

Boletín 7



## OBSERVATORIO LABORAL DE LAS AMÉRICAS

### La libertad sindical y su relación con otros derechos desde una perspectiva de género:

un trascendente  
pronunciamiento de la Corte  
Interamericana de Derechos  
Humanos



Apoya

**Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas - CSA**  
**SECRETARIADO EJECUTIVO CSA**

Fred Redmond - **Presidente**

Francisca Jiménez - **Presidenta adjunta**

Toni Moore - **Presidenta adjunta**

Rafael Freire Neto - **Secretario General**

Cícero Pereira da Silva - **Secretario de Formación y Educación Sindical**

Jordania Ureña Lora - **Secretaria de Políticas Sociales**

Bárbara Figueroa - **Secretaria de Desarrollo Sustentable**

**Contenido y Redacción**

Equipo CSA

**Revisión y Edición**

Equipo CSA

**Corrección de estilo**

Celina Lagrutta

**Diseño gráfico y diagramación**

Mary Vargas Arce

**Todos los derechos reservados © 2021,**  
**Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas**  
**Buenos Aires 404/406, CP 11000, Montevideo, Uruguay, [www.csa-csi.org](http://www.csa-csi.org)**  
**Junio 2021**

**Esta publicación es parte del Proyecto “Fortalecimiento de la acción sindical para la defensa de los trabajadores/as en las cadenas de producción en las Américas”, financiada por el BMZ en el marco del proyecto PN: 2019 2602 1/ DGB 0018 y el contenido de la misma es responsabilidad exclusiva del editor**

# I.

## Consulta a la Corte Interamericana de Derechos Humanos

La presente contribución tiene el doble objetivo de sistematizar los principales contenidos de la Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos núm. 27/21 de 5 de mayo de 2021, trazando, a su vez, algunos breves comentarios sobre la doctrina que el organismo pone de manifiesto en la materia referida.

El documento de la Corte constituye la respuesta dada a la consulta realizada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre *“el alcance de las obligaciones de los estados, bajo el sistema interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género”*.

La Comisión Interamericana había planteado distintas preguntas en su consulta, que la Corte reformuló de la siguiente manera:

**1)** ¿Cuál es el alcance de los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, y cuál es

su relación con los derechos a la libertad de expresión, la libertad de asociación, el derecho de reunión y el derecho al trabajo y a sus condiciones justas, equitativas y satisfactorias?;

**2)** ¿Cuál es el contenido del derecho de las mujeres de ser libres de toda forma de discriminación y violencia en el ejercicio de sus derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga?;

**3)** ¿Cuál es el alcance del deber del Estado para proteger la autonomía sindical y garantizar la participación efectiva de las mujeres como integrantes y lideresas sindicales? y ¿cuál es el alcance de las obligaciones del Estado respecto a garantizar la participación de los sindicatos en el diseño de las normas y políticas públicas relacionadas al trabajo en contextos de cambios en el mercado de trabajo mediante el uso de nuevas tecnologías?

## II. Principales perfiles del pronunciamiento de la Corte

La Corte aborda el universo temático que le inquiera la Comisión mediante un desarrollo *in extenso*, con fundamento en las normas internacionales de Derechos Humanos y teniendo en cuenta los puntos de vista de organismos especializados en las relaciones de trabajo, como son el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, amén de su propia jurisprudencia.

Seguidamente, se ensaya un intento de sistematización de los contenidos de la Opinión Consultiva, señalando los que a nuestro juicio comportan contribuciones relevantes para la legislación y la práctica de las relaciones laborales en la región americana.

### **1. Los derechos laborales son Derechos Fundamentales**

Un primer elemento a subrayar es la concepción de la Corte acerca del vínculo estrecho entre los

derechos de reunión, de expresión, de libertad de asociación y de condiciones laborales justas, satisfactorias y equitativas con los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga. Los derechos laborales son derechos fundamentales y no cabe distinción de valor ni de escala entre los distintos órdenes normativos. El camino de vincular los derechos “clásicos” con los derechos sociales había sido marcado ya en 1970 por la OIT con su Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles.

Es interesante también verificar los criterios del organismo sobre interpretación de los tratados internacionales sobre derechos humanos, en tanto deben basarse en la regla “en favor de la persona” y en su consideración como instrumentos vivos, lo que determina que es interpretación deba de acompañar la evolución de los tiempos y las condiciones de vida actuales.

Finalmente, debe observarse que la Corte tiene en cuenta no solamente las normas del sistema interamericano, sino también los convenios de la OIT y otros instrumentos internacionales de derechos humanos y las opiniones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, a fin de efectuar una interpretación armónica de las obligaciones internacionales.

## **2. Todos los trabajadores (públicos y privados) tienen derecho a la libertad sindical**

En contrapunto con las restricciones que presentan ciertos ordenamientos jurídicos latinoamericanos a la actividad sindical de los funcionarios públicos, la Corte expresa con claridad que todos los trabajadores tienen derecho a la libertad sindical y por esa razón, “el derecho de sindicación debe garantizarse a los trabajadores y las trabajadoras públicos y privados, incluidos aquellos que trabajan en empresas de carácter económico pertenecientes al Estado”. Esto porque “los principios de equidad y no discriminación en materia sindical son plenamente aplicables para los trabajadores y las trabajadoras públicos, pues tal como lo ha señalado el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo” (párrafo 75)

## **3. El derecho a la libertad sindical comprende un conjunto de derechos**

La libertad sindical es un conjunto de derechos: incluye el derecho a constituirse sin autorización previa de ningún organismo estatal, el derecho a crear sindicatos (pluralismo sindical), la protección a la actividad sindical, el derecho a tiempo libre para el ejercicio de la actividad sindical, la redacción autónoma de estatutos, la elección libre de representantes, a negociar colectivamente, etc (ver en particular párrafos 76 en adelante de la OC).

## **4. Pluralismo sindical y derecho del sindicato más representativo**

La Corte entiende que “son compatibles con la libertad sindical tanto los sistemas de negociación colectiva con derechos exclusivos para el sindicato más representativo como aquellos en los que son posibles varios convenios colectivos concluidos por varios sindicatos dentro de una empresa. En esa medida, no resultan contrarias a la libertad sindical las legislaciones que autorizan de manera exclusiva a los sindicatos representativos a firmar convenios colectivos, formar parte de comités paritarios y participar en eventos internacionales, si bien en estos casos las organizaciones sindicales minoritarias, a las

cuales se niegan los derechos de negociación colectiva, deben poder desempeñarse y tener por lo menos el derecho de actuar como portavoces de sus miembros y de representarlos en caso de reclamación individual” (párrafo 92).

### **5. El derecho de huelga es un derecho fundamental**

Pese al persistente cuestionamiento del grupo de los empleadores en la OIT, la Corte Interamericana confirma la noción que el derecho a la libertad sindical contiene el derecho de huelga, el que resulta uno de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras (párrafo 95).

Si bien admite que no está “expresamente reconocido en los convenios de la OIT” destaca que “el artículo 3 del Convenio 87 reconoce el derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar con plena libertad sus actividades y el formular su programa de acción” y recuerda que “el Comité de Libertad Sindical ha reconocido la importancia del derecho a la huelga como un “corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el convenio 87”.

Agrega la Corte que “(e)n ambos casos, la huelga constituye un medio legítimo de defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales. Se trata de un recurso

que ejercen los trabajadores y las trabajadoras como medio de presión sobre el empleador a fin de corregir una injusticia, o bien para la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en las empresas y que interesan directamente a los trabajadores y las trabajadoras” (párrafo 95 y 96).

La Corte indica que “el Tribunal Europeo ha calificado a la huelga como el instrumento ‘más poderoso’ de protección de los derechos laborales”. Asimismo, reconoce la finalidad política de la huelga (párrafo 99) cuando dice: “Respecto a la finalidad o reivindicaciones perseguidas por la huelga y que son objeto de protección, este Tribunal considera que pueden sintetizarse en tres categorías: las de naturaleza laboral, que buscan mejorar las condiciones de trabajo o de vida de los trabajadores y las trabajadoras; las de naturaleza sindical, que persiguen las reivindicaciones colectivas de las organizaciones sindicales; y las que impugnan políticas públicas”.

Advierte que “los Estados deben respetar y garantizar que éste pueda ser ejercido de manera efectiva por todos los trabajadores y las trabajadoras, sin discriminación. Para tales efectos, deben adoptarse aquellas medidas necesarias para evitar que las condiciones y requisitos previos para que se

establezca la huelga constituyan un obstáculo para su efectiva realización (párrafo 111).

## **6. El Estado debe proteger contra la violencia aplicada a líderes sindicales**

Sobre la violencia ejercida contra líderes sindicales, una lamentable realidad en varios países de la región, la Corte dice que “el derecho a la vida es de carácter fundamental, por cuanto de su salvaguarda depende la realización de los demás derechos. Por esta razón, los Estados tienen la obligación de garantizar la creación de condiciones que se requieren para que no se produzcan violaciones de este derecho inalienable, y en particular debe impedir que sus agentes atenten contra él. De esta forma, los Estados tienen la obligación de adoptar medidas especiales para la protección de la vida de los líderes y lideresas sindicales, especialmente cuando estos realicen sus labores de representación de los trabajadores y las trabajadoras en contextos de violencia, para de esta forma permitir que ellos y los trabajadores y las trabajadoras a los que representan puedan ejercer su derecho a la libertad sindical. En ese sentido, este Tribunal ha señalado que la ejecución de un líder o lideresa sindical no solo restringe la libertad de asociación de un individuo, sino también la libertad de un grupo de asociarse libremente” (párrafo 113).

## **7. El derecho a la libertad sindical permite conquistar y defender otros derechos**

La libertad sindical permite el ejercicio de otros derechos humanos, y ese es un componente central del concepto. La libertad sindical se constituye así en derecho en sí mismo y además, en garantía del cumplimiento de otros derechos e instrumento de mejora de las condiciones de vida del trabajador y su familia.

Dice la Corte: “La protección de la libertad sindical cumple una importante función social, pues la labor de los sindicatos y de otras organizaciones de empleadores y trabajadores permite conservar o mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y trabajadoras, y en esa medida su protección permite la realización de otros derechos humanos” (párrafo 124).

Recostándose en su mejor jurisprudencia, la Corte afirma que el derecho a la estabilidad debe proteger al/la trabajador/a frente al despido injustificado ya sea a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional, a opción del trabajador (párrafo 129).

Por su parte, considera que el derecho a las condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, que aseguren la seguridad,

la salud y la higiene, constituye un derecho protegido especialmente porque toda persona tiene derecho “al trabajo en condiciones dignas” (párrafo 130).

### **8. El Estado debe promover la participación de la mujer en la actividad sindical**

Con relación a las especificidades que se deben tener en cuenta cuando son mujeres quienes ejercen los derechos sindicales, la Corte dice que “no cabe duda que existe una prohibición expresa a realizar cualquier conducta que pueda ser considerada discriminatoria respecto del ejercicio de los derechos sindicales de las mujeres” y “advierte que los Estados deben adoptar aquellas medidas positivas necesarias para revertir o cambiar situaciones discriminatorias, lo cual requiere al Estado avanzar en la existencia de una igualdad real entre hombres y mujeres en el ejercicio de los derechos sindicales” (párrafo 142). Considera que “para lograr una participación equilibrada y proporcional de los hombres y las mujeres en el espacio laboral, los Estados deben adoptar medidas dirigidas a eliminar las barreras que impidan a las mujeres participar activamente en sindicatos, así como en sus cargos de dirección, y de esa forma tener una participación activa en la toma de decisiones. Estas medidas pueden incluir acciones del Estado para que más mujeres ejerzan su derecho de

sindicación, ya sea a partir de la creación de nuevos sindicatos o de la afiliación a los ya existentes, y la inclusión de la obligación de los sindicatos de adoptar el principio de igualdad y no discriminación en sus estatutos y en la aplicación de sus reglamentos” (párrafo 180). Considera que los Estados deben proteger a las lideresas sindicales contra actos de violencia, y cualquier otra forma de discriminación, que ocurra dentro o fuera de la vida sindical (párrafo 199).

### **9. Los convenios colectivos no pueden derogar las normas legales de protección al trabajador**

No es posible, en opinión de la Corte, que las protecciones establecidas en la legislación sean derogadas in peius por medio de la negociación colectiva.

Esto parece ser una referencia clara a reformas laborales desreguladoras como la ocurrida en Brasil desde 2017.

Advierte que “que la naturaleza protectora del derecho laboral, reflejado en las normas antes mencionadas, tiene como punto de partida el desbalance de poder entre los trabajadores y las trabajadoras, y los empleadores y empleadoras, al momento de negociar sus condiciones laborales. Por esta razón, el Tribunal considera que permitir que la ley laboral pueda



ser derogada, de manera general, in peius, en virtud de un contrato colectivo, colocar a los trabajadores y las trabajadoras en una situación mayor de desventaja frente al empleador, potencialmente provocando el desmejoramiento de sus condiciones de trabajo y de vida, y vulnerando así el mínimo de protección establecido por el derecho nacional e internacional”.

## 10. Negociación y derechos del trabajador que laboran mediante plataformas digitales

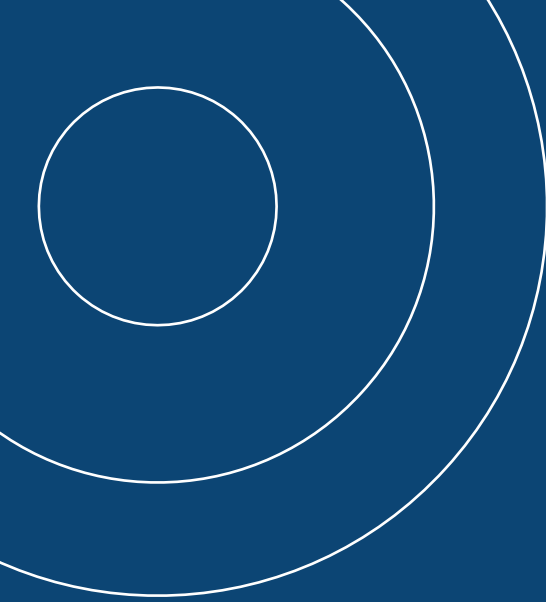
Sobre los derechos de los/as trabajadores/as que laboran mediante plataformas digitales, la Corte entiende que deben reconocerse derechos tales como: a) la protección de datos; b) la vida privada; c) equipamientos; d) salud y seguridad; e) organización del trabajo; f) formación; y g) derechos colectivos. Cabe destacar que las anteriores consideraciones resultan de la mayor relevancia en virtud de la situación global provocada por la pandemia de COVID-19, que ha extendido el uso de teletrabajo en los países del continente americano (párrafo 207). Los Estados deben “adoptar medidas dirigidas a: a) el reconocimiento de los trabajadores y las trabajadoras en la legislación como empleados y empleadas, si en la realidad lo son, pues de esta forma deberán tener acceso a los derechos laborales

que les corresponden conforme a la legislación nacional y, en consecuencia, b) el reconocimiento de los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga (párrafo 209).

La indicación es relevante si tenemos en cuenta que muchas normativas sobre teletrabajo en la región se han empleado como estrategias de desregulación laboral, como ocurre con la reciente ley uruguaya N° 19978.

Respecto a las nuevas tecnologías, la Corte establece que “los Estados deben fomentar la participación efectiva de representantes de trabajadores y trabajadoras en el diseño de la política y legislación de empleo en contextos de cambio en el mercado de trabajo mediante nuevas tecnologías. Los Estados deberán garantizar esta participación en alguna de las instancias de los procesos legislativos o de normativización” (párrafo 211)

En suma, estamos ante un inestimable aporte de la Corte Interamericana a las políticas laborales y a la interpretación y aplicación del derecho del trabajo en la región americana, con señalamientos muy claros que tienen como objetivo preciso la urgente corrección de la legislación y la práctica de países que desconocen los derechos individuales y colectivos de trabajadores y trabajadoras.



Apoya

