

PRÓLOGO

La Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas (ALAL), reunida en la ciudad de México con el objeto de actualizar y profundizar el contenido del proyecto de una CARTA SOCIOLABORAL LATINOAMERICANA, que fuera aprobado en esta misma ciudad en octubre de 2009, pone a consideración de los trabajadores de la región y de sus organizaciones sindicales, el texto que más abajo se desarrolla. De tal manera, nuevamente asumimos que no somos la vanguardia intelectual de la clase obrera, a la que simplemente acompañamos y apoyamos en sus luchas emancipadoras. Posteriormente, en caso de ser aprobada por sus destinatarios, se debería elevar a los gobiernos de la región para su instrumentación, mediante un tratado multilateral que deberá contener normas imperativas y autoaplicables.

La Carta Sociolaboral Latinoamericana que proponemos no es un simple y arbitrario amontonamiento de derechos, libertades y garantías, sino algo mucho más ambicioso: es la expresión de un nuevo modelo de relaciones laborales que, partiendo de la inviolabilidad de la dignidad de la persona que trabaja, desgrana natural y lógicamente sus derechos. Ello, claro está, en el marco de un auténtico proceso de integración regional.

La Carta está basada en la demanda universal de condiciones dignas de labor; del aseguramiento de un verdadero derecho al acceso, mantenimiento y estabilidad real en el trabajo; de salarios que sean más que suficientes para superar el nivel de la pobreza y garanticen el derecho a la educación integral, a la formación y capacitación permanentes; de seguridad e higiene, de derecho integral a la salud, a la cultura, al descanso y a la recreación de los trabajadores y sus familias; y de una real universalización de los sistemas de Seguridad Social. Y con plena certeza de que ninguno de esos derechos esenciales y vitales puede ser concretado sin la más absoluta garantía de la libertad y la democracia sindical, así como de la mayor amplitud de derechos a la negociación colectiva y al reclamo, a la protesta social en sus diversas formas y al ejercicio irrestricto del derecho de huelga.

En el rumbo de esos objetivos, en su texto original la Carta Sociolaboral Latinoamericana desarrolló, en términos compatibles con la brevedad, los siguientes ejes temáticos.

- ❖ Libre circulación de las personas, sin discriminación en razón de la nacionalidad y con igualdad de derechos laborales y de la Seguridad Social;
- ❖ Relaciones laborales democráticas, con prohibición de todo tipo de discriminación;
- ❖ Reconocimiento de que el trabajador(a) conserva todos los derechos, libertades y garantías que los ordenamientos jurídicos locales e internacionales reconocen a la persona humana, cualquiera sea su condición o actividad. Ciudadano en la sociedad y ciudadano en la empresa;
- ❖ Derecho a la verdad, y de información y consulta, en todos los temas relativos a la vida de la empresa que puedan afectar a los trabajadores;
- ❖ Derecho a un salario que le permita al trabajador y a su familia alcanzar todos los derechos económicos, sociales y culturales, reconocidos a la persona humana por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos;
- ❖ Derecho a la participación en las ganancias de la empresa;
- ❖ Garantías de que las limitaciones establecidas local e internacionalmente a la jornada laboral, y el régimen de interrupciones y descansos, serán efectivamente cumplidos;
- ❖ Derecho a una Seguridad Social que represente una efectiva y real cobertura frente a las contingencias sociales;
- ❖ Derecho a la organización sindical libre y democrática, a la negociación colectiva nacional e internacional y al ejercicio del derecho de huelga, sin admitirse reglamentaciones que anulen o limiten estos derechos;
- ❖ Prohibición de la tercerización, y responsabilidad solidaria de todos los que en la cadena productiva, intervienen, se aprovechan o benefician de la fuerza de trabajo asalariado;
- ❖ Garantía de una Justicia especializada en Derecho del Trabajo, con un procedimiento que tenga particularmente en cuenta la naturaleza alimentaria de los créditos laborales;

- ❖ Reconocimiento de la plena vigencia del principio de Progresividad, que no sólo prohíbe el retroceso social, sino que compromete a los Estados a alcanzar progresivamente la plena efectividad de los derechos humanos en general, y los laborales en particular.
- ❖ Igualdad de derechos, trato y oportunidades para todos los trabajadores(as) de la región, quedando prohibida toda discriminación fundada en la naturaleza de la relación (pública o privada), o por el tipo de actividad (trabajo agrario, servicio doméstico, etc.).

La ALAL considera que el sujeto de todas estas categorías de derechos es tanto el trabajador de la actividad privada como el de la estatal, así como todo aquel que preste su fuerza de trabajo en condiciones de subordinación económica, así aparezca como un aparente trabajador “autónomo”. Que lo es tanto el de la actividad urbana como rural, y que deben ser objeto de especial consideración las singularidades de los derechos de los pueblos originarios y de otros colectivos vulnerables.

Debe enfatizarse el derecho irrestricto de todos los trabajadores a adoptar y a poder ejecutar un proyecto de vida, que abarque la propia, la de su núcleo familiar y la de la comunidad en la que se integra y a la que pertenece, sin que ese proyecto pueda ser cancelado u obstruido por la voluntad unilateral de terceros.

Ese derecho al proyecto de vida exige una prioridad absoluta para el desarrollo de un auténtico derecho de inclusión social y jurídica para el conjunto de la ciudadanía, plenamente realizable mediante una distribución más justa de la renta nacional y de un orden jurídico igualitario.

Todos esos derechos deben tener la plena, eficaz y oportuna garantía de su ejercicio, mediante un sistema de control de su vigencia por parte de los Estados Nacionales, sus aparatos administrativos y judiciales y con protagonismo de las entidades sindicales, pues sólo así puede garantizarse el derecho de cada trabajador a tener, gozar y disponer de ellos.

PARTE I

PRINCIPIOS

Artículo 1. El trabajo humano debe ser considerado, en todos sus aspectos y en sus diversas formas, con arreglo al Derecho de los Derechos Humanos, nacional e internacional¹.

Art. 2. La dignidad del trabajador(a) es inviolable. Será respetada, protegida y garantizada².

Art. 3. La persona humana es el centro, participante y beneficiario principal de todo proceso de desarrollo nacional, regional y universal³. Estos procesos, entre cuyos objetivos preeminentes e inexcusables debe encontrarse el aseguramiento del trabajo digno, estarán regidos por los principios de justicia social, de interdependencia,

¹ Nuevo.

² Nuevo, fuente: *Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, art. 1 (adaptado).

³ Nuevo, fuente: *Carta Social de las Américas*, art. 6.

indivisibilidad y universalidad de los derechos humanos, y de responsabilidad de las presentes generaciones respecto de las futuras⁴.

La esencia y fin de un proceso genuino de globalización debe ser la globalización y mundialización del trabajo digno⁵.

Art. 4. Toda regulación –legal, convencional o individual– del derecho al trabajo, sea sustancial o procesal, así como su interpretación y aplicación, administrativa o judicial, estará regida por los siguientes principios: de indemnidad, protector, de irrenunciabilidad, de indisponibilidad, de continuidad, de primacía de la realidad, de razonabilidad, de buena fe, de progresividad, de justiciabilidad, de efectividad, de interdependencia e indivisibilidad, de justicia social y *pro persona*⁶. También lo estará por el principio democrático, de manera tal que el trabajador(a), ciudadano en la sociedad, también lo sea en su ámbito laboral⁷.

Art. 5. Nadie podrá ser sometido a esclavitud o servidumbre⁸. Queda prohibida toda forma de explotación del trabajador(a)⁹, como el trabajo no registrado¹⁰, y la violencia contra el trabajador(a) en todas sus manifestaciones, como el acoso y las represalias¹¹.

Art. 6. Nadie podrá ser constreñido a realizar un trabajo forzado u obligatorio¹².

Art. 7. Se prohíbe la trata de personas¹³ y el trabajo infantil¹⁴, los que deberán ser eficazmente prevenidos, reprimidos y sancionados.

Art. 8. Se prohíbe toda discriminación, en cualesquiera de sus formas, tanto en el proceso de oferta, selección, acceso al empleo, contratación y cese de la relación laboral, y ante la Seguridad Social¹⁵. Toda persona tiene garantizada la igualdad efectiva de

⁴ Nuevo, fuente de la última emisión: *Declaración sobre las Responsabilidades de las Generaciones Actuales para con las Generaciones Futuras*.

⁵ Nuevo.

⁶ Nuevo.

⁷ Proyecto, art. 2.

⁸ Nuevo, fuente: PIDCP, art. 8.1/3; C. Americana DH, art. 6.1 y 2, entre otras

⁹ Nuevo, fuente: Convención Americana DH, art. 21.2

¹⁰ Nuevo

¹¹ Nuevo, fuente (parcial): Declaración de Medellín, 2013 (XVIII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo), §30.

¹² Nuevo, fuente: PIDCP, art. 8.3.a; Convención Americana DH, art. 21.2, entre otras

¹³ Nuevo, fuente: Convención Americana DH, art. 6.1; Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, que Complementa la Convención de las Naciones Unidas Contra la Delincuencia Organizada Transnacional.

¹⁴ Nuevo, fuentes varias.

¹⁵ Proyecto, arts. 1 y 2, modif.

derechos, trato y oportunidades, en todos los aspectos del derecho al trabajo¹⁶. Todo acto discriminatorio es nulo, y su autor deberá ser obligado, a pedido del damnificado, a cesar en su realización y reparar los daños materiales y morales ocasionados.

PARTE II

DERECHOS, LIBERTADES Y GARANTÍAS

Art. 9. El trabajador(a) tiene todos los derechos, libertades y garantías inherentes a la persona humana, y derivados de su situación, real o potencial, de trabajo, reconocidos en esta Carta¹⁷.

Se entiende por trabajo digno, el que garantiza, al menos, estos derechos, libertades y garantías¹⁸.

Art. 10. Toda persona tiene derecho a un trabajo digno, lo cual comprende el derecho a tener un trabajo libremente escogido, a trabajar en condiciones dignas, y de estar protegida, la persona y su familia, por un régimen de Seguridad Social integral¹⁹.

Art. 11. Todo trabajador(a) tiene derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de labor²⁰, que cumplan, como mínimo, los derechos, libertades y garantías que le reconocen los instrumentos internacionales, tales como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de Todas las

¹⁶ Nuevo, fuente: *Declaración Sociolaboral del Mercosur*, art. 1.

¹⁷ Nuevo, fuente: Comité DESC, *Obs. Gral. N° 18*, § 7.

¹⁸ Nuevo.

¹⁹ Nuevo.

²⁰ Nuevo, fuente: Protocolo SS, art. 7; PIDESC, art. 7.1.

Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención sobre los Derechos del Niño; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (“Protocolo de San Salvador”); la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares; los convenios de la Organización Internacional del Trabajo; la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Declaración de los derechos sociales del trabajador); la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad²¹, aún cuando no hayan sido ratificados por alguno de los Estados firmantes de esta Carta.

En caso de concurrencia de normas internacionales, o de estas y nacionales, deberá aplicarse la norma o conjunto de normas más favorables al trabajador (principio *pro persona*)²².

Art. 12. Todo trabajador(a), además, tiene los siguientes derechos, libertades y garantías:

1. a un empleo estable, quedando prohibido el despido arbitrario o sin causa²³. De producirse esto último, el trabajador(a) podrá reclamar la nulidad del distracto, su reinstalación y el pago de los salarios correspondientes al período transcurrido desde que puso en conocimiento del empleador su voluntad de ser reinstalado(a) hasta que se produzca la reinstalación. Podrá optar por el pago de una indemnización integral²⁴;
2. a la participación en las ganancias, en el control de la producción y en la dirección de la empresa²⁵. Tendrá acceso a la información en todos los temas relativos a la vida de la empresa²⁶;
3. a una remuneración que le permita, al trabajador(a) y a su familia, como mínimo y con prescindencia de la participación en las ganancias del inciso anterior, satisfacer real y efectivamente todos y cada uno de los restantes derechos económicos, sociales y culturales inherentes a la persona humana²⁷. Dicho importe mínimo deberá tener una

²¹ Proyecto, art. 5, modif.

²² Nuevo, se corresponde con el art. 4.

²³ Proyecto, art. 4, modif.

²⁴ Nuevo

²⁵ Proyecto, art. 1; Constitución Nacional Argentina, art. 14 bis.

²⁶ Proyecto, art. 3, modif.

²⁷ Proyecto, art. 6, modif.

movilidad ascendente, al menos hasta alcanzarse el objetivo indicado precedentemente²⁸. La retribución, en cualesquiera de sus modalidades, no podrá ser objeto de impuesto alguno²⁹. Se considera remuneración toda ventaja económica que el trabajador reciba con motivo de la relación laboral.

4. a una retribución igual por trabajo de igual valor³⁰;

5. a una real y efectiva limitación de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales³¹;

6. a la prevención y preservación de su integridad psicofísica, moral, y de sus bienes patrimoniales (principio de indemnidad)³². Todo daño que sufra el trabajador(a) con motivo o en ocasión del trabajo dará derecho a una reparación integral³³;

7. a ser apropiada y suficientemente informado(a) acerca de todo riesgo que pueda originarse en el lugar de trabajo, y a recibir instrucciones y capacitación suficientes y apropiadas en cuanto a los medios disponibles para prevenir y limitar tales riesgos, y protegerse contra los mismos³⁴. A estos fines, el empleador aplicará a las instalaciones o a los procedimientos, las medidas técnicas más actualizadas que fuesen necesarias. Solo cuando dichas medidas no pudieran ser suficientes, se emplearán equipos de protección personal³⁵;

8. a la reparación integral de los daños derivados de accidentes en el trayecto de su domicilio al lugar de trabajo y viceversa³⁶;

9. a suspender su puesta a disposición del empleador, cuando el empleo no satisficiera los derechos, libertades y garantías de la presente Carta, y a reclamar su satisfacción³⁷. De igual manera podrá proceder, con el fin de que sean restablecidas las condiciones alteradas, cuando el empleador ejerza su facultad de modificar la forma y modalidades de la prestación del trabajo en términos irrazonables, o que alteren modalidades esenciales del contrato, o causen perjuicio material o moral al trabajador(a) o a su

²⁸ Nuevo.

²⁹ Nuevo.

³⁰ Nuevo.

³¹ Proyecto, art. 7, modif.

³² Proyecto, art. 11, modi.

³³ Nuevo.

³⁴ Nuevo, fuente: Convenio N° 148.

³⁵ Nuevo, fuente: Convenio N° 148.

³⁶ Nuevo.

³⁷ Nuevo.

familia³⁸. Esta decisión no suspenderá las obligaciones del empleador³⁹. En materia de salud y seguridad del trabajo y el medioambiente de trabajo, regirá el principio de precaución⁴⁰;

10. a la orientación, a la formación y a la capacitación profesional y técnica permanentes, y al acceso a un servicio de colocación, gratuitos⁴¹;

11. a la Seguridad Social integral y a los seguros sociales, cuyas prestaciones, como mínimo, deberán satisfacer, al trabajador(a) y a su familia, los derechos económicos, sociales y culturales inherentes a la persona humana, frente a las contingencias sociales que puedan afectarlo(a)⁴².

12. a la organización sindical libre y democrática⁴³. Queda prohibida toda interferencia estatal o de otros actores⁴⁴;

13. a la negociación colectiva, nacional y transnacional⁴⁵, y a la reapertura en todo tiempo de la negociación cuando las circunstancias lo justifiquen⁴⁶;

14. a la huelga, lo cual comprende las diversas formas de presión y protesta⁴⁷. Los mecanismos de prevención o solución de conflictos o la regulación de este derecho no podrán impedir su ejercicio o desvirtuar su finalidad⁴⁸. La declaración de ilegalidad de estas medidas de acción sindical es atribución exclusiva de la jurisdicción que se enuncia en el inciso siguiente⁴⁹;

15. al acceso efectivo a una jurisdicción especializada en Derecho del Trabajo, para la defensa y protección de todos los derechos, libertades y garantía reconocidos en esta

³⁸ Nuevo, fuente: art. 66, LCT.

³⁹ Nuevo.

⁴⁰ Nuevo. Inspirado en el Derecho Ambiental.

⁴¹ Proyecto, art. 8, modif.

⁴² Proyecto, art. 9, modif.

⁴³ Proyecto, art. 12.

⁴⁴ Nuevo.

⁴⁵ Proyecto, art. 13.

⁴⁶ Nuevo

⁴⁷ Proyecto, art. 14, modif.

⁴⁸ Proyecto, art. 14, modif. según *Declaración Sociolaboral del Mercosur*, art. 11.

⁴⁹ Nuevo, fuente: Comité de Libertad Sindical: “la decisión final de declaración de ilegalidad de las huelgas no debería ser pronunciada por el Gobierno, particularmente en aquellos casos en que éste es parte en un conflicto” (Informe definitivo – Informe N° 292, marzo 1994, caso N° 1679, Argentina).

Carta, por vía de un procedimiento gratuito, sencillo y rápido que recepte los principios del art. 4 de esta Carta⁵⁰;

16. a que los créditos laborales, en caso de insolvencia del empleador, tengan un rango de privilegio superior al de la mayoría de los demás créditos privilegiados, y en particular a los del Estado y de la Seguridad Social, y a que gocen de un procedimiento de pronto pago⁵¹;

17. a la protección de su vida privada y familiar (incluidas las responsabilidades familiares), de su honra o reputación, de su nombre, de su imagen, y de los datos de carácter personal que le conciernan⁵². Estos datos, salvo consentimiento expreso y por escrito de la persona afectada, deben limitarse exclusivamente a aspectos directamente pertinentes para la relación de empleo, y solo podrán ser usados a ese fin. Los trabajadores(as) deben ser informados de toda actividad de acopio de datos y de las reglas que la gobiernan, y tienen derecho a acceder a los datos recogidos que le conciernan y a su rectificación. La protección de estos datos también comprende al ex trabajador y a todo candidato a un empleo⁵³;

18. a la libertad de pensamiento; de conciencia (y objeción de conciencia); de religión; de expresión; de buscar, recibir y difundir información e ideas de toda índole, y de reunión⁵⁴;

19. al debido proceso interno, con garantía del ejercicio del derecho de defensa, previo a la aplicación de cualquier sanción disciplinaria por parte del empleador⁵⁵.

Art. 13. El trabajador(a) migrante gozará, en el Estado de empleo, de los mismos derechos que los trabajadores nacionales, independientemente de su situación regular o irregular en dicho Estado. El derecho al debido proceso legal debe ser reconocido en el marco de las garantías mínimas que se deben brindar a todo migrante, independientemente de su estatus migratorio⁵⁶. Los Estados no pueden subordinar o condicionar la observancia del principio de la igualdad ante la ley y la no discriminación

⁵⁰ Proyecto, art. 18, modif.

⁵¹ Proyecto, art. 16, modif. según Convenio N° 173 y Recomendación N° 180.

⁵² Nuevo, fuente sobre responsabilidad familiar: Convenio N° 158.

⁵³ Nuevo, fuente: OIT, *Protección de los datos personales de los trabajadores. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT*, §§ 3, 4, 5.1 y 8.

⁵⁴ Nuevo.

⁵⁵ Nuevo.

⁵⁶ Nuevo, fuente: Corte IDH, *OC-18/03*, punto resolutivo 8.

a la consecución de los objetivos de sus políticas públicas, cualesquiera que sean éstas, incluidas las de carácter migratorio⁵⁷. Queda prohibida toda penalización del trabajador(a) inmigrante por su eventual situación irregular⁵⁸.

PARTE III

RELACIONES DE EMPLEO PÚBLICO

Art. 14.1. La estabilidad en el empleo público es un derecho inherente a la relación de trabajo en el Estado. Debe protegerse especialmente al trabajador estatal que se encuentra sometido a los continuos cambios de gobierno, al tiempo que se trata de una garantía para la sociedad en general, ya que favorece el óptimo funcionamiento de la Administración Pública. La práctica sistemática de los distintos gobiernos de eludir la garantía de estabilidad en el empleo a través de distintas formas de contratación debe ser erradicada.

2. Las relaciones de empleo público son parte especial del género Derecho del Trabajo. En ese sentido, ante la perniciosa proliferación de contrataciones civiles o de servicios, así como temporales, que son utilizadas para evadir las garantías inherentes a las relaciones de empleo público, como es la estabilidad en el empleo, deben primar las presunciones propias del Derecho del Trabajo que favorecen al empleado, en tanto parte débil de esa desigual relación. Son los jueces con conocimiento y competencia laboral los que deben resolver las controversias que surgen en ese sentido, aplicando las garantías procesales propias de esa rama del derecho.

3. Debe garantizarse de hecho y de derecho a los empleados públicos la posibilidad de organizarse sindicalmente, así como la negociación colectiva y la huelga y otras medidas de acción directa. Los obstáculos que en ese sentido aún existen en algunos países de Latinoamérica y el Caribe deben ser removidos.

4. La negociación colectiva como herramienta para la fijación de las condiciones de trabajo, además de ser garantizada como derecho de las organizaciones sindicales del

⁵⁷ Nuevo, fuente: Corte IDH, OC- 18/03, punto resolutivo 11.

⁵⁸ Nuevo, fuente: OIT, *Dar un rostro humano a la globalización*, p. 134.

sector público, debe ser fomentada como instrumento de democratización de las relaciones de empleo público, así como del propio Estado con la sociedad.

5. De acuerdo a lo establecido por el art. 8 del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), la negociación colectiva y la solución de los conflictos colectivos en el sector público deben encausarse por medio de contactos entre las partes o mediante la intervención de órganos independientes e imparciales, cuya integración inspire la confianza de los interesados.

6. En coincidencia con lo establecido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, en caso de huelgas u otras medidas de acción directa en el sector público, la calificación de las mismas no puede corresponder al gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza.

PARTE IV

OBLIGACIONES

Art. 15.1. El Estado tiene la obligación inmediata de respetar los principios, derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta. También está obligado a proteger y realizar inmediatamente los principios, derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta, comprometiendo hasta el máximo de los recursos de que dispone. A tales fines adoptará, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, todas las medidas –legislativas, administrativas, políticas, judiciales, económicas, culturales, presupuestarias o de otro tipo– que fueren necesarias. Las medidas deberán ser oportunas, adecuadas, concretas y eficaces, y estar orientadas lo más claramente posible hacia la satisfacción de las obligaciones⁵⁹.

Las estrategias, políticas y planes en la materia, definirán los indicadores, los objetivos cuantitativos y cualitativos perseguidos, el calendario de ejecución y el régimen de control y evaluación. Todo ello con pleno respeto de los principios de responsabilidad,

⁵⁹ Nuevo, fuente: PIDESC, art. 2.1; doctrina general del Comité DESC expuesta en diversas *Obs. Generales*.

transparencia y rendición de cuentas estatales, y de participación significativa e informada de los grupos interesados⁶⁰.

Todos los Poderes, organismos y otras instituciones estatales deben ser conscientes de las obligaciones asumidas por el Estado en cuanto a los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta, y asegurar estas obligaciones en el ejercicio de sus competencias⁶¹.

2. La obligación de respetar exige que el Estado se abstenga de interferir, directa o indirectamente, en el goce y ejercicio de los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta⁶². En inválida toda medida regresiva del grado de realización que hubiesen alcanzado los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta⁶³.

3. La obligación de proteger, exige del Estado la adopción de medidas que aseguren la plena vigencia del goce y ejercicio de los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta, en relación con empleadores particulares, actuales o potenciales (personas físicas, jurídicas, nacionales, transnacionales)⁶⁴.

Las medidas de privatización, y las estrategias, programas y políticas adoptadas en virtud de programas de ajuste estructural o de emergencia económica, no deben reducir en manera alguna, directa o indirectamente, los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta⁶⁵. La gestión del sistema de prevención y reparación de daños derivados del accidentes y enfermedades del trabajo, no podrá estar en manos de operadores privados que actúen con fines de lucro⁶⁶.

La Seguridad Social es función indelegable del Estado, la cual estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado. Deberán revertirse los procesos de privatización producidos⁶⁷.

4. La obligación de realizar, impone tres conductas:

⁶⁰ Nuevo, fuente: doctrina general del Comité DESC expuesta en diversas *Obs. Grales*, y en *Obs. Gral N° 18*, § 31.c.

⁶¹ Nuevo, fuente: *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*, B, § 8.

⁶² Nuevo, fuente: Comité DESC, *Obs. Gral. N° 18*, § 22.

⁶³ Nuevo.

⁶⁴ Nuevo, fuente, Comité DESC, *Obs. Gral. N° 18*, § 35.

⁶⁵ Nuevo, fuente, Comité DESC, *Obs. Gral. N° 18*, §§ 25 y 30.

⁶⁶ Proyecto, art. 11, modif.

⁶⁷ Proyecto, art. 9, modif. según art. 14, CN. V. nota anterior

a. facilitar: adoptar medidas con el fin de fortalecer la satisfacción de los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta, tales como asegurar que toda persona tenga un empleo digno libremente escogido; el aumento de los recursos asignados a la reducción del desempleo, del subempleo y del trabajo no registrado, en particular entre las mujeres, las personas desfavorecidas y los marginados; la reducción progresiva de la jornada o semana laboral, y el mejoramiento de la salud y seguridad en el trabajo y el medioambiente de trabajo, por vía de una política nacional, un sistema nacional, un programa nacional, y una cultura nacional de la seguridad y salud en el trabajo⁶⁸.

Es deber de los Estados la investigación continua sobre las causas y efectos de los accidentes y enfermedades del trabajo, a fin de imponer la aplicación de los más altos estándares de protección⁶⁹. También lo es organizar un cuerpo de Policía o Inspección del Trabajo, y dotarlo de personal capacitado y recursos suficientes, encargado de velar –y recibir denuncias– sobre el cumplimiento de las normas laborales en todo el territorio⁷⁰. Deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida⁷¹. En los casos de trabajo no registrado, el empleador será sancionado penalmente⁷²;

b. proveer o proporcionar: hacer efectivo el derecho de a tener un trabajo digno cuando un individuo o un grupo sea incapaz, por razones que escapen a su control o voluntad, de lograrlo por los medios a su alcance⁷³, y

c. promover: adoptar medidas para que se difunda información y formación sobre los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta, tales como la elaboración de programas educativos e informativos para crear conciencia pública sobre el derecho al trabajo⁷⁴.

Art. 16. También son obligaciones del Estado:

⁶⁸ Nuevo, fuente (parcial): Comité DESC, Obs. Gral. N° 18, §§ 27 y 36; Convenio N° 187; Carta Social Europea (rev.), arts. 2.1 y 3.

⁶⁹ Nuevo, fuente: Declaración de Medellín, 2013 (XVIII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo), § 11.

⁷⁰ Proyecto, art. 7, modif.

⁷¹ Nuevo, fuente: Convenio N° 81.

⁷² Nuevo.

⁷³ Nuevo, inspirado en diversas Obs. Grales. del Comité DESC, pero que éste omitió en la Obs. Gral N° 18 (con todo, V. §27).

⁷⁴ Nuevo, fuente: Comité DESC, Obs. Gral. N° 18, § 28.

a. identificar y eliminar las todas las normas y prácticas contrarias a los principios, derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta, tomando debidamente en cuenta la perspectiva de género⁷⁵;

b. adoptar medidas especiales para la protección de los grupos vulnerables, como las mujeres, los niños y jóvenes, los trabajadores(as) de casas particulares, los trabajadores(as) agrarios, las personas de edad, las personas con discapacidad, los integrantes de comunidades indígenas, los representantes sindicales, las personas que realicen algún acto o actividad sindical, las personas afrodescendientes, las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero, las personas con enfermedades relacionadas con el VIH, los trabajadores(as) en situación de cárcel⁷⁶;

c. adoptar medidas especiales con el fin de asegurar la debida diligencia en la protección de los principios, derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta, en las empresas en las que ejerza algún control, o que reciban importantes apoyos de organismos estatales, tales como los organismos oficiales de crédito y de seguros o de garantía de las inversiones⁷⁷;

d. adoptar medidas especiales para garantizar la evaluación de todo riesgo para la seguridad y la salud de la mujer embarazada o lactante y de su hijo en el lugar de trabajo. Los resultados de dicha evaluación deben ser comunicados a la mujer interesada⁷⁸;

e. establecer Fondos o Instituciones de garantía, financiadas por los empleadores, que cubran los créditos de los trabajadores(as) en casos de insolvencia del empleador. Estarán administrados por los interesados con participación del Estado⁷⁹;

f. abstenerse de celebrar contratos con empresas que no respeten los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta⁸⁰. Los contratos que celebre cualquier autoridad pública, que entrañen el gasto de fondos por una autoridad pública y el empleo de trabajadores(as) por la otra parte contratante, relativos a la ejecución o suministro de bienes y servicios, deberán contener cláusulas que garanticen a los trabajadores(as)

⁷⁵ Nuevo

⁷⁶ Proyecto, art. 15, modif.

⁷⁷ Nuevo, fuente: *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, I.B, §4

⁷⁸ Nuevo, fuente: Recomendación N° 191, § 6.1.

⁷⁹ Proyecto, art. 17, modif. según Recomendación N° 180 y supra nota 68.

⁸⁰ Nuevo, fuente: *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, I.B, § 6.

interesados los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta y, además, condiciones de empleo no menos favorables que las establecidas para un trabajo de igual naturaleza en la profesión o industria interesada⁸¹;

g. establecer un marco normativo nacional adecuado para asegurar que retiene las facultades normativas y regulatorias para respetar, proteger y realizar los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta, y cumplir con sus obligaciones al respecto, cuando celebre acuerdos, bilaterales o multilaterales, con otros Estados, con organizaciones internacionales, con instituciones financieras –tales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo– o con empresas o entidades multinacionales, tales como tratados o contratos de inversión, y acuerdos de libre comercio⁸²;

g. abstenerse de celebrar acuerdos, bilaterales o multilaterales, con otros Estados, con organizaciones internacionales, con instituciones financieras –tales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo– o con empresas o entidades multinacionales, que le impidan o limiten en alguna manera, directa o indirectamente, su capacidad para cumplir con las obligaciones que le impone esta Carta.

Art. 17. El deber de asistencia y cooperación internacionales es imprescindible e impostergable para el afianzamiento en la región de los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta. Este deber impone a los Estados:

a. promover los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta en otros países, así como en negociaciones bilaterales y multilaterales⁸³;

b. garantizar que sus actividades, y las de sus residentes y empresas radicadas en su jurisdicción, no violen ni limiten, en manera alguna, directa o indirectamente, los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta, en el extranjero⁸⁴;

⁸¹ Nuevo, fuente: Convenio N° 94

⁸² Nuevo, fuente: Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, I.B, § 9.

⁸³ Nuevo, fuente: Comité DESC, Obs. Gral. N° 18, §30.

⁸⁴ Nuevo, fuente: Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, I.A, § 2.

c. abstenerse, individualmente o a través de su membresía en instituciones internacionales, tales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo, de celebrar acuerdos, bilaterales o multilaterales, o participar en políticas, acuerdos crediticios, programas de ajuste estructural, que violen o limiten en manera alguna, directa o indirectamente, los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta, o que limiten la capacidad de los Estados de cumplir sus obligaciones, o pongan trabas a la observancia de estos derechos por las empresas, o que generen aún mayores disparidades entre y dentro de los Estados⁸⁵;

d. asegurarse, actuando individual o colectivamente, de que todas y cada una de sus actividades relacionadas con las decisiones de prestar o endeudarse, la negociación y ejecución de contratos de préstamo o de otros instrumentos de deuda, la utilización de fondos de préstamos, pagos de la deuda, la renegociación y reestructuración de la deuda externa, y la provisión de alivio de la deuda cuando sea apropiado, no violen ni limiten en manera alguna, directa o indirectamente, los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta⁸⁶.

e. garantizar la efectiva información sobre los mercados laborales y su difusión tanto a nivel nacional como regional⁸⁷;

f. adoptar medidas para que las empresas que operan en zonas afectadas por conflictos, respeten los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta⁸⁸.

Art. 18. Los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta generan obligaciones *erga omnes*, por lo que deben ser respetados, protegidos y garantizados por los empleadores de los sectores público y privado (personas físicas, jurídicas, nacionales, transnacionales), tanto en el empleo como en el acceso al empleo y en el proceso de oferta, selección y contratación⁸⁹.

⁸⁵ Nuevo, fuente: *Proyecto de “Principios Rectores sobre Deuda Externa y Derechos Humanos”*, § 19; Comité DESC, *Obs. Gral N° 18*, § 30; *Declaración sobre las obligaciones del Estado partes en relación con el sector empresarial y los derechos económicos, sociales y culturales*, § 5, y sus citas

⁸⁶ Nuevo, fuente: *Proyecto de “Principios rectores sobre Deuda Externa y Derechos Humanos”*, §6.

⁸⁷ Nuevo, fuente: *Declaración Sociolaboral del Mercosur*, art. 16.4.

⁸⁸ Nuevo, fuente: Principios Rectores sobre los derechos humanos: puesta en práctica de marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, I.B, § 7.

⁸⁹ Nuevo, fuente: *Corte IDH, OC-18/03*, § 151.

Art. 19. Las empresas deben apoyar y respetar los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta, dentro de su ámbito de influencia, y asegurarse de que sus compañías no son cómplices de la vulneración de esos derechos⁹⁰.

Son inválidos todos los acuerdos en los cuales los Estados concedan a las empresas, nacionales o no, privilegios que redunden de alguna manera, directa o indirectamente, en la violación o limitación de los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta⁹¹.

Cuando una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un grupo industrial, comercial o de cualquier otro orden, nacional o internacional, de carácter permanente o accidental, o para la realización de obras o trabajos determinados, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores(as), solidariamente responsables⁹².

Las empresas están obligadas a identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas, procediendo con la debida diligencia, de cómo abordan el impacto real o potencial de sus actividades, sobre los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta⁹³.

Las empresas multinacionales que tengan presencia en alguno de los países firmante de la Carta, deberán mantener un nivel máximo de seguridad e higiene de conformidad con las exigencias nacionales, y teniendo en cuenta la experiencia adquirida a este respecto en el conjunto de la empresa, incluido cualquier conocimiento sobre riesgos especiales. Deben comunicar a los trabajadores(as) de la empresa en todos los países en que operen, informaciones acerca de las normas sobre seguridad e higiene aplicables a sus operaciones locales, que observen en otros países⁹⁴. Asimismo, los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que ofrezcan no deberían ser menos favorables para los

⁹⁰ Nuevo, fuente: Pacto Mundial, párrafos 1 y 2.

⁹¹ Nuevo.

⁹² Nuevo, fuente: LCT, art. 33.

⁹³ Nuevo, fuente: *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, II.A, § 15; *Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales*, II.5, IV.5 Y § 45.

⁹⁴ Nuevo, fuente: OIT, Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, § 38.

trabajadores(as) que los ofrecidos por empleadores comparables en el país de que se trate⁹⁵.

Art. 20. Los Estados de los países firmantes de la Carta impulsarán que la Organización Internacional del Trabajo y los demás organismos especializados de las Naciones Unidas, el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, la Organización Mundial del Comercio y demás órganos competentes del sistema de las Naciones Unidas, así como la Organización de los Estados Americanos, sus organismos especializados y el Banco Interamericano de Desarrollo, y demás organismos regionales creados o a crearse, cooperen eficazmente con los Estados de la región para facilitar la aplicación de los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta, a escala nacional y regional, teniendo en cuenta sus propios mandatos⁹⁶.

PARTE IV

NORMAS DE INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN

Art. 21⁹⁷. Ninguna disposición de la presente Carta puede ser interpretada en el sentido de:

- a. permitir a alguno de los Estados, grupo o persona, suprimir o limitar el goce y ejercicio de los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta;
- b. limitar el goce y ejercicio de cualquier derecho, libertad o garantía que pueda estar reconocido de acuerdo con las leyes de cualesquiera de los Estados o en otros tratados, y
- c. excluir otros derechos, libertades y garantías que son inherentes al ser humano o que se derivan de la forma democrática representativa y participativa de gobierno.

Art. 25. Los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta serán aplicables a todas las partes componentes de los Estados federales, sin limitación ni excepción alguna⁹⁸.

⁹⁵ Nuevo, fuente: OIT, Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, § 33.

⁹⁶ Nuevo, fuente: Comité DESC, Obs. Gral. N° 18, § 53. ¿Habrà que limitarse a los òrganos?

⁹⁷ Nuevo, fuente: Convención Americana DH, art. 29.

⁹⁸ Nuevo, fuente: PIDESC, art. 28.