

Comisión Colombiana de Juristas y Viva la Ciudadanía

28.07.2020

Intervención Gustavo Gallón Director de la Comisión Colombiana de Juristas

Un cordial saludo a la Presidenta Elizabeth Odio Benito, al Vicepresidente Patricio Pazmiño Freire, a todos los Honorables Jueces de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, así como a su Secretario Ejecutivo, Pablo Saavedra y a todas las personas presentes en esta audiencia.

Soy Gustavo Gallón, director de la Comisión Colombiana de Juristas, y me acompaña mi colega Luciano Sanín, director de Viva la Ciudadanía, organizaciones civiles de Colombia dedicadas a la defensa y protección de los derechos humanos.

Haré referencia a dos temas: uno, la relación entre los derechos a la libertad sindical, libertad de expresión, huelga y reunión, y dos, el derecho al trabajo en condiciones justas y equitativas con un enfoque de género. El doctor Luciano Sanín se referirá a la integralidad del derecho a la libertad sindical.

En primer lugar, la Corte ha establecido que los derechos civiles y políticos deben ser entendidos de forma integral con los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, y que existe por lo tanto una interdependencia e indivisibilidad entre ambos conjuntos de derechos.

Por otro lado, los derechos a la libertad sindical, libertad de expresión, huelga y reunión se encuentran reconocidos en la Carta de la OEA, la Declaración Americana, el Protocolo de San Salvador y en las normas y convenios de la OIT. Por ello, afectaciones a tales derechos pueden convertirse en vulneraciones al artículo 26 de la Convención Americana.

A su vez, el artículo 8º del Pacto de San Salvador dispone que los Estados deben garantizar tanto la creación y fundación de los sindicatos, como propiciar la afiliación de los trabajadores a los mismos, permitiendo que estas organizaciones tengan la plena potestad de formar federaciones y confederaciones. Adicionalmente, deben garantizar el derecho a la huelga como una manifestación legítima para la búsqueda de mejores condiciones para los trabajadores.

Al respecto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha establecido que: *“la libertad de expresión es una libertad civil básica cuya protección es esencial para el ejercicio significativo de la libertad sindical”*.

Todo lo anterior cobra vigencia por cuanto históricamente la censura ha sido uno de los mayores obstáculos para que las asociaciones de trabajadores puedan manifestar libremente sus disconformidades y exigencias.

Por esta razón, el derecho a la libertad de expresión comprende el derecho de las asociaciones de trabajadores a expresar sus opiniones, reclamos y quejas, sin autorización previa, ni responsabilidades ulteriores, a través de medios de comunicación propios o independientes. El alcance de este derecho no se circunscribe a relaciones empresariales entre trabajadores y empleadores, sino que abarca todo tipo de cuestiones, incluso aquellas tan amplias como la política económica y social que tenga injerencia en sus organizaciones.

Por lo tanto, como primera conclusión, cabe decir que la libertad de expresión, la huelga y el derecho a la reunión son indispensables para la realización del derecho a la libertad sindical.

En segundo lugar, la materialización y garantía del derecho a la libertad sindical depende de que se articule con los derechos de las mujeres trabajadoras a la igualdad, a la no discriminación y a ser libres de violencia.

Con base en el principio de progresividad que permea el Sistema Interamericano, es necesario adoptar políticas públicas y acciones afirmativas para hacer frente a la discriminación hacia las mujeres, como reflejo de la sociedad patriarcal.

Para ello, los estándares fijados por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas exigen a los Estados respetar y proteger el derecho a la libertad sindical en condiciones iguales entre hombres y mujeres, y abstenerse de aplicar normas y principios jurídicos, aparentemente neutrales, en lo que concierne al género, que pudieran resultar con efectos negativos. Esta obligación incluye la de garantizar acciones positivas para promover la igualdad de representación en los órganos de decisión de los sindicatos, eliminar las causas de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres, armonizar sus obligaciones profesionales y familiares para el cuidado del hogar, y supervisar el cumplimiento de estas disposiciones en el sector privado, promoviendo la erradicación de las prácticas que perpetúen estereotipos sexistas entre hombres y mujeres.

Pedimos a la Corte, por lo tanto, que en la presente Opinión Consultiva haga una interpretación acorde con la Convención de Belem do Pará sobre la adopción de acciones afirmativas que reconozcan la discriminación existente contra las mujeres en las Américas, e imponga a los Estados, a las empresas privadas y a los sindicatos la obligación de implementar debidamente estas medidas. Además, proponemos a la Corte atender los criterios de progresividad y los estándares puntuales en materia de género desarrollados por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, así como los principios y desarrollos jurisprudenciales de la OIT sobre la materia.

Muchas gracias, y cedo la palabra al doctor Luciano Sanín, director de Viva la Ciudadanía.

Intervención de Luciano Sanin Director de Viva la Ciudadanía

Un cordial saludo a la presidenta, a todos los Honorables Jueces de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, así como a todas las personas presentes en esta audiencia.

Soy José Luciano Sanin Vasquez, director de la Corporación Viva la Ciudadanía, e intervengo en esta audiencia en asocio con Gustavo Gallon, director de la Comisión Colombiana de Juristas.

Centrare mi intervención en la necesidad e importancia de asumir la libertad sindical en su integralidad, como lo hace la OIT, y en particular retomando la doctrina del Comité de Libertad Sindical construida en casi 70 años, decidiendo cerca de 3400 quejas por violación a la libertad sindical, 1800 de ellas provenientes de países de las Américas.

La OIT entiende la libertad sindical en tres dimensiones:

1-Los principios de la libertad sindical como fundamentales para el logro de la democracia, la paz y la justicia social, en la medida que los entiende como garantías democráticas en el ámbito del trabajo que permiten equilibrar el poder y restringir la arbitrariedad en las relaciones laborales, y como condición para llevar a cabo procesos sostenibles de negociación colectiva y diálogo social

2-Los principios de la libertad sindical como parte de los principios y derechos fundamentales, tal como se consagra en la Constitución de 1919, la declaración de Filadelfia de 1944, la declaración de principios y derechos fundamentales de 1998, la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo de 2019.

Los convenios 87 y 98 de la OIT adoptados antes que los tratados y convenciones de derechos humanos, han sido aceptados en muchos países como parte de sus constituciones en la medida que consagran derechos fundamentales, como es el caso de Colombia donde la Corte Constitucional los considera parte del bloque de constitucionalidad.

3-Los principios de la libertad sindical como un conjunto de al menos 17 garantías para el ejercicio de los derechos a la libertad de asociación, la autonomía sindical, la negociación colectiva, la huelga y la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores:

Derecho a constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas

- Derecho a constituir organizaciones sin autorización previa
- Derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas
- Derecho de las organizaciones de redactar sus estatutos y reglamentos
- Derecho de las organizaciones de elegir libremente sus representantes
- Derecho de las organizaciones de organizar su administración
- Derecho de las organizaciones de organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción
- Derecho de huelga
- Disolución y suspensión de organizaciones, voluntaria, o por decisión judicial
- Derecho de las organizaciones de constituir federaciones y confederaciones y de afiliarse organizaciones internacionales empleadores trabajadores
- Protección contra la discriminación antisindical
- Protección contra actos de injerencia
- Negociación colectiva
- Participación de las organizaciones en distintos organismos y procedimientos
- Facilidades en favor de los representantes de los trabajadores
- Resolución libre de conflictos dentro del movimiento

Valoramos que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se encuentre en este proceso consultivo, y esperamos que como en otras materias, la Corte fije los más altos estándares de protección para la Libertad Sindical, dada su importancia para la construcción de sociedades democráticas, la paz y la justicia social.

Muchas gracias.