

EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA LIBERTAD DE ASOCIACION

Juan Alvarez Vita *Ministro en el Servicio Diplomático del Perú, Presidente del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, profesor de Derecho Internacional Público y Derecho Constitucional en la Universidad de Lima y en la Academia Diplomática.*

La segunda mitad de la década de los años 40 señala el inicio de una nueva etapa en la historia de la humanidad. Terminada la Segunda Guerra Mundial, la Comunidad Internacional centró sus esfuerzos a través de la Organización de las Naciones Unidas, la misma que fue creada no sólo para mantener la paz y la seguridad internacionales sino también para fomentar entre las naciones relaciones de amistad y realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario y desarrollar y estimular el respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos.

Si bien la labor de las Naciones Unidas en pro de los derechos de la persona constituye el logro más importante que la humanidad ha obtenido, proximo no sólo en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos sino en más de una cincuentena de Instrumentos Internacionales que confluuyen, como bien se ha afirmado, un código moral cuya observancia es condición sine qua non para la preservación de la paz social entre los pueblos,

código que abarca numerosos aspectos de la vida humana en sus ámbitos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, cuyo conocimiento y manejo son imprescindibles para todo jurista contemporáneo.

En este marco, la temática laboral ha merecido una especial atención por parte de las Naciones Unidas y anualmente el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales —órgano más importante para la protección de esos derechos— examina el cumplimiento por parte de los Estados de las obligaciones asumidas en torno al derecho al trabajo.

Es conveniente precisar que la preocupación de la Comunidad Internacional por los derechos laborales es anterior a la creación misma de la ONU. Es difícil dilucidar a quién correspondió la primacía de concebir un Derecho Internacional del Trabajo. Suele citarse a Daniel Le Grand como el principal promotor entre 1840 y 1853, lapso en el cual se estima nació esta rama del derecho. Sin embargo, no sería justo omitir el hecho de que ya en 1818, Robert Owen desplegaba esfuerzos ante la Dieta Germánica y el Congreso de Aquilgrán¹, encaminados

El Derecho de Acción

a la adopción de una reglamentación internacional que protegiera a los trabajadores y cuyo desarrollo ininterumpido condujo, tras la Conferencia de Paz de 1919 que puso fin a la Primera Guerra Mundial, al Tratado de Versalles que ese mismo año creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuya labor normativa constituye en gran medida el Derecho Internacional del Trabajo que tiene como piedra basal el mencionado Tratado de Versalles, la Carta de la ONU, la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En nuestros días no es concebible refetirse a la promoción y protección de los derechos de la persona humana si no se hace mención al trabajo, pues todo ser humano para poder mantenerse económicamente, desarrollarse en su amplia dimensión material y espiritual y para contribuir al bienestar de la comunidad en que vive, necesita tener una actividad lucrativa. Por ello, el trabajo, en muchos sistemas está considerado no sólo como un derecho sino también como un deber que goza de un alto contenido moral. Consecuentemente con ese criterio la OIT, que ha hecho nacer y desarrollar el Derecho Internacional del Trabajo y el progreso universal de la legislación laboral y social, proclama con todo acierto en su Constitución que el trabajo no puede ser considerado jamás como una mercancía, primer paso en la tarea de dignificar el trabajo y, a través de él, al hombre.

A partir de esa premisa, la OIT ha promovido, sin cesar, los derechos y las libertades de todos los seres humanos con especial énfasis en los de los trabajadores, contribuyendo así al establecimiento de la justicia, principal conductor al goce del derecho a la paz, síntesis de todos los derechos humanos. La justicia social no es sino el reconocimiento y la efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales unidos de manera simultánea y armónica con las libertades civiles y políticas del ser humano.

Nadie desconoce hoy día que la violencia y aún la guerra, puede ser consecuencia de muchas causas, pero es preciso no olvidar que la injusticia y la miseria constituyen en sí una real amenaza para la paz. Entendido así, el otorgamiento en 1969 del Premio Nobel de la Paz a la OIT significó el vivo reconocimiento a una organización luchadora por la plena vigencia de los derechos humanos en su específica dimensión del trabajo.

Es ampliamente conocida la acción de la OIT. Su prestigio deriva de una antigüedad rica en logros alcanzados para coordinar tareas de carácter económico, social y humanitario encarándolo la solución de las cuestiones laborales a través de un sistema tripartito, pues los órganos de la OIT están integrados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, que son libremente elegidos por cada uno de esos tres grupos para actuar con total independencia entre sí.

Los objetivos y principios contenidos en la Constitución de la OIT coinciden con los enunciados en otros textos internacionales que rigen hoy día la promoción y salvaguardia de los derechos humanos, cuyo logro pleno está condicionado al abismo que existe entre dichos principios y su concreción real pues las necesidades del ser humano son variables y crecientes en correspondencia con el desarrollo social de la humanidad siendo, consecuentemente, los problemas de los países desarrollados distintos de los que afrontan los países en desarrollo que presentan características muy complejas pues el ámbito de lo laboral se ve afectado por el impacto de factores externos e internos que muchas veces condicionan el accionar de un gobierno al verse obligado a adoptar medidas encaminadas a estabilizar y ajustar su economía y que inciden muy negativamente en el goce de los derechos económicos, sociales y culturales, grupo en el que se sitúa el derecho al trabajo. De esta manera, los derechos al pleno empleo productivo libremente elegido, a una remuneración equitativa y satisfactoria, a gozar de condiciones de trabajo adecuadas y a la seguridad social, entre otros, se ven sucesivamente menoscabados y todo el conjunto de derechos humanos, que son interdependientes unos de otros y que requieren de un equilibrio absoluto entre sí, se ve afectado y se desmorona produciendo malas violaciones a los derechos de la persona humana.

La obra de la OIT abarca una enorme gama de aspectos cuyo estudio y aplicación constituye un verdadero desafío para el jurista. No es objeto de este breve ensayo rememorar toda la obra de la Organización. Tan sólo en el ámbito de los derechos humanos se abre un abanico de posibilidades que en el caso del derecho peruano adquieren un particular interés por cuanto al ser el Perú Parte Contratante de esos tratados prevalecen sobre su ley interna teniendo sus preceptos categoría de norma constitucional conforme a lo dispuesto en los artículos 101 y 105 de la Constitución Política del Estado.

EL DERECHO INTERNACIONAL DEL SINDICATO

Puede afirmarse que todo el sistema de la OIT se basa en la necesidad de respetar y garantizar la libertad humana. En este ámbito se encuadra la libertad sindical garantizada y protegida por el Convenio 87 conocido como Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y que la Conferencia General de la OIT, reunida en San Francisco, adoptará el 9 de julio de 1948, dando así un paso notable en su largo e ininterrumpida vida en pro de los derechos de los trabajadores pues sin la libertad sindical no es posible concebir el goce de los derechos económicos y sociales de los que no se puede prescindir si se quiere hablar de justicia social y laboral y para cuya protección, tanto a nivel nacional como internacional, existen una serie de normas no sólo en el marco de la OIT sino también, como ya hemos indicado, en otros instrumentos como el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales pues los derechos humanos no sólo hace mucho que dejaron de ser una materia reservada a la jurisdicción interna de los Estados sino que constituyen uno de los casos más nítidos de los que, es decir, no son válidamente susceptibles de ser objeto de pactos en contrario pues ello atentaría contra la dignidad misma del ser humano.

La libertad de asociación —elemento indispensable de la vida social— es un derecho individual y colectivo del cual, sin discriminación alguna, son titulares todos los trabajadores, sin perjuicio de que por razones de bien común ciertos grupos de profesionales puedan ser excluidos de esta norma general, pues el ejercicio de todo derecho humano sólo es factible si de dicho ejercicio no derivan circunstancias que pudieran poner en peligro la subsistencia misma de la comunidad.

Como hemos señalado, el derecho de asociación se encuentra protegido internacionalmente a nivel convencional. Por ello, el marco jurídico interno en el que se ejerce ese derecho debe estar en armonía con la norma internacional. De no ser así, vale decir, si se contraponen, se estaría violando la esencia misma del derecho de asociación universalmente reconocido como un derecho humano y celosamente defendido por los órganos de la OIT y por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales tanto en lo que se refiere a países de sistema capitalista o socialista.

Mucho se ha discutido acerca de si el derecho a asociarse implica o no el derecho a no asociarse. El afirmar su carácter obligatorio no resulta compatible con la libertad de asociación que supone la escogencia de ejercer o no un derecho que en este caso depende del arbitrio de la persona humana, facultad que en

cierta medida ha sido motivo de una interesante opinión consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

El reconocimiento del libre albedrío de la persona humana es indispensable también para que, al interior de un sindicato, sus miembros puedan actuar con toda libertad, lo que conlleva el derecho a elegir libremente a sus dirigentes y representantes sin coacciones ni imposiciones internas o externas.

En cuanto al derecho a la libertad sindical de las asociaciones profesionales, es decir, tomado como derecho colectivo, supone el reconocimiento a adquirir su personalidad jurídica, a fijar libremente sus fines en el campo sindical y profesional, su propio régimen directivo, a ejecutar su programa de acción, a constituir federaciones o confederaciones nacionales o internacionales o a afiliarse o separarse de las ya existentes, a defender sus intereses ante la justicia, a la libre negociación colectiva y a no ser intervenidas, suspendidas o disueltas arbitrariamente.

Estos principios y normas de la OIT en materia de derechos humanos, entre los que figura, como hemos visto, la libertad sindical, no han sido regulados sólo en el Convenio 87 sino que también su reafirmación es constante en gran número de Acuerdos, Recomendaciones y Resoluciones de la Organización. Tal es el caso del Convenio 151, conocido también como Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, adoptado por la Conferencia General de la OIT en Ginebra el 7 de junio de 1978, que nuestro país ha ratificado a través de la disposición transitoria decimoséptima de la Constitución Política del Estado.

Como puede apreciarse, el marco en el que la OIT se desenvuelve se basa en la necesidad de proteger internacionalmente los derechos económicos, sociales y culturales de la persona humana sobre cuya relación con los derechos civiles y políticos no es preciso insistir por cuanto sin ellos no es posible el logro de la justicia social y laboral que la humanidad requiere para vivir en un clima de auténtica paz, desarrollo y solidaridad, único medio en el que se puede hacer realidad el pleno respeto a los derechos humanos que, tal como lo señala el preámbulo de la Constitución Política del Estado Peruano, son anteriores y superiores al Estado, que se basan en la dignidad del hombre, que le es congénita, y que todos tenemos la obligación de respetar.