales son derechos humanos nos remitimos a todas las características que hacen posible su definición como tales, es decir, son universales, intransferibles, inalienables, obligatorios, inviolables, irreversibles, innatos, indivisibles, interdependientes, complementarios y no jerarquizables. Además de estas características, queremos resaltar dos principios fundamentales de los derechos humanos laborales, el concepto de indivisibilidad e interdependencia y el de no regresividad.

La interdependencia se refiere a que los derechos humanos laborales deben ser considerados de acuerdo con su visión de conjunto, lo que quiere decir, por ejemplo, que el derecho al trabajo no podrá ser disfrutado en su real magnitud si no se es beneficiario de un salario justo, o si la persona que trabaja se ve limitada en el ejercicio de su libertad sindical o no goza de negociación colectiva. Asimismo, una persona desempleada no podrá tener seguridad social.

Además, este principio es extensivo a otros derechos económicos, sociales y culturales, que no siendo derechos humanos laborales, se ven afectados en su pleno disfrute ante la ausencia de empleo o condiciones de trabajo dignas: el derecho a la salud, a la educación, a la vivienda, etc. Asimismo, adentrándonos en una visión realmente integral de los derechos humanos diremos que, al limitar a un/a trabajador/a en su derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, se verán seriamente afectados sus dere-

chos civiles y políticos, tales como el derecho a la organización, libertad de expresión, no discriminación, a elegir y ser elegido, etc.

Con esto queremos ratificar que el concepto de indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos es absolutamente aplicable a los derechos laborales y que deberá tomarse en consideración cuando nos propongamos hacer su defensa desde los sindicatos u otra instancia organizada que favorezca los derechos de los/as trabajadores/as.

La no regresividad de los derechos humanos laborales se refiere al *"...derecho a no desmejorar el nivel de vida con el que se contaba como consecuencia del nivel de protección normativo"*<sup>3</sup>. De acuerdo con este principio, los Estados tienen la obligación de no afectar, desde el punto de vista normativo, los derechos que, producto del proceso de reconocimiento legislativo y de las conquistas de los/as trabajadores/as, forman parte de los beneficios adquiridos de la clase trabajadora.

El PIDESC, en su artículo 2.1, señala:

*"Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que se disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos".*

La obligación de progresividad y, por consiguiente, de no regresividad, obliga a los Estados a mantener los límites mínimos de los derechos, entre ellos los referidos a las normas que los rigen:

*"...el Estado tiene el deber de encaminarse hacia la plena efectividad de los derechos, por lo que viola la idea de progresividad su inacción, su irrazonable demora y/o la adopción de medidas que impliquen retroceso de tales derechos.*

---

3. CENTRO DE ESTUDIOS LEGALES Y SOCIALES: "Informe Anual sobre la situación de los Derechos Humanos en Argentina". Buenos Aires, 1996. Pág. 247. En PROVEA: Informe Anual Sobre la Situación de los Derechos Humanos en Venezuela, Caracas 1997. Pág. 182.



*Es prohibido al Estado la implementación de políticas regresivas, entendiéndose por tales aquellas que tengan por objeto o como efecto la disminución del estado de goce de los derechos económicos, sociales y culturales. En este sentido:*

*i. Las normas reglamentarias aparentemente regresivas conllevan una presunción de invalidez que obliga al Estado a justificarlas plenamente bajo condiciones de escrutinio estricto”<sup>4</sup>.*

La mayoría de los procesos de reforma a los Códigos y Leyes del Trabajo, muy de moda en los últimos años a propósito de la onda neoliberal, atentan contra este principio básico de los derechos humanos laborales. En Venezuela la reforma parcial a la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), mediante la cual se modificó el régimen de prestaciones sociales, puso en evidencia la intención de desmontar un conjunto de derechos laborales que, para muchos, impiden la aplicación de políticas de modernización de la economía, pero que en el fondo constituyen una tendencia regresiva de los derechos humanos laborales.

*“En opinión de PROVEA, durante 1997 se ha concretado el mayor retroceso histórico que conoció el país en materia de protección de los derechos humanos laborales, como resultado de la continuidad de la aplicación de políticas orientadas a lograr una mayor flexibilización de las relaciones laborales, de las que destaca fundamentalmente la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) mediante la cual se modificó el régimen de prestaciones sociales y se afectó el derecho a la estabilidad laboral al abaratare el costo de los despidos”<sup>5</sup>.*

Estos dos principios, interdependencia y no regresividad, son los más golpeados en lo que se refiere a la vigencia y protección de los DESC, y muy especialmente de los derechos humanos laborales. El reto de las organizaciones sindicales y de derechos humanos consiste en sostenerlos como piedra angular de la acción de defensa de los derechos de los/as trabajadores/as.

4. Declaración de Quito Acerca de la Exigibilidad y Realización de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en América Latina y El Caribe. Memorias del Encuentro Latinoamericano Para la Promoción de Los DESC. Quito, Ecuador, julio de 1998. Pág.27. Subrayado nuestro.
5. PROVEA: Situación de los Derechos Humanos en Venezuela, Informe Anual. Caracas, diciembre 1997. Pág.181.



## **Evolución histórica de los derechos humanos laborales**

Al clasificar los derechos humanos laborales como DESC, estamos remitiéndonos a su evolución histórica. Es necesario ratificar que no compartimos la clasificación de los derechos humanos en generaciones (primera, segunda, y tercera generación) por dos razones fundamentales. En primer lugar, porque es históricamente inexacta: precisamente muchos derechos laborales fueron conquistados antes que otros derechos civiles y políticos. Luego, esta clasificación ha servido para afirmar la preponderancia de unos derechos sobre otros y justificar de esta forma su desarrollo desigual, negando la característica de indivisibilidad e interdependencia de todos los derechos humanos.

Teniendo presente este criterio, podemos señalar que es a mediados del siglo XVIII cuando se inicia la lucha de los/as trabajadores/as por lograr condiciones de vida más justas y dignas en medio de la explotación salvaje de que eran víctimas en las etapas tempranas del capitalismo. Agotadoras jornadas de trabajo de 12, 14 y hasta 18 horas diarias, salarios de miseria, condiciones de trabajo insalubres e inseguras, explotación tanto de niños/as y mujeres como de hombres, ausencia de seguridad social y prohibición del derecho a organizarse, eran algunas de las condiciones en las que se basaba la relación capital-trabajo de esa época. Ese cuadro estaba presente en los países de Europa Central y de Estados Unidos, lo cual generó un proceso de organización de los/as obreros/as para modificar tales condiciones de trabajo.

La reivindicación de un límite para la jornada de trabajo fue una de las que movilizó a los/as trabajadores/as de esos países en las últimas décadas del siglo XX. Finalmente, en 1886 fue reconocida la limitación de la jornada diaria de trabajo a 8 horas, no sin que antes el naciente movimiento sindical internacional haya pagado un alto precio: las vidas de sus más preclaros dirigentes y activistas. Este movimiento por la limitación de la jornada de trabajo a 8 horas, apuntó, además, hacia el ejercicio de otros derechos laborales como el derecho al descanso y a la recreación.

De la misma forma, la movilización de los trabajadores hizo posible el ejercicio de la libertad de organización sindical y del derecho a huelga, los cuales también fueron reconocidos como derechos plenos de los/as trabajadores/as a mediados del siglo XX.

Sin embargo, el proceso de reconocimiento de los derechos humanos se da primero en la práctica, es decir, en el ejercicio real y concreto de los mismos, y es posteriormente cuando se consagra la norma: recién durante el siglo XX la comunidad internacional y los Estados nacionales plasmaron los derechos humanos laborales en diferentes tratados.

Ya entrado el siglo XX, se inicia un proceso sistemático de ordenamiento de las condiciones de las relaciones de trabajo y la necesidad de establecer reglas mínimas para asegurar la protección de la mano de obra frente al desarrollo del capitalismo.

El Dr. Alberto León Gómez Zuluaga, en su trabajo "Libertad Sindical" sostiene:

*"Fueron las condiciones de trabajo la primera materia objeto de regulación internacional. En 1906, en Berna, se expidieron dos instrumentos internacionales que luego fueron ratificados por la mayoría de los países signatarios, instrumentos que trataban sobre la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria"*<sup>6</sup>.

---

6. GÓMEZ ZULUAGA, Alberto: "La libertad sindical" en: 50 Años del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. CEDAL, Perú y NCOS, Bélgica. Lima, Perú, enero de 1999. Pág. 10.

Posteriormente se intentó regular otras materias, como la limitación a la jornada máxima de 10 horas para mujeres y niños, así como el trabajo nocturno de jóvenes en la industria. Sin embargo, el desencadenamiento de la Primera Guerra Mundial frustró la posibilidad de aprobación de estos dos nuevos Convenios. No pudo ser retomada sino hasta 1919, cuando se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El planteamiento integral del conjunto de derechos económicos, sociales y culturales, entre ellos los laborales, tal como hoy se los reconoce, fue producto de dos acontecimientos sociales y políticos que sucedieron en la segunda década de este siglo: la Revolución Mexicana (1910) y la Revolución Rusa (1917).

Ambos procesos revolucionarios establecieron que el goce de los derechos económicos, sociales y culturales requiere de la participación activa y positiva del Estado y sus instituciones, a fin de satisfacer las necesidades socioeconómicas de la población.

Antes de la Revolución Mexicana los derechos laborales no eran reconocidos como derechos sociales:

*“Antes de este reconocimiento como derechos sociales, los derechos laborales eran parte de los civiles, considerados como Derecho Privado; es decir, aquellos cuyo respeto sólo interesaba a los particulares y no a la sociedad. El gran logro de la Revolución fue que [...] se contemplara un amplio reconocimiento de derechos para los trabajadores y trabajadoras y que su respeto interesara a toda la sociedad, quedando por encima de los derechos privados, entre ellos la familia, la propiedad, o los contratos relacionados con los bienes”<sup>7</sup>.*

La Constitución de Querétaro (1917) plasmó explícitamente los Derechos Laborales como parte del conjunto de derechos sociales.

---

7. HERRERA, Carmen: Derechos humanos laborales. Fundamentación Teórico-Jurídica y Propuestas de Acción. Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) México. Pág. 15.

Al reivindicar al trabajador o trabajadora como sujeto central del proceso de transformaciones políticas, económicas y sociales de la nación, el movimiento liderado por el Partido Comunista Soviético buscaba, con la Revolución Bolchevique, y por lo menos en teoría, reivindicar a la clase trabajadora frente a la dominación ejercida por el capitalismo, que le negaba sus derechos colectivos esenciales. Así quedó plasmado en la Constitución de 1918, en la cual se le da un tratamiento preponderante a los derechos sociales frente a los civiles y políticos.

Al finalizar la Primera Guerra Mundial (1919), y en el contexto de las negociaciones de paz, se creó una comisión de Legislación Internacional del Trabajo conformada por representantes de gobiernos, sindicalistas y académicos. De esta comisión surgió el proyecto de creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), plasmado en la parte XII del Tratado de Paz de Versalles.

Desde 1919 hasta 1939 la OIT operó de manera continua, pero su labor fue afectada por el desencadenamiento de la Segunda Guerra Mundial. Sin embargo, fue una de las pocas instituciones del Tratado de Paz de Versalles que sobrevivió al desencadenamiento de ese conflicto bélico. De hecho, al finalizar la guerra, la OIT retomó su trabajo y se constituyó en un soporte importante de lo que sería a partir de 1945 la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

La OIT sustentaba su existencia en las condiciones imperantes en el año 1919, las cuales se mantenían en 1945 y aun en nuestros días. Así lo expresa el preámbulo de su Constitución:

*“... que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las*

*enfermedades, sean o no profesionales, y contra accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo igual y del principio de libertad sindical...”<sup>8</sup>.*

Con esta amplísima visión de derechos, planteada en el texto de la Constitución de 1919, la OIT aportaba un conjunto de parámetros susceptibles de ser profundizados posteriormente, y que fueron incorporados como derechos universales en la Declaración Universal de 1948. Tal es su importancia, que durante su segundo período de sesiones, las Naciones Unidas adoptaron los principios de la OIT en materia de libertad sindical y le recomendaron continuar trabajando para adoptar una serie de Convenios sobre la materia, hecho que se logró en 1948.

Con la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU, proclamada en diciembre de 1948, los derechos humanos laborales pasaron a ser derechos humanos reconocidos por todas las naciones con igual jerarquía que otros derechos. Así los encontramos en los artículos 22, 23, 24 y 25, que definen una amplia gama de derechos humanos laborales.

Respecto al aporte fundamental de las normas internacionales del trabajo a los derechos humanos, es importante destacar el valor del Convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, aprobado en 1948, el cual va más allá del derecho de los/as trabajadores/as de afiliarse a un sindicato, lo que no solo tiene implicaciones en la obtención de mejoras colectivas desde el punto de vista social y económico, sino que además asegura y garantiza el ejercicio de derechos civiles y políticos, tales como la libertad de expresión, derecho a la participación política, protección de la integridad personal, la autonomía e independencia frente a los Estados, y otros que son esenciales a la existencia de los sindicatos bajo un régimen de libertades y democracia.

---

8. Derecho Sindical de la OIT: Normas y Procedimientos. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, Primera Edición, 1995. Pág. 3.



## Los Derechos Humanos en Venezuela: apuntes históricos

En Venezuela se comienza a hablar de los derechos de los/as trabajadores/as desde finales del siglo XIX. En 1896 se organiza el Primer Congreso de Obreros de Venezuela, el cual, entre otros, tenía por objeto "*...2º Estudiar las principales cuestiones sociales que determinen la manera práctica de mejorar la situación de las clases obreras, según los principios del trabajo*"<sup>9</sup>. Este Congreso, realizado en Caracas con la participación de delegaciones de varios estados del país, contaba con una extensa agenda que incluía temas de interés social, económico, cultural y político para los/as trabajadores/as de entonces. No hay evidencias del impacto real de este Congreso sobre la sociedad de la época. Cabe recordar que Venezuela era un país esencialmente rural y con un desarrollo social y político bastante limitado. Después del Congreso, sin embargo, fueron varias las acciones tendientes a reivindicar los derechos de los trabajadores a pesar de la férrea dictadura del General Juan Vicente Gómez, que duró desde 1908 hasta 1936. Se recuerdan, en especial, las huelgas de los trabajadores de los servicios telegráficos (1914), de los trabajadores ferroviarios (1918), de los zapateros y trabajadores gráficos (1919) y la primera huelga petrolera del Zulia (1925).

9. Antecedentes y Testimonios de los Congresos de la CTV. Tomo I, Edición conjunta ILDIS/ INAESIN, Caracas, 1986. Pág. 50.

En la primera Ley del Trabajo, promulgada en 1928, se hace por primera vez mención al trabajo como un derecho. Sin embargo, no existe un desarrollo de este ni de otros derechos relacionados, y la legislación laboral de la época favorece más bien a los intereses de los empresarios. Con la aparición del petróleo y la instalación de una industria de enclave para su explotación, se dan las condiciones que permiten la conformación de una clase obrera incipiente, convertida posteriormente en la vanguardia de la reivindicación de los derechos humanos laborales tal como los conocemos hoy en día. Por ello, en los primeros 30 años del siglo XX permanecen insatisfechas muchas necesidades de los obreros agrícolas y artesanos, quienes integraban la mayoría de la fuerza laboral del país, postergándose la lucha hasta después de la muerte de Gómez en 1936.

Con la muerte del dictador despiertan en Venezuela varios movimientos sociales y políticos. Las ideas democráticas irrumpen en el escenario político nacional y, a pesar de que la herencia de la dictadura se mantenía aún con nuevos actores, ya las condiciones estaban dadas para que insurgieran los nuevos protagonistas de la historia contemporánea: los partidos políticos y, muy cerca de ellos, los sindicatos. A partir de 1936 comienzan a circular por el país las corrientes sociales y de derecho que propugnaban una acción positiva desde el Estado para asegurar una serie de garantías sociales y económicas para la población. En ese año se crea también la Oficina Nacional del Trabajo.

De ese tiempo data la promulgación de la segunda Ley del Trabajo, que consagra la tutela del Estado a fin de proteger los derechos de los/as trabajadores/as. Entre los logros de esa Ley se pueden señalar: el deber de injerencia del Estado para asegurar que, por medio del trabajo, los trabajadores obtengan los beneficios para una vida digna; la introducción del concepto de diálogo y concertación social entre las partes; la regulación respecto a las vacaciones, a los días de descanso y otros beneficios colaterales derivados del trabajo.

Un acontecimiento marca la incorporación definitiva de los trabajadores y sus luchas a la historia contemporánea de Venezuela: la huelga petrole-



ra de diciembre de 1936. Los trabajadores y sus familias vivían con un salario “de hambre” y carecían de beneficios sociales, sometidos, desde el inicio de la explotación industrial de los hidrocarburos, a condiciones de extrema explotación y miseria por parte de las compañías transnacionales. Las compañías petroleras, con el respaldo de la dictadura, hacían y deshacían a su antojo; estas no permitían ningún tipo de concesiones y cualquier demanda era reprimida. La acción huelguista se centró en los estados Zulia y Falcón y se convirtió en un movimiento nacional al recibir la solidaridad de todos los/as trabajadores/as del país, quienes sostuvieron a estos y a sus familias durante los días en que duró el conflicto. Finalmente fueron derrotados en sus aspiraciones; un movimiento de represión se desató contra los organizadores y las organizaciones políticas y sociales que los apoyaron. Sin embargo, la llama que se encendió y el aprendizaje político que se obtuvo fueron claves para la conformación posterior del movimiento sindical venezolano.

Al calor de la huelga petrolera (una de las motivaciones centrales), se convocó en el mismo mes de diciembre de 1936 el Primer Congreso Nacional de Trabajadores de Venezuela, que buscaba unificar las distintas tendencias sindicales de obreros y empleados que habían logrado sobrevivir a la persecución dictatorial. En la agenda de aquel congreso de 1936 figuraban la discusión del Proyecto de Reglamento de la Ley del Trabajo vigente, un proyecto de Nueva Ley del Trabajo para su discusión en el Congreso Nacional en 1937, un Proyecto de Ley sobre Seguro Social y otros temas como el del trabajo de las mujeres y los niños, así como una Tesis sobre Salarios Mínimos. Se otorgó también un medio día de salario en todo el ámbito nacional para el fondo de solidaridad con la huelga petrolera. En este Congreso se conforma la Confederación Venezolana de Trabajadores (CVT), luego CTV.

La apertura política, producto de la muerte del dictador, es rápidamente frenada y se toman medidas para contener al naciente movimiento social y político; los sindicatos son declarados ilegales y perseguidos por el gobierno del General Eleazar López Contreras. Sin embargo, durante

la transición, ya se habían sentado en Venezuela las bases para considerar a las organizaciones de los/as trabajadores/as como actores determinantes del proceso político y social contemporáneo.

Con la llegada al poder del General Isaías Medina Angarita se abre un proceso de mayor democratización del país. Se legalizan los partidos políticos, se restablece la libertad de actuación de los sindicatos y se inician, desde el gobierno, una serie de políticas sociales en beneficio de la población trabajadora. La Oficina Nacional del Trabajo se convierte, en 1941, en el Ministerio del Trabajo. Se crea el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), considerado en su momento uno de los más avanzados de América Latina por su visión moderna e integral de la seguridad social. Estas acciones se enmarcan en una concepción del Estado como garante del equilibrio en la relación entre el capital y el trabajo, atendiendo al principio de protección del débil jurídico, en este caso a los/as trabajadores/as.

El Golpe de Estado de 1945 interrumpe este proceso e instaura otra forma de hacer política. Aunque con una importante presencia de militares, el liderazgo comenzó a ser de los civiles y más específicamente del partido Acción Democrática (AD). De esta época datan los primeros contratos colectivos de trabajo que otorgan plenos derechos para los/as trabajadores/as, y se dictan nuevas leyes y reglamentos laborales. En 1947 se convoca a una Asamblea Nacional Constituyente con el encargo central de elaborar una nueva Constitución, la cual incorpora aspectos novedosos en cuanto a los derechos políticos y sociales. La Constitución de 1947 incorpora un Capítulo de Garantías Sociales que recoge los derechos laborales más importantes y asegura un respaldo constitucional a las demandas de los/as trabajadores/as. Si bien no establece las libertades sindicales tal como las conocemos hoy, abre posibilidades para el funcionamiento pleno de los sindicatos.

En 1948, con el golpe de los militares, quienes habían participado a su vez en la acción golpista del 45, se interrumpe nuevamente el proceso de reconocimiento de los derechos laborales y otros derechos huma-

nos en Venezuela. Los sindicatos, así como los partidos políticos, son ilegalizados. Durante los diez años que duró la dictadura, los trabajadores/as y sus organizaciones, desde la clandestinidad, continuaron luchando por rescatar la democracia, hecho finalmente logrado en enero de 1958 con la participación decidida de los/as trabajadores/as a través de una huelga general combinada con la insurrección cívico-militar y la acción del pueblo en la calle.

Con la instauración de la democracia representativa, los derechos humanos laborales entraron a formar parte, de manera definitiva, del ordenamiento jurídico del país, y se crearon las instituciones que hasta hoy sustentan a los derechos laborales. La Constitución de 1961 da un tratamiento extenso a los derechos humanos laborales, se promulga una nueva Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, los cuales han sido modificados en varias oportunidades, pero aún conservan mucho del carácter tuitivo del Estado, es decir la responsabilidad primordial de este en la garantía de los derechos para los trabajadores y las trabajadoras frente a la acción de los patronos públicos y privados.

En los albores de un nuevo milenio, y en el marco del proceso de cambios políticos generados desde hace más de una década en el país, llega al poder el presidente Hugo Chávez Frías y convoca a la Asamblea Nacional Constituyente, la cual es elegida con el encargo de generar el marco institucional y político para las transformaciones necesarias a fin de superar la situación de deterioro en que está sumida Venezuela.

Más allá de las consideraciones críticas sobre la dinámica del proceso constituyente y sus consecuencias para el país, es conveniente reconocer que la Constitución aprobada el 15 de diciembre de 1999 conserva el contenido social y garantista del Estado respecto a sus obligaciones con los derechos humanos y especialmente con los derechos económicos, sociales y culturales.

En este sentido mantiene y profundiza el contenido de los derechos humanos laborales, sobre todo en lo relativo a la seguridad social, for-

talece los derechos asociados al trabajo y establece el principio de intangibilidad y progresividad de los derechos laborales, dándole rango constitucional a derechos reconocidos en diversas leyes. También establece por vía de ley la protección de los derechos laborales de los/as trabajadores/as no dependientes (informales).

Un aspecto que consideramos negativo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), se refiere a las competencias del nuevo Poder Electoral, sobre lo relativo a la organización de las elecciones sindicales, lo que sin duda constituye una intervención de un ente extraño a la organización sindical en un aspecto fundamental a su autonomía e independencia. Esto supondría la violación de las normas internacionales del trabajo, específicamente el Convenio 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación y al propio artículo 95 de la CRBV que consagra la libertad sindical.



## ¿Cuáles son los derechos humanos laborales?

***Derecho al Trabajo:*** Se refiere al derecho de toda persona a un trabajo que le asegure una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita, libremente escogida o aceptada. Este derecho implica también la protección contra el desempleo. De acuerdo con la normativa internacional, los Estados deben comprometerse a adoptar medidas que garanticen la plena efectividad del derecho al trabajo, fundamentalmente las referidas al logro del pleno empleo, al desarrollo de proyectos de capacitación técnico profesional para la población joven y a la orientación vocacional.

***Libertad Sindical:*** Es el derecho que poseen los/as trabajadores/as y empleadores para organizarse en defensa de sus intereses. Los sindicatos no requieren autorización previa ni del patrono ni del Estado para su constitución: solo se necesita cumplir con los requisitos mínimos establecidos en la legislación respectiva. Estas organizaciones son libres para asociarse a otras de diferente grado (federaciones y confederaciones). No existe distinción alguna para la incorporación de los/as trabajadores/as a las organizaciones sindicales. Los sindicatos, una vez constituidos, tienen plena autonomía para redactar sus estatutos y reglamentos, así como para elegir libremente a sus representantes. La libertad sindical requiere para su pleno ejercicio del disfrute de los derechos civiles y políticos, por cuanto los/as trabajadores/as organizados necesitan, para su accionar, garantías fundamentales como el derecho a la vida, libertad y seguridad personal, derecho de libre opinión y expresión, y derecho de reunión, entre otros.

***Negociación Colectiva:*** Es el derecho de los/as trabajadores/as, organizados/as en sindicatos, a negociar con el patrono mayores y mejores conquistas a las ya establecidas en la ley como mínimas. Las convenciones o contrataciones colectivas estarán amparadas por la ley; el Estado deberá favorecerlas y establecerá el ordenamiento adecuado para las negociaciones colectivas y para la solución pacífica de los conflictos. Este derecho está íntimamente relacionado con el ejercicio de la libertad sindical y deberá estar amparado en las convenciones colectivas. Asimismo se podrán establecer cláusulas sindicales en la negociación colectiva, dentro de las condiciones pautadas legalmente.

***No Discriminación en el Empleo y Ocupación:*** Ninguna persona puede ser excluida de la posibilidad de un empleo o mejoramiento de sus condiciones de trabajo en razón de su raza, color, sexo, opinión política, identidad religiosa, ascendencia nacional u condición social. El Estado debe promover, por métodos adecuados, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de ocupación y empleo, especialmente con relación a las mujeres trabajadoras.

***Igualdad de Remuneración entre Hombres y Mujeres:*** Toda persona debe recibir igual remuneración por trabajo de igual valor. Este derecho protege contra discriminaciones en la remuneración de la mano de obra de hombres y mujeres. El Estado debe asegurar este derecho por medio de las leyes nacionales, de los sistemas establecidos para la fijación de la remuneración reconocidos por la legislación, a través de los contratos colectivos establecidos entre empleadores y trabajadores/as o por la acción conjunta de todos estos medios.

***Abolición y Prohibición del Trabajo Forzoso:*** Ninguna persona puede ser sometida de ninguna forma al trabajo forzoso u obligatorio. El Estado tiene la obligación de erradicar y prohibir cualquier práctica que tenga como objeto el obtener beneficio a partir de la utilización de mano de obra forzosa o prácticas vinculadas a la esclavitud y servidumbre.

***Edad Mínima de Admisión en el Empleo:*** Debe establecerse un límite de edad para la participación de niños/as en el trabajo. El Estado debe protegerlos y asegurar las condiciones para su completo desarrollo físico y mental. Asimismo deberá, progresivamente, erradicar el trabajo infantil.

***Estabilidad en el Empleo:*** Toda persona que goce de un empleo debe tener garantías para su estabilidad y permanencia en el mismo, así como la posibilidad de ascensos sobre la base de su antigüedad y de sus méritos, sin ningún tipo de discriminación. Igualmente, deberá ser indemnizada cuando se produzca una interrupción de la relación laboral por causa injustificada y se establecerán los mecanismos para auxiliarla en caso de cesantía.

***Derecho a Salario Justo:*** Derecho de toda persona a percibir, sin ninguna discriminación, igual salario por igual trabajo. Derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y a ser completada por otros medios de protección social. Por medio de la legislación, se fijará también la participación de los/as trabajadores/as en los beneficios de la empresa y se protegerá el salario mediante la inembargabilidad del mismo.

***Derecho a la seguridad, prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo:*** Se refiere a las garantías que deben tener los/as trabajadores/as para preservar sus condiciones físicas y mentales en el lugar de trabajo. Estos derechos deben asegurarse cualquiera sea el objeto de trabajo, el lugar donde se labore, la finalidad del lucro del servicio prestado y, aunque sean públicas o privadas, las actividades a las que se dedique. El o los patronos deberán garantizar condiciones de trabajo óptimas y de prevención, seguridad y bienestar para los/as trabajadores/as.

***Derecho de Huelga:*** Posibilidad de suspender las labores de la empresa o centro de trabajo para presionar al patrono, con el objeto de lograr una distribución más favorable de las ganancias, presionar el cumpli-

miento de la contratación colectiva o lograr el derecho a convenir colectivamente. También se ejerce el derecho a huelga en solidaridad con otros trabajadores/as y la llamada huelga política, que trasciende el ámbito laboral. El derecho de huelga no está reconocido en todas las legislaciones y está sometido a regulaciones.

***Seguridad Social:*** Derecho de toda persona a contar con una protección contra las consecuencias de la desocupación involuntaria, la vejez y la discapacidad proveniente de cualquier causa ajena a su voluntad, que la imposibilite física o mentalmente para obtener sus medios de subsistencia. La Seguridad Social, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, contiene los siguientes componentes: asistencia médica preventiva, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones en caso de accidente de trabajo y de enfermedad profesional, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez y prestaciones de sobrevivencia.

El goce y ejercicio de los derechos humanos laborales se produce en estrecha interrelación y complementariedad con el disfrute de los derechos civiles y políticos. Tal como ya lo expresamos, la indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos no es un asunto teórico, sino práctico y cotidiano.





## **Los derechos laborales de sectores especialmente vulnerables**

Hemos incluido una mención especial sobre los derechos humanos laborales referidos a sectores específicos. Dada la especial situación de vulnerabilidad de estos grupos de trabajadores/as, se requiere un tratamiento que va más allá de la consideración de los derechos de la clase trabajadora del llamado sector formal.

### **Mujeres Trabajadoras**

Las mujeres trabajadoras están presentes en diferentes ámbitos de la actividad productiva y han hecho aportes muy significativos en diversas épocas históricas. La discriminación que sufrén ha motivado la aparición de mecanismos e instrumentos de protección especiales.

Históricamente las mujeres trabajadoras han sufrido situaciones de discriminación que las colocan en condiciones de desigualdad frente a los hombres que ejercen la misma actividad laboral. Con las luchas de las mujeres por cambiar esta situación se han logrado avances, en la legislación laboral nacional e internacional, que reconocen una serie de derechos particulares para las mujeres. Si bien en la normativa algunos de estos derechos se han establecido tanto para hombres como para mujeres, está plenamente entendido que estos derechos buscan garantizar a la mujer trabajadora su protección como un sector especial dentro de la actividad productiva:

- ▶ Protección contra el trabajo nocturno: Salvo en condiciones especiales, está prohibido el trabajo nocturno para las mujeres, este sólo podrá ser ejercido por mujeres empleadas en el servicio de salud, o que ocupen cargos directivos o de carácter técnico. Se han establecido diversas protecciones para los/as trabajadores/as que laboran en horario nocturno, entre las que se encuentran la reducción de la jornada de trabajo, exámenes médicos antes de asignar un trabajo nocturno, garantía en la prestación de servicios de primeros auxilios y protección para la mujer embarazada. Estas medidas buscan proteger la salud de quienes ejercen trabajo nocturno, hombres y mujeres, así como para ayudarles a cumplir con sus responsabilidades familiares y sociales. También existen limitaciones para el trabajo de mujeres en tareas que impliquen situaciones de riesgo como, por ejemplo, el trabajo en las minas. Allí donde se admita deberán fijarse condiciones especiales para el empleo de mujeres.
- ▶ Derecho de no discriminación: Se refiere especialmente a la protección contra todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación. Si bien es cierto que este derecho ampara tanto a hombres como a mujeres, ocupa especial atención en las situaciones que conducen a discriminaciones, exclusiones o preferencias que afectan a las mujeres en el empleo. Esta norma obliga a derogar disposiciones legislativas, administrativas o prácticas que sean incompatibles con el principio de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.
- ▶ Derecho a la protección de la maternidad y la familia: Se refiere al derecho que tiene la mujer trabajadora de ser protegida antes, durante y después del parto. Este derecho incluye la concesión de un período de descanso pre y postnatal, prestaciones médicas y en dinero, permisos para la lactancia y la prohibición de despido durante y después del parto. Este derecho ha sido complementa-

do con la obligación de dotación de guarderías en aquellos centros de trabajo donde las condiciones así lo requieren.

- ▶ Protección contra todas las formas de violencia: Existe una vasta legislación internacional para enfrentar el problema de la violencia contra la mujer. Uno de los ámbitos específicos donde se ha centrado la lucha contra este flagelo es en el local de trabajo. La violencia hacia la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica, y las diferentes formas de acoso que evidencian abuso de poder al colocar a la víctima en situación de minusvalía frente a su agresor. La protección contra las distintas formas de violencia hacia la mujer considera al local de trabajo como uno de los espacios donde debe ejercerse una acción permanente de educación, prevención y sanción contra este tipo de prácticas.

## **Niños/as Trabajadores/as**

Desde que se inició la regulación internacional en materia laboral, una de las preocupaciones fundamentales ha sido la de proteger a aquellos niños, niñas y adolescentes que, por diferentes circunstancias, se ven obligados a participar de la actividad productiva. Esta preocupación se ha acentuado en la medida en que la comunidad internacional no ha logrado disminuir los efectos perniciosos que sobre la infancia origina el trabajo.

Ha sido también un sector históricamente en situación de vulnerabilidad frente a la actividad productiva. En los inicios del capitalismo una de las más condenables formas de explotación fue, precisamente, el trabajo de niños y niñas, quienes, al igual que los adultos, eran sometidos a prolongadas jornadas de trabajo en condiciones altamente peligrosas, muchas veces sin recibir paga, pues eran considerados como apoyo del trabajo que realizaban sus padres. Aunque generalmente se considera que no deben trabajar, se ha convenido que, hasta tanto se logre abolir el trabajo infantil, se deben establecer regulaciones especiales para ellos, las cuales deberían aliviar su situación.

Algunas de ellas son:

- ▶ **Edad mínima de admisión en el empleo:** Se refiere a las normas que regulan la edad mínima para que un/a niño/a pueda ejercer una actividad productiva. Desde 1919, la OIT ha definido los márgenes para la fijación de una edad adecuada para el trabajo infantil. Inicialmente, para la actividad industrial se fijó en 14 años. Posteriormente se estableció en otras actividades una edad mínima para permitir la presencia de niño/as y/o adolescentes en la producción. En 1973 se adoptó el Convenio N° 138, que reemplaza a los previamente promulgados y se fija el objetivo de abolir gradualmente el trabajo infantil. El Convenio 138 busca elevar progresivamente la edad permitida para la incorporación al trabajo, además de asegurar un marco a través del cual aquellos países donde se vean precisados a admitir el trabajo infantil, se vean obligados a protegerlos de actividades peligrosas, trabajo nocturno y otras que impliquen riesgo para la salud mental y física del niño/a. Los compromete, asimismo, a que dichos trabajos no les impidan participar de un régimen regular de educación.
- ▶ **Convención sobre los Derechos del Niño:** En la Convención están previstos una serie de derechos relacionados precisamente con la protección de lo/as niño/as y adolescentes trabajadores.
- ▶ **Prohibición y eliminación inmediata de las peores formas de trabajo infantil:** La OIT aprobó en 1999 el Convenio 182 y la Recomendación 190 relativos a la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, refiriéndose a cualquier tipo de trabajo que, por su naturaleza, o por las condiciones en que se lleva a cabo, pueda suponer una amenaza para la salud, la seguridad o el desarrollo moral de los/as niños/as. Las prácticas a las que hace mención la OIT son, entre otras, todas las formas de esclavitud, trabajo forzoso, servidumbre por deudas, la utilización de niños/as para la realización de activida-

des ilícitas, en particular la producción y tráfico de estupefacientes, la prostitución, producción de pornografía y/o actuaciones pornográficas.

## **Trabajadores/as del Campo**

Los/as trabajadores/as del campo pueden ser considerados/as un sector especialmente vulnerable, si tomamos en cuenta que los términos usados en el derecho laboral se refieren a actividades de los sectores industriales, comercio, servicio o del sector público, por lo general ubicados en los grandes conglomerados urbanos.

Sin embargo, es bueno señalar que fueron los trabajadores/as del campo uno de los primeros grupos hacia quienes se hizo extensivo el derecho de asociación. En 1921, la OIT adoptó el Convenio sobre Derecho de Asociación (Agricultura/Nº 11), el cual obliga a los estados que ratifiquen dicho convenio a asegurar a las personas ocupadas en la actividad agrícola los mismos derechos de asociación y coalición que a los trabajadores de la industria. Posteriormente se adoptó el Convenio sobre las Organizaciones de Trabajadores Rurales (1975/Nº 141), el cual, además de ratificar los derechos relativos a la libertad sindical y a la negociación colectiva, define a las organizaciones de trabajadores/as rurales como un instrumento fundamental para el desarrollo social, la superación de la pobreza en el campo y un componente importante para la efectiva realización de la reforma agraria, señalándose que cada Estado que ratifique el Convenio 141 deberá adoptar y poner en práctica una política para la promoción de esas organizaciones. Por lo tanto, los/as trabajadores/as rurales son sujetos plenos de derecho y los mismos deberán ser aplicados de acuerdo con su propia especificidad.

## **Trabajadores/as Migrantes**

Este sector también debe ser especialmente protegido, pues su condición de extranjero lo coloca normalmente en una situación de vulnerabilidad. Se considera trabajadora o trabajador migratorio a toda perso-

na que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional. Ellos deben recibir un trato no menos favorable que el aplicado a los/as nacionales, entre otros, los relacionados con remuneración, subsidios familiares, horas de trabajo, horas extras, vacaciones pagadas, limitaciones del trabajo a domicilio, edad mínima de admisión en el empleo, aprendizaje y formación profesional, trabajo de mujeres y niños/as y adolescentes. Igualmente, tienen derecho de afiliación a organizaciones sindicales y a la negociación colectiva. En diciembre de 1990 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares.

### **Trabajadores/as de la economía informal**

A los/as trabajadores del sector informal de la economía, que no tienen un vínculo preciso y específico con un patrono, y que por lo tanto no mantienen una relación de dependencia y muchas veces no pueden ser ubicados físicamente en un espacio permanente, se les dificulta el ejercicio de sus derechos humanos laborales en la forma tradicional ejercida por quienes trabajan en el sector formal. Sin embargo, en la práctica, este grupo social que representa cerca de la mitad de la población económicamente activa, ha venido utilizando diferentes estrategias para demandar el cumplimiento de sus derechos, entre los que destacan el derecho al trabajo, el derecho a la organización, el derecho a la integridad y seguridad personal, entre otros. Igualmente, en diferentes instrumentos jurídicos, como ordenanzas, decretos, reglamentos en el ámbito local y regional, se han venido reconociendo sus derechos.

### **Trabajadores/as con discapacidad**

Uno de los sectores más desprotegidos es el constituido por aquellos/as trabajadores/as con impedimentos físicos o mentales y los que resultan víctimas de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. En Venezuela se produce una gran cantidad de accidentes de trabajo al

año, los cuales generan en el 10% de las víctimas algún tipo de discapacidad y/o secuela, acarreándoles diferentes limitaciones.

Algunos de los instrumentos que protegen a los trabajadores con esta condición son: la Declaración de los Derechos de los Impedidos, la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental, la Convención Interamericana para Eliminar la Discriminación contra las Personas con Discapacidad, los Convenios 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de Personas Inválidas; el 121, sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, entre otros.

En la legislación nacional, La Ley Orgánica del Trabajo dedica un capítulo completo al trabajo de los "minusválidos" y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo regula todo lo concerniente a los accidentes en el trabajo. Asimismo, la Ley del Régimen Prestacional de Empleo contempla su protección; le da al Instituto Nacional de Empleo la competencia de "Capacitar y facilitar la reinserción de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que hayan sufrido accidentes, enfermedades ocupacionales o de cualquier origen", considerándolos entre los "colectivos protegidos".



## **Instrumentos jurídicos de protección de los derechos humanos laborales**

### **Nacionales:**

- ▶ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV): Es el máximo instrumento legal en el que están plasmados los derechos laborales. En la constitución de 1961 se reflejaban los derechos humanos fundamentales en el trabajo y en la de 1999 se amplía su concepción y visión como derechos humanos.
- ▶ Ley Orgánica del Trabajo (LOT): Es la Ley que rige "las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social". Su última reforma fue en 1997 y en ella se reflejan modificaciones que significaron retroceso en los derechos laborales, pues el cambio en el régimen de prestaciones sociales y en el derecho a la estabilidad laboral abarataron el costo de los despidos. La aprobación de la nueva Constitución obliga, a través de una de sus Disposiciones Transitorias, a una nueva reforma de la LOT para corregir esa situación y modificar lo relativo a la reducción de la jornada de trabajo. Por mandato constitucional se promulgó el 13.08.02 la Ley Orgánica Procesal del Trabajo que garantiza el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma.
- ▶ Ley Orgánica para la Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT): Tiene por objeto garantizar a los/as trabajadores/as, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un



medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus condiciones físicas y mentales. En vigencia desde 1986, fue objeto de reforma en 2005.

- ▶ Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (LOPA): Rige para los/as trabajadores/as de la administración pública y establece las normas y procedimientos a través de los cuales se trata lo relativo a cuestiones de la administración de personal. La legislación laboral establece excepciones en cuanto al disfrute de ciertos derechos por parte de este grupo y su tratamiento se remite a la LOPA.
- ▶ Ley del Régimen Prestacional de Empleo: Su objeto es “garantizar la atención integral a la fuerza de trabajo ante la contingencia de la pérdida involuntaria del empleo y desempleo, mediante políticas, programas y servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral y la facilitación de la capacitación para la inserción y reinserción al mercado de trabajo, así como la coordinación de políticas y programas de generación de empleo con organismos nacionales, regionales y locales de carácter público y privado”.
- ▶ Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente (LOPNA): Crea las condiciones indispensables para garantizar el respeto de la niñez y la adolescencia del país. Entró en vigor en marzo de 2000.

## **Internacionales:**

- ▶ Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH): Es el principal instrumento de protección internacional de los derechos humanos. Aunque no establece obligaciones legales para los Estados, tiene una fuerza moral y política que, con el tiempo, ha comprometido a la comunidad internacional en la observancia y respeto de su contenido. Fue proclamada en la Asamblea Gene-

ral de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948. Venezuela fue uno de los países firmantes de la Declaración en 1948.

- ▶ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC): Junto con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, constituye el principal instrumento especializado en el ámbito de las Naciones Unidas para la realización de los DESC. Contiene definiciones, compromisos y obligaciones de los Estados Parte frente a la comunidad internacional para lograr la plena efectividad de los derechos allí reconocidos, entre ellos los derechos humanos laborales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 16 de diciembre de 1966. Entró en vigor el 3 de enero de 1976. Venezuela lo ratificó el 10 de agosto de 1978.
- ▶ Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (DADH): Fue el primer instrumento relativo a los derechos humanos elaborado por los Estados del continente. Es un tratado general sobre los derechos y obligaciones a los cuales los Estados y los ciudadanos se comprometen para el logro del fin último de una sociedad de libertad y dignidad. Fue proclamada en la X Conferencia Panamericana, que creó a la Organización de Estados Americanos (OEA), realizada en Bogotá, en mayo de 1948. Venezuela firmó dicha declaración.
- ▶ Convención Americana de Derechos Humanos (CADH): También llamado "Pacto de San José de Costa Rica", es un instrumento de la Organización de Estados Americanos especializado de derechos humanos. Contiene las definiciones, compromisos y obligaciones de los Estados Parte respecto a los derechos humanos en general. Igualmente crea los medios de protección y los órganos competentes, como son la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Fue suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre De-

rechos Humanos, realizada en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969. Entró en vigor el 18 de julio de 1978. Venezuela depositó la ratificación el 14 de junio de 1977 y aceptó la competencia de la Corte el 24 de junio de 1981.

- ▶ Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: También conocido como “Protocolo de San Salvador”, es un instrumento que recoge un amplio catálogo de DESC que no están reseñados taxativamente en la CADH, con lo que se intenta solventar esta deficiencia en el sistema de protección regional de los derechos humanos. A pesar de su amplitud en el reconocimiento de una importante cantidad de DESC, no logra establecer mecanismos efectivos para su protección y justiciabilidad a través de la Comisión y la Corte. Sin embargo, la libertad sindical es uno de los derechos a los que se puede recurrir ante esas instancias, a través del sistema de peticiones individuales contemplados en la CADH. Suscrito el 17 de diciembre de 1988 en la Asamblea General de la OEA realizada en San Salvador, El Salvador, entró en vigor en noviembre de 1999 y fue ratificado por Venezuela en 2005.
- ▶ Convenios de la OIT: Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo constituyen el principal mecanismo de protección de los derechos laborales en el ámbito del sistema especializado de las Naciones Unidas. Venezuela ha ratificado un total de 64 convenios de la OIT. Entre esos convenios está la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; el Convenio 87, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación; Convenio 98, sobre derecho de sindicación y negociación colectiva; Convenios 29 y 105 sobre abolición del trabajo forzoso en el empleo; Convenio 100, relativo a la igualdad de remuneración de la mano de obra masculina y femenina por

un trabajo de igual valor; Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación; y los Convenios 138 y 182, sobre la edad mínima de admisión al empleo y erradicación de las peores formas de trabajo infantil. Los convenios de la OIT ratificados por Venezuela son leyes de la República cuyas normas, en la medida en que sean más favorables a los trabajadores que las contenidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, tienen rango constitucional y prevalecen en el orden interno, además de ser de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.

## Los derechos laborales en los instrumentos nacionales e internacionales

Derecho Humano Laboral	DLDH	PIDESC	Convenio OIT N°	DADDH	CADH	Protocolo de San Salvador	Convención de Niño	CRBV	LOT	LOPCYMAT	Le de Carrera Administrativa	Lev del Niño y del Adolescente
TRABAJO	23.1 Y 23.2	6.1		XIV		6.1		87,88.89	2.4		1	
ESTABILIDAD			29.34 96 Y 105			7d)		93	79,12,449, 450,451,458, 506,520,533, 526,617,439, 453,454, 456,457		17	
SALARIO JUSTO	23.3	7a)	26,63,45, 45,100, 134,173	XIV		7a)		91	129,130, 131,132		24,42, 43,44	
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO		7b)	155,13,139, 127,120, 27,121			7e)		87	236 al 246 560 al 585	1.2,3,4,5,6		
LIBERTAD SINDICAL	23.4	8a), b), c)	11,87, 135,141	XII	16,1	8a)		95	443,444, 445,446, 447,448		23 Parágrafo Unico	84,101
CONVENCIÓN COLECTIVA			98					96	507 al 559			100,107
HUELGA		8d)				8b)		97	494 al 506 Y 470			103
PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD	25.2	10.2	3,103	VII				76	379-395	6 Ordinal 3		
PROTECCIÓN DE NIÑOS Y ADOLESCENTES TRABAJADORES	25.2	10.3	5,138.6			7f)	19,32,1, 2a),b),c)	79	247-273			59,94,95, 96,97
SEGURIDAD SOCIAL	22	9	102,118, 157,130 128,12, 19,4,2,121	XVI		9	26	88.89				52,11
NO DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO	23.2	7a), i)	100,111			3						
PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO	4		29,105		6.2		36					38

DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU)
DADDH	Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre
CÁDH	Convención Americana de Derechos Humanos
PROTOCOLO DE SAN SALVADOR	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
CRBV	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela
LOT	Ley Orgánica del Trabajo
LOPCYMAT	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

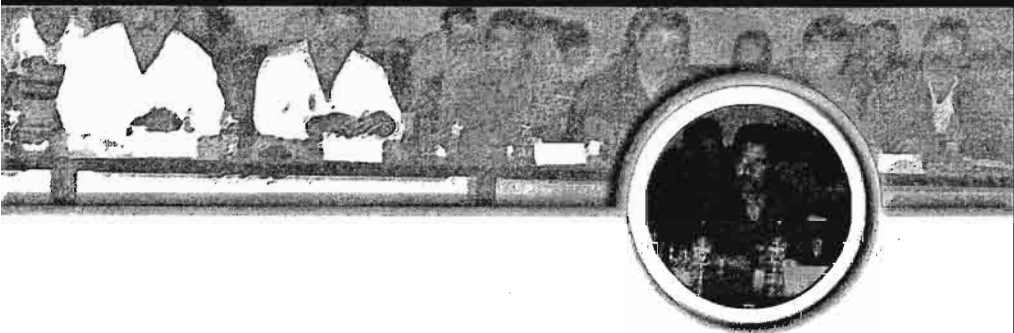
## **La Organización Sindical y su papel en la defensa y promoción de los Derechos Humanos**

Existe un conjunto de derechos que pueden ser ejercidos y exigidos de manera particular por cada trabajador/a. El derecho al trabajo, a una remuneración justa, a la estabilidad en el empleo, el derecho a organizarse en un sindicato, entre otros, son prerrogativas de las que se beneficia cualquier Individuo al establecer una relación de trabajo.

Sin embargo, ha sido la organización sindical la que ha asegurado no solo el disfrute de los derechos individuales en el trabajo, sino además su ampliación y complementariedad con los derechos colectivos. El sindicato ha representado la mejor expresión a través de la cual un colectivo humano de un local de trabajo, de un sector de actividad económica y aun de un país, ha podido hacer valer sus derechos y asegurar condiciones justas y dignas con una visión de mediano y largo plazo.

La importancia de las libertades sindicales es tan fundamental a la democracia y a la vigencia de los derechos humanos, que muchas veces han jugado un papel determinante en la lucha por el restablecimiento del estado de derecho en países con regímenes autoritarios y de fuerza. Asimismo se les reconoce a los sindicatos el protagonismo en la ampliación de la democracia y la construcción de ciudadanía como factores que permiten fortalecer sistemas sociales y políticos cada vez más cercanos al interés de la colectividad y de los individuos.

Si bien es cierto que las formas tradicionales del sindicalismo han perdido mucho de su impulso y fuerza movilizadora (por razones que no viene al caso analizar en el presente material), no es menos cierto que todavía no existe otra forma organizativa que responda mejor a la naturaleza y realidad de los/as trabajadores que el sindicato. Por ello creemos que el sindicato debe convertirse en el principal animador de la incorporación de una visión amplia de los



derechos laborales como derechos humanos y poner en práctica una serie de estrategias y mecanismos para ampliar la capacidad de defensa de los derechos de los/as trabajadores/as.

Otro reto del sindicato en el proceso de globalización es el de remodelarse para poder incorporar en su seno a grandes contingentes de trabajadores/as desasistidos, como los del sector informal de la economía, las mujeres y los/as jóvenes.

El sindicato de hoy debe incorporar a sus planes de lucha la reivindicación de derechos que, si bien escapan al estricto ámbito laboral, no dejan de estar vinculados con la aspiración de los/as trabajadores/as y sus familias de tener una vida digna. La lucha por el acceso a una educación pública gratuita y de calidad a todos los niveles de enseñanza, el derecho integral a la salud y la responsabilidad del Estado en su garantía, el derecho a una seguridad social universal y solidaria, la lucha por el derecho a un ambiente sano, son algunos de los derechos que puede reivindicar un sindicato.





## **La responsabilidad del Estado como garante de los derechos humanos laborales**

Los derechos humanos laborales, en tanto que derechos humanos, son universales, inalienables e intransferibles, imprescriptibles, inviolables, obligatorios y trascienden las fronteras nacionales. Entran en la categoría de los derechos económicos, sociales y culturales, lo que les confiere una particular naturaleza frente a la cual el Estado tiene una fundamental responsabilidad, que implica elaboración de leyes, definición de políticas, elaboración de planes, sostenimiento de las instituciones y dotación de los recursos para que los ciudadanos puedan disponer de mejores condiciones para el disfrute de esos derechos.

En relación con los DESC, es responsabilidad del Estado fijar los límites mínimos para garantizar el funcionamiento de sociedades justas y democráticas. Las organizaciones no gubernamentales de derechos humanos han señalado con claridad esta posición en diferentes documentos. Uno de ellos, la Declaración de Quito, expresa: "*Los derechos económicos, sociales y culturales fijan los límites mínimos que debe cubrir el Estado en materia económica y social para garantizar el funcionamiento de sociedades justas y para legitimar su propia existencia*"<sup>10</sup>.

Frente a los derechos humanos laborales, los Estados tienen también la obligación de actuar en el sentido de lograr un equilibrio en la relación entre el capital y el trabajo. Esta tesis -sostenida durante buena parte del

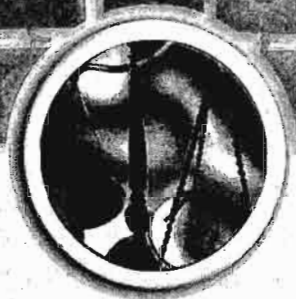
<sup>10</sup>. Declaración de Quito. Op.cit.

presente siglo- es la que ha permitido un desarrollo importante del Derecho Laboral y su fortalecimiento en la legislación nacional e internacional. A pesar de que la relación de trabajo se da, generalmente, entre dos figuras de naturaleza particular (trabajador/a y patrono), el haber definido el trabajo como un factor para el desarrollo y el progreso social justifica y obliga a la actuación de las instituciones del Estado para asegurar que la relación capital-trabajo se corresponda con la alta responsabilidad que la sociedad le asigna a la misma.

Las Normas Internacionales del Trabajo han basado su existencia en la relación armónica entre los/as trabajadores/as, los empresarios y los gobiernos. Las mismas originan deberes y responsabilidades para todos, pero es al Estado a quien le toca asegurar el equilibrio en la relación y es a este a quien los órganos del sistema de la OIT le piden la rendición de cuentas.

Cuando un patrono privado o público actúa contraviniendo las normas del trabajo y es denunciado ante los mecanismos establecidos por la OIT, es a los gobiernos a quienes se les pide actuar para solventar las anomalías y restituir los derechos conculcados. Igualmente, cuando alguna ley, decreto o cualquier otra norma de naturaleza jurídica, contraviene los principios de la OIT, es al poder ejecutivo, a los gobiernos, a quienes se insta a rectificar la medida. Deberán ser estos quienes actúen frente al resto de los poderes públicos para corregirlos, so pena de que el Estado en cuestión sea sometido a los mecanismos que prevé la propia OIT.

Por otra parte, los Estados deben asegurar, en todo el ámbito nacional, la existencia y funcionamiento de instituciones que velen por el cumplimiento de las normas laborales, así como dotarlas de los recursos tanto humanos como presupuestarios para llevar a cabo su labor frente a los/as trabajadores/as y patronos. Asimismo, desde el punto de vista jurídico cada país debe disponer de la normativa legal y de las instancias de administración de justicia que les permitan a los/as afectados/as en sus derechos laborales demandar su restitución o reparación si han sido conculcados.



## **¿Qué hacer cuando se violan los derechos laborales? Justiciabilidad**

### **Mecanismos Nacionales**

Cuando un patrono privado o público viola algún derecho, la Constitución y las leyes ofrecen la posibilidad de ejercer acciones judiciales ante los tribunales o interponer recursos administrativos ante órganos específicos de la Administración Pública.

La defensa del derecho al trabajo es, por ejemplo, una situación que puede defenderse ante un tribunal. Si por razones no justificadas un/a trabajador/a es víctima de despido, puede acudir en el lapso de cinco días laborables a un tribunal competente para atender casos en materia laboral e interponer una demanda solicitando se declare injustificado el despido y se ordene su reincorporación.

Otra posibilidad es la acción judicial de amparo. Es una acción extraordinaria que puede ejercerse como forma rápida que restituya un derecho cercenado, o cuando se hace evidente que puede llegar a ser violado y que tal circunstancia causaría un daño irreparable al transcurrir el tiempo. Así, si un patrono decidiera, arbitrariamente, no pagar a un/a trabajador/a su salario, se le estaría causando un grave daño, y debe ser restituido lo más pronto posible su derecho. En esa circunstancia la acción de amparo puede ser efectiva. No sería conveniente para el trabajador hacer uso de una acción ordinaria, porque el proceso es

lento y por lo tanto no se cumpliría el objetivo de garantizar la restitución, en términos inmediatos, del derecho al salario. Para ejercer la acción de amparo es requisito indispensable la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional.

Más allá de los tribunales, las vías administrativas son también una forma de defender los derechos. Se puede acudir, por ejemplo, a una Inspectoría del Trabajo para defender el derecho a registrar un sindicato. Los recursos ejercidos ante la administración pública tienen la gran ventaja de poder realizarse sin la presencia de un abogado. Se puede hacer un escrito e introducirlo en la instancia administrativa correspondiente. Sin embargo, si el/la trabajador/a tiene la oportunidad de asesorarse legalmente, no debe desaprovechar tal asesoría.

Cuando la violación de un derecho laboral es consecuencia de la actuación de un funcionario público, la persona afectada puede igualmente solicitar la intervención de la Defensoría del Pueblo para las investigaciones correspondientes y para interponer mediante este las acciones convenientes.

## **Mecanismos Internacionales**

Como ya hemos señalado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el órgano especializado de las Naciones Unidas que aborda los temas relativos a los derechos laborales y del mundo del trabajo en general. La OIT ha desarrollado una estructura bastante compleja que le permite atender las diferentes áreas bajo su competencia. Por su naturaleza de órgano tripartito intenta, en general, resolver los conflictos con un enfoque de consenso.

La OIT utiliza los llamados Mecanismos de Control Normativo. A través de ellos se establecen los procedimientos, medios de control y órganos competentes para hacer efectiva la labor de evaluación y el seguimiento de la correcta aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT).

En cuanto al tema que nos ocupa y a pesar de que la OIT en su conjunto se relaciona con todas las cuestiones relativas a los derechos humanos laborales, abordaremos solamente aquellos mecanismos asociados al ejercicio de las libertades sindicales y a otros derechos laborales que comprometen más de cerca la actuación de la organización con el enfoque propuesto en este Manual.

De entre los mecanismos identificados nos centraremos en la Comisión de Expertos en Aplicación e Interpretación de Convenios y Recomendaciones, que es un procedimiento regular, y en el Comité de Libertad Sindical, procedimiento de naturaleza especial.

**Comisión de Expertos en Aplicación e Interpretación de Convenios y Recomendaciones:**

Es un órgano independiente de control de los Convenios ratificados por los países miembros, el cual está constituido por connotados/as profesionales del derecho que se reúnen todos los años para examinar las memorias enviadas por los gobiernos. Cuando la Comisión encuentra problemas o tiene dudas sobre la forma en que se está aplicando el Convenio, puede hacer comentarios y dirigirlos al gobierno del país en cuestión.

La Comisión hace observaciones que pueden revestir la forma de peticiones directas u observaciones, las cuales son publicadas en un Informe de la propia Comisión. La intención es establecer un diálogo entre la Comisión de Expertos y los gobiernos, lo cual, en la mayoría de los casos, mejora la aplicación de los convenios ratificados.

La Conferencia Internacional del Trabajo cuenta, además, con el apoyo de una Comisión Tripartita denominada "Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones", que examina el informe de la Comisión de Expertos y llama la atención a los gobiernos cuyas legislaciones y prácticas no se ajustan a las disposiciones expresadas en los convenios. La Comisión de Aplicación puede, de acuerdo con la evaluación

hecha por la Comisión de Expertos, invitar a los representantes gubernamentales a comparecer ante ella para explicar los motivos por los cuales no cumplen con los convenios, y con ello lograr un compromiso en torno a la aplicación de las NIT.

La Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones prepara un informe que hace público en la sesión plenaria de la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida todos los años en el mes de junio en Ginebra, la cual lo examina y adopta. Luego la Oficina Internacional del Trabajo remite a los gobiernos respectivos un comunicado donde indica lo que se espera de él para mejorar la aplicación de las NIT.

Comité de Libertad Sindical de la OIT:

El Comité de Libertad Sindical (CLS) es una de las instancias de la OIT encargadas de velar por la correcta aplicación de las NIT en el ámbito de los países que forman parte de la misma. El CLS tiene un mandato que consiste en conocer, tramitar y resolver situaciones en las cuales se presume desconocimiento de los principios sobre libertad sindical derivados de las NIT. El Comité, luego de analizar la situación, formula conclusiones y recomendaciones para restablecer y garantizar el ejercicio de los derechos sindicales.

Es conveniente resaltar que el CLS sólo tramita denuncias relativas a las libertades sindicales en particular o a los derechos sindicales en general. Es decir, no tiene competencia para atender otros aspectos de interés para los sindicatos, tales como cuestiones sobre seguridad social, condiciones y medio ambiente de trabajo, despidos masivos, entre otros, que también son de competencia de la OIT.

El CLS recibe las denuncias, denominadas "Quejas", a través de las cuales tanto las organizaciones de trabajadores como de empleadores presentan los argumentos sobre situaciones específicas de violación a las libertades sindicales.

Se puede interponer una Queja cuando se dan algunos de los siguientes hechos, que implican una restricción o violación al ejercicio de la Libertad Sindical y de la Negociación Colectiva ante infracciones concretas en materia de Libertad Sindical (los casos no se agotan con este listado):

- ▶ Ataques a la integridad física de trabajadores o dirigentes (arresto, detención, exilio y desapariciones):
- ▶ Restricciones a la libertad de opinión y expresión.
- ▶ No-reconocimiento del derecho de sindicación (negación al otorgamiento del Registro, desconocimiento de una categoría de trabajadores, exigencia de autorización previa y/o de un número elevado de miembros para constituir un sindicato, etc).
- ▶ Injerencia en el funcionamiento de la organización sindical (prohibición de reuniones sindicales, uso de locales sindicales, manifestaciones públicas).
- ▶ Desconocimiento del derecho de las organizaciones a redactar sus Estatutos y a elegir libremente a sus representantes.
- ▶ Desconocimiento de su derecho a organizar su administración, sus actividades y su programa de acción.
- ▶ Restricciones a la libertad de definir la estructura y composición de la organización sindical (como, por ejemplo, imponer legalmente el monopolio sindical o impedir que trabajadores de diferentes categorías constituyan una organización, etc).
- ▶ Desconocimiento del derecho de constituir Federaciones, Confederaciones y de afiliarse internacionalmente.
- ▶ Actos de discriminación antisindical y represalias (desconocimiento del fuero sindical, despidos de dirigentes).
- ▶ Disolución o suspensión de sindicatos.

- ▶ Prohibición o limitaciones excesivas al ejercicio del derecho de huelga.
- ▶ Restricciones al ejercicio del derecho de Negociación Colectiva.
- ▶ Restricciones al contenido de la Negociación Colectiva.
- ▶ Ausencia de diálogo y de la consulta regular a las organizaciones de trabajadores y empleadores en cuestiones de interés común.

### Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo:

Es uno de los últimos documentos políticos aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo y constituye una reiteración del compromiso de todos los Estados miembros de la OIT para respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución de la Organización, los principios y derechos expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la organización. La declaración se basa en los llamados convenios de derechos humanos en el trabajo, es decir:

- a) libertad de asociación, libertad sindical, reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración constituye un esfuerzo de la OIT por reafirmar su carácter fundamental de organización encargada de velar por los derechos fundamentales del/la trabajador/a en un contexto de globalización económica y de una carrera desenfrenada de los países por adaptarse a las



reglas del comercio, lo cual implica la pérdida de los derechos laborales. Para enfrentar, asimismo, los ataques de empresarios y gobiernos por debilitar su papel como árbitro de la relación capital-trabajo en el ámbito internacional. También compromete a todos los Estados miembros de la OIT, aun a aquellos que no han ratificado dichos convenios.

Establece un sistema de seguimiento eficaz con arreglo a las modalidades que la misma define. Subraya que las normas del trabajo no deberán utilizarse con fines comerciales proteccionistas y ningún aspecto de la citada Declaración y su seguimiento deberá invocarse ni utilizarse si no fuera para los fines para los que ha sido aprobada.



## **Globalización económica y derechos humanos laborales**

El fenómeno de la globalización económica, con sus múltiples implicaciones en la dinámica de las naciones, afecta prácticamente todos los aspectos de la vida de las personas. La globalización económica, y básicamente aquella realizada bajo el enfoque neoliberal, implica una desarticulación de las sociedades, de las economías y de sus mercados de trabajo en aras de una mayor competitividad de los países. Hasta ahora la nueva interdependencia mundial y las transformaciones de las estructuras productivas han tenido efectos profundamente negativos sobre la clase trabajadora y el conjunto de nuestras sociedades.

En el ya mencionado Encuentro para la Promoción de los DESC en América Latina y el Caribe, realizado en Quito, los/as participantes señalaban que:

*"...la globalización del mercado y el pensamiento único, la integración económica que nace de las presiones económicas de los grupos de poder económico del Norte, los ingentes recursos destinados al pago de la deuda externa de la región, los ajustes estructurales y los modelos de desarrollo fundados en el patrón neoliberal representan grandes amenazas a los DESC"<sup>11</sup>.*

De todo el conjunto de DESC, quizás los derechos humanos laborales son los más atacados por esta nueva visión económica y por el modelo que se instaura en su nombre en nuestros países.

---

11. Op.cit. Pág. 24.

El discurso neoliberal habla de la necesidad de "modernizar" nuestras economías, hacerlas más competitivas y abrirlas al mercado mundial. Para convertir nuestras economías, el "recetario" aplicado es más o menos el mismo en todos los países: privatización y venta de las empresas del Estado, reforma administrativa, achicamiento del Estado, reforma comercial y tributaria, reducción y control del gasto social, apertura de la economía a la competencia internacional, reformas en la legislación, muy especialmente de los códigos y leyes del trabajo.

### **Flexibilización y desregulación laboral**

Es en el mundo del trabajo donde se sienten más las transformaciones operadas en la economía. A mediados de los años 70, una serie de situaciones conducen a los operadores internacionales de la economía, a empresarios, gobiernos y organismos internacionales, a realizar un análisis que permita enfrentar las consecuencias del primer *shock* petrolero de 1973 y la gran crisis económica que le acompañó. El diagnóstico evidencia que el origen de la crisis está en la forma como está organizada la economía y la manera rígida como operan las empresas, producto de fórmulas tradicionales de explotación de la fuerza de trabajo y de la normativa existente para la protección del trabajador.

Por otro lado, los impresionantes desarrollos tecnológicos y científicos modificaron la forma de producir y de interrelacionarse de sus distintos componentes. La utilización de la electrónica y las tecnologías informáticas en la producción introdujeron cambios que permitieron alterar la manera tradicional de organizar el trabajo, reduciendo la utilización de mano de obra, simplificando los procesos y ahorrando fuentes energéticas. Estos dos fenómenos son los que dan origen a la llamada flexibilización productiva y conducen a lo que conocemos hoy como flexibilización laboral. Varios autores han tratado de definir lo que significa esta expresión.

El discurso neoliberal habla de la necesidad de “modernizar” nuestras economías, hacerlas más competitivas y abrirlas al mercado mundial. Para convertir nuestras economías, el “recetario” aplicado es más o menos el mismo en todos los países: privatización y venta de las empresas del Estado, reforma administrativa, achicamiento del Estado, reforma comercial y tributaria, reducción y control del gasto social, apertura de la economía a la competencia internacional, reformas en la legislación, muy especialmente de los códigos y leyes del trabajo.

### **Flexibilización y desregulación laboral**

Es en el mundo del trabajo donde se sienten más las transformaciones operadas en la economía. A mediados de los años 70, una serie de situaciones conducen a los operadores internacionales de la economía, a empresarios, gobiernos y organismos internacionales, a realizar un análisis que permita enfrentar las consecuencias del primer *shock* petrolero de 1973 y la gran crisis económica que le acompañó. El diagnóstico evidencia que el origen de la crisis está en la forma como está organizada la economía y la manera rígida como operan las empresas, producto de fórmulas tradicionales de explotación de la fuerza de trabajo y de la normativa existente para la protección del trabajador.

Por otro lado, los impresionantes desarrollos tecnológicos y científicos modificaron la forma de producir y de interrelacionarse de sus distintos componentes. La utilización de la electrónica y las tecnologías informáticas en la producción introdujeron cambios que permitieron alterar la manera tradicional de organizar el trabajo, reduciendo la utilización de mano de obra, simplificando los procesos y ahorrando fuentes energéticas. Estos dos fenómenos son los que dan origen a la llamada flexibilización productiva y conducen a lo que conocemos hoy como flexibilización laboral. Varios autores han tratado de definir lo que significa esta expresión.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ha utilizado el siguiente concepto de flexibilización laboral: *"La capacidad de los individuos en la economía, particularmente en el mercado de trabajo, de renunciar a sus costumbres y adaptarse a las nuevas circunstancias"*. Sin embargo, esta definición oculta la realidad que subyace bajo la flexibilización laboral, por eso, para Meuulders y Winkin (1987), citados por Jaua,<sup>12</sup> esta es *"...la autonomía y libertad de los sectores más poderosos [...] de hacer sobre los más débiles el costo de las medidas de ajuste que fueran precisas"*. Para los mismos autores se refiere a *"...los ajustes efectivos de la mano de obra, salarios y horarios de trabajo, etc., a una coyuntura que ha pasado a ser inestable y fluctuante"*.

Cualquiera de estas u otras de las definiciones o interpretaciones sobre la flexibilización laboral, así como sus efectos prácticos, evidencian lo absolutamente negativos que son para la clase trabajadora. La superación de la crisis del modelo económico soportado sobre la explotación de la mano de obra y la acumulación del capital, ha recaído sobre las condiciones de los/as trabajadores/as.

### **Flexibilización laboral: características y modalidades**

A continuación, algunas de las modalidades de flexibilización laboral más presentes en América Latina:

#### **a.- Flexibilidad Interna**

Esta modalidad se puede entender como aquélla basada en la polifuncionalidad de los/as trabajadores/as, que permite rotarlos permanentemente y asignarlos a diversos puestos, facilitando así la óptima utilización de la maquinaria y equipos.

---

12. JAUA M, Elías: "Del Fordismo a la flexibilidad laboral: supuestos, crisis y realidades de la regulación social". En *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*. 1997, Vol.3 nº 2-3, (abril-septiembre). Pág. 102.

#### b.- Flexibilidad Externa

Se basa en la inexistencia de relaciones permanentes o de dependencia con el empleador, ya sea por la existencia de contratos por tiempo determinado, trabajo de medias jornadas o directamente por la existencia de relaciones de subcontratación.

#### c.- Flexibilidad de los Horarios de Trabajo

Consiste en aumentar las horas de trabajo cuando la demanda de producción aumenta y reducir las cuando desciende.

#### d.- Flexibilidad de los Salarios

Esta estrategia persigue la adaptación de los salarios a las fluctuaciones de la economía; son establecidos en función de la productividad de la empresa.

#### e.- Flexibilidad de la Seguridad Social

Consiste en reducir el peso de las obligaciones sociales sobre los costos del empleador, flexibilizando la carga de aportes jubilatorios, del seguro social, de los beneficios socio-recreativos y, fundamentalmente, de las prestaciones sociales.

#### f.- Flexibilidad de la Contratación Laboral

Está dirigida a adaptar el volumen de trabajadores a la variación de la producción o a las actividades de la empresa. Con esto se persigue que el empleador pueda contratar al personal que desee, sin atender a la legislación y a los contratos que favorecen la injerencia de los sindicatos y, por otro lado, se modifican las normas de terminación del contrato (despido o jubilación) que representan fuertes indemnizaciones y dilatados trámites (antigüedad, prestaciones -incluso dobles-, preavisos, acuerdos previos con sindicatos, etc).

Estas son las modalidades más o menos extendidas en América Latina. De su aplicación ha dependido, en gran medida, la capacidad del movimiento sindical para negociar y limitar su impacto sobre la situación del

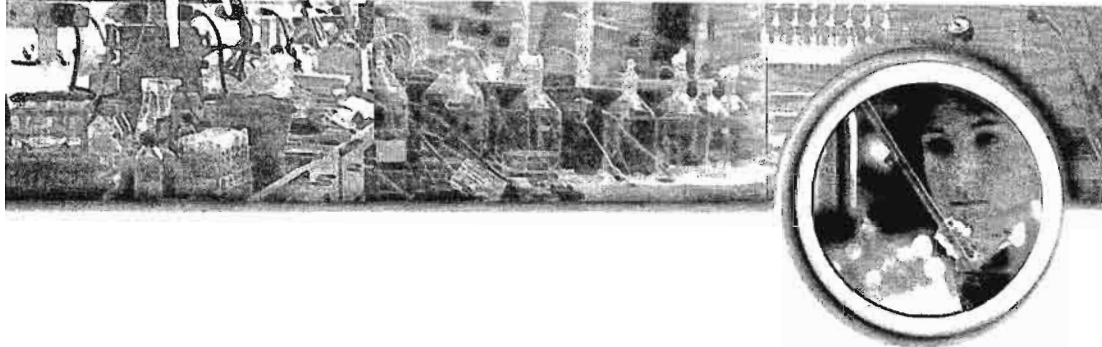
trabajo. Sin embargo, estas modalidades también se vienen aplicando de hecho, es decir, sin que siquiera hayan sido modificados la legislación y los códigos de trabajo.

La flexibilización “de hecho” de la economía trae consigo la desregulación laboral. Tanto los empresarios como los gobiernos, presionados por los organismos multilaterales, tienden a consagrar en las normas laborales lo que ya viene operando en la realidad. Es decir, se modifican o eliminan todos aquellos obstáculos jurídicos que impidan el abaratamiento de los costos de producción vinculados con la fuerza de trabajo.

Gran parte de los esfuerzos por “modernizar” nuestras economías están centrados en la reforma de las normas laborales, las cuales, según la visión neoliberal, son muy rígidas y dificultan una adaptación favorable a los procesos de liberalización internacional de las economías.

Desde la doctrina internacional de protección de los derechos humanos, sin embargo, la aplicación de la desregulación laboral ha implicado un retroceso en el disfrute de los derechos humanos laborales, afectando conquistas históricas alcanzadas en materia de derechos sociales.

Una de las consecuencias de estos procesos de desregulación laboral, automáticamente vinculada a la inestabilidad laboral, es que estimula la atomización de la negociación colectiva y termina favoreciendo a los empresarios, al establecer nuevas reglas de distribución desigual del ingreso entre los factores de producción. Por supuesto que, al volver precario el empleo formal, estimula el constante crecimiento de las distintas formas y modalidades de empleo informal. Finalmente, debilita al sindicato al reducir de manera progresiva su número de afiliados/as y destruye la negociación colectiva al introducir modalidades flexibles e individuales de contratación.



## Reflexiones Finales

En la historia por el reconocimiento y vigencia de los derechos humanos han estado y estarán presentes los y las trabajadores/as como un sector de la población que, debido a su importante papel dentro del proceso productivo y a su dinámica en la configuración de las sociedades modernas, ha fraguado una conciencia universal sobre la importancia de la justicia social.

En tiempos de globalización económica nos unimos a aquellos que creen que no serán las fuerzas del libre mercado las que corrijan los desequilibrios sociales y económicos presentes en nuestros países, sino la plena garantía de los derechos humanos lo que permita la incorporación democrática de la ciudadanía a la construcción de un nuevo modelo de desarrollo. La presencia y participación de los/as trabajadores/as es insustituible en esta tarea.

La lucha por la vigencia de los derechos humanos laborales en el marco de un proceso de globalización, que coloca en minusvalía lo social frente a lo económico, hace cada vez más necesaria la presencia organizada de los/as trabajadores/as para incorporar una visión de equilibrio y sustentación en el modelo de desarrollo instrumentado en la mayoría de los países de América Latina.

Entre los retos ya mencionados para los/as trabajadores/as, y especialmente para el movimiento sindical organizado, quisiéramos reiterar la importancia de reconocer los derechos laborales como parte funda-



mental de los derechos humanos, identificar las opciones que se pueden abrir a partir de la incorporación de una concepción mucho más amplia en el contenido de los derechos laborales y la necesidad de trascender el campo estrictamente laboral para ampliar el abanico de opciones de los derechos laborales cuando se suman a las demandas más sentidas de la colectividad.

Esto supone transitar caminos no tradicionales en la concepción del trabajo sindical, mucho más abiertos y transparentes, considerando los intereses del conjunto de la colectividad y compartiendo espacios anteriormente exclusivos de los sindicatos. Pero también implica una relación distinta desde los demás actores sociales hacia el sindicato, reconociendo su papel natural y específico dentro del seno de los/as trabajadores/as, a quienes debe representar legítimamente en sus formas y mecanismos.