



Euskadi



EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

LEHENAKARITZA

Bakegintza eta Bizikidetzarako
Idazkaritza Nagusia
Biktimen eta Giza Eskubiaren Zuzendaritza

PRESIDENCIA

Secretaría General para la Paz
y la Convivencia
Dirección de Víctimas y Derechos Humanos

**El sindicato y sus
mecanismos de
intervención solidaria
contra la vulneración
de derechos humanos.
Una mirada pluralista**

**Sindikatura eta
bere esku-hartze
solidarioko
mekanismoak
Begirada plurala**

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, podemos afirmar que prácticamente nadie pone en duda la importancia de los Derechos Humanos cuando se trata de garantizar la convivencia social y el pleno desarrollo de las personas.

Al menos, desde un punto de vista teórico, se trata de una creencia plenamente aceptada y consensuada por los principales estamentos sociales y políticos.

Los Derechos Humanos, abarcan diferentes dimensiones que asimismo aúnan la totalidad de vertientes que conforman la realidad del ser humano y que van desde el ámbito político y social al económico, laboral y/o político y social.

La preocupación por y para la defensa de los derechos humanos, crece de manera exponencial en el seno de la sociedad civil, paralelamente a una intensa preocupación interpretada en clave de derechos sociales.

De hecho, derechos tan fundamentales y elementales como el derecho al trabajo o a una vivienda digna, pasan a constituir una de las principales reivindicaciones en materia de Derechos Humanos que las organizaciones sociales comienzan a demandar.

La Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena- Austria, 1993) señaló en su Declaración:

"Todos los derechos humanos son universales, indivisibles, interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en general de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo énfasis. Debe tenerse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales y regionales, así como los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales"



Los Agentes Sociales trabajamos por la realidad social y política a través de la colaboración con instituciones públicas, actuando fundamentalmente a través de órganos de reconocimiento social, político o financiero.

Los movimientos sociales, en cambio, se manifiestan y organizan de manera independiente al sistema institucional, en la búsqueda prioritaria de transformación social.

Los sindicatos trabajan por replantear su papel en la preservación de las conquistas sociales logradas en décadas pasadas, constituyéndose de ese modo en aliados de la ciudadanía en la defensa de los derechos sociales y laborales de las personas.

• **¿Qué papel jugamos los sindicatos en el escenario de los movimientos sociales?**

• **¿Cuál es la relación existente en el binomio defensa de los derechos humanos y tejido sindical?**

• **¿Hacia dónde se dirige la evolución del sindicato en la defensa de los derechos humanos?**

• **¿Qué diferencia existe entre agente y movimiento sociales?**

Desde UGT E consideramos relevante haber desarrollado una Guía como esta, con el objeto de analizar y visibilizar el rol que los sindicatos desempeñamos ante las nuevas áreas de actuación que promueven y consolidan el papel de los derechos humanos en nuestras sociedades.

Con iniciativas como esta, buscamos posicionar al mundo sindical como una plataforma que permita y facilite canalizar y reivindicar el papel de los Derechos Humanos como mecanismo de reivindicación y consolidación de las libertades de todos y todas los ciudadanos y ciudadanas.

En definitiva, hemos elaborado un documento dirigido a sensibilizar y ofrecer a la ciudadanía del País Vasco, vías para conocer las líneas de trabajo más relevantes en el ám-

bito de los derechos humanos y sociales, en las que el sindicalismo ha sido protagonista.

Con ello hemos perseguido concienciar sobre la contribución histórica del movimiento sindical como plataforma para encauzar sus ideales de cambio social teniendo en cuenta los retos a los que nos enfrentamos en materia de promoción y defensa de los derechos humanos.

Recuerda que puedes descargar el documento aquí

www.ugteuskadi.eus





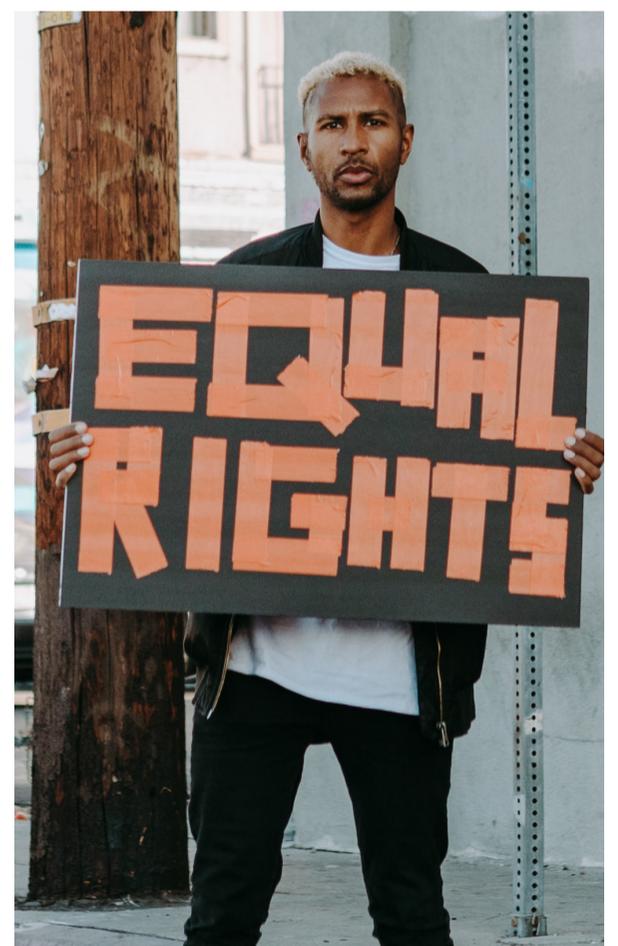
"Giza eskubide guztiak unibertsalak, zatiezinak eta elkarren mendekoak dira, eta elkarren artean lotuta daude. Nazioarteko komunitateak, oro har, modu zuzen eta ekitatiboan tratatu behar ditu giza eskubideak, berdintasunean oinarrituta eta guztiei enfasi bera emanda. Kontuan hartu behar da nazio eta eskualde mailako berezitasunen garrantzia, bai eta ondare historiko, kultural eta erlijioso guztiena ere, baina estatuak, beren sistema politiko, ekonomiko eta kulturalak edozein direla ere, giza eskubide eta oinarrizko askatasun guztiak sustatu eta babesteko betebeharra dute".

Gaur egun, esan dezakegu ia inork ez duela zalantzan jartzen Giza Eskubideen garrantzia, gizarte-bizikidetzara eta pertsonen erabateko garapena bermatu nahi direnean.

Ikuspegi teorikotik, behintzat, estamentu sozial eta politiko nagusiek erabat onartu eta adostutako sinesmena da. Giza Eskubideek hainbat dimentsio hartzen dituzte, eta horiek, era berean, gizakiaren errealitatea osatzen duten alderdi guztiak biltzen dituzte, politikaren eta gizartearen esparrutik hasi eta ekonomiaren, lanaren eta/edo politikaren eta gizartearen esparrura.

Giza eskubideen defentsarako eta giza eskubideen defentsarako kezka modu esponentzian hazten ari da gizarte zibilaren barruan, eskubide sozialen inguruan interpretatutako kezka biziarekin batera. Izan ere, oinarrizko eskubideak, hala nola lan egiteko edo etxebizitza duina izateko eskubidea, giza eskubideen arloko aldarrikapen nagusietako bat dira, eta gizarte-erakundeak horiek eskatzen hasi dira.

Giza Eskubideen Mundu Konferentziak (Viena- Austria, 1993) honako hau adierazi zuen bere Adierazpean:





Gizarte-eragileek errealitate sozial eta politikoaren alde lan egiten dute erakunde publikoekiko lan-kidetzaren bidez, batez ere aitoren sozial, politiko edo finantza-rioko organoen bidez jardunez.

Gizarte-mugimenduak, aldiz, erakunde-sistemarekiko independenteki agertzen eta antolatzen dira, gizartea eraldatzeko lehentasunezko bilaketan.

Sindikatuak lan egiten dute aurreko hamarkadetan lortutako konkista sozialak babesteko duten eginkizuna birplanteatzeko, eta, horrela, herritarren aliatu bihurtzen dira, pertsonen eskubide sozialak eta lanekoak defendatzeko.

Ezin dugu ahaztu sindikatuek borroka bizia jasan behar izan dutela, eta mundu osoko langileek parte hartu zutela giza eskubideen alde.

- Zer eginkizun dute sindikatuek gizarte-mugimenduen agertokian?

- Zein da giza eskubideen defentsa eta ehun sindikala binomioan dagoen harremana?

- Norantz doa sindikatuaren bilakera giza eskubideen defentsan?

- Zer alde dago eragile sozialaren eta mugimenduaren artean?

UGT sindikatutik garrantzitsutzat jotzen dugu gida hau garatu izana, gure gizarteetan giza eskubideek duten eginkizuna sustatzen eta sendotzen duten jardun-arlo berrien aurrean sindikatuok dugun rola aztertu eta ikusarazteko.

Hau bezalako ekimenekin, mundu sindikala plataforma gisa kokatzea bilatzen dugu, Giza Eskubideak he-

rritar guztien askatasunak aldarrikatzeko eta finkatzeko mekanismo gisa duen zeregina bideratzeko eta aldarrikatzeko.

Azken batean, dokumentu bat egin dugu Euskal Autonomia Erkidegoko herritarrak sentsibilizatzeko eta haiei bideak eskaintzeko, giza eskubideen eta gizarte-eskubideen arloan lan-ildo garrantzitsuenak ezagutzeko, sindikalismoa protagonista izan baita ildo horietan.

Horren bidez, mugimendu sindikalak gizarte-aldaketarako dituen idealak bideratzeko plataforma gisa egin duen ekarpen historikoaz kontzientziatu nahi izan dugu, giza eskubideen sustapenaren eta defentsaren arloan ditugun erronkak kontuan hartuta.

Gogoratu dokumentua hemen deskarga dezakezula.

www.ugteuskadi.eus



¿QUÉ VAS A ENCONTRAR EN ESTA GUÍA?

Las principales áreas temáticas que vas a encontrarte en esta Guía se circunscriben en torno a las siguientes cuestiones fundamentales:

- ¿Cuál ha sido la prioridad del sindicalismo vasco en materia de defensa de los derechos humanos sociales?
- ¿Cuáles han sido sus estrategias?
- ¿Qué diferencias han existido entre las diferentes fuerzas sindicales?
- ¿De qué manera los sindicatos vascos han colaborado en la defensa de los derechos humanos sociales?
- ¿De qué manera interpretan los sindicatos de defensa de los derechos humanos sociales como vía para garantizar la convivencia en el actual contexto socio económico?
- ¿Qué colectivos sociales son los principales destinatarios de las reivindicaciones sindicales?

Para ello, desde UGT E hemos trabajado los siguientes objetivos:

- Conocer qué tipo de estrategias en defensa de los Derechos Humanos y sociales, son susceptibles de ser desarrolladas desde las entidades sociales en defensa de los colectivos sociales más desfavorecidos.
- Analizar cómo en la actual coyuntura pospandemia la defensa de los Derechos Humanos, debe, de modo particular, poner énfasis en la defensa de los derechos sociales como foco de las desigualdades económicas.
- Investigar el impacto de la acción social a favor de los Derechos sociales y la contribución específica de los movimientos sociales para ello.
- Especificar el diseño de sinergias que promuevan la relación entre Derechos Humanos y Sociales en la actual coyuntura de incertidumbre en la que la promoción y defensa de los derechos humanos va a tomar un papel determinante.
- Elaborar un material inédito y divulgativo de carácter eminentemente

social que permita difundir entre la sociedad civil, el rol que los sindicatos están desempeñando a favor de la defensa de los Derechos Humanos desde la óptica de los Derechos sociales como mecanismos de intervención solidaria.

DERECHOS HUMANOS Y ENTIDADES SOCIALES

El papel de las organizaciones sociales, a la hora de promover y consolidar los derechos humanos, potencia la actividad cotidiana que se lleva a cabo por parte de las distintas entidades como garante de su papel en nuestro sistema social.

El enfoque basado en los Derechos Humanos, que prima en muchas de estas organizaciones, se basa en los valores y principios relacionados con la dignidad de las personas, teniendo en cuenta dimensiones como la libertad, la igualdad, la seguridad, la participación o el bienestar social, todos

ellos aspectos vinculados al desarrollo personal y social en el que se enraízan los derechos humanos.

Los derechos humanos, han sufrido una importante evolución a lo largo del siglo XX, evolución que se debe a su propia consideración como un elemento cultural más que define nuestra evolución como individuos.

Esto ha sido posible gracias al compromiso, constancia y sacrificio de muchas personas e instituciones, que de hecho han trabajado por y para lograr un mundo mejor para todos nosotros.

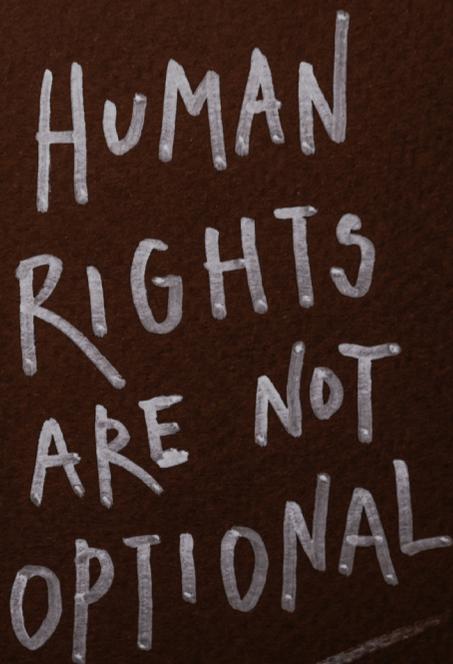
Uno de los principales rasgos de los derechos humanos que no podemos perder de vista, es que son inalienables, están interrelacionados, son interdependientes, indivisibles e inherentes a todas las personas sin distinción.

Ese nivel de interrelación es tal que el avance en un campo específico de los derechos humanos va a facilitar a su vez el avance en los demás, aunque lo mismo pasa, al contrario, y la privación de uno de ellos afecta negativamente al resto.

Todos los derechos humanos tienen la misma importancia y de hecho solo tenemos que echar un vistazo a la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 para identificar de manera clara que los derechos humanos, bien sean de carácter económico, político, civil, cultural o social, tienen la misma importancia. Todo depende claro está de su contexto de aplicación.

Derechos humanos y desarrollo individual comparten la preocupación por mejorar la vida de las personas, pero también por mejorar el cómo lograr ese proceso e identificar los parámetros que definen su calidad.

Están centrados en las personas y por eso reflejan un interés fundamental porque las instituciones, las políticas y los procesos tengan la mayor participación y la cobertura más amplia posible, respetando la capacidad de todas y cada una de las personas.



HUMAN
RIGHTS
ARE NOT
OPTIONAL

Los derechos humanos, han sufrido una importante evolución a lo largo del siglo XX



DERECHOS HUMANOS Y DESARROLLO INDIVIDUAL COMPARTEN LA PREOCUPACIÓN POR MEJORAR LA VIDA DE LAS PERSONAS

Una de las fuentes tradicionales con mayor legitimidad e impacto en el ámbito de las entidades sociales ha sido de hecho, defender causas éticas que en su génesis son desarrolladas por la Declaración de Derechos Humanos.

Se trata de buscar nuevas soluciones, basadas en los principios que rigen los Derechos Humanos y que persiguen dar respuesta a demandas sociales emergentes, en torno al discurso que subraya la importancia de la innovación social como espacio de confluencia de modelos de cooperación, que posibilitan la puesta en marcha de iniciativas conjuntas a la vez que complementarias.

Esa dimensión, promovida por los principios que rigen a las organizaciones sindicales y en las que se confluye con las organizaciones sociales, pasa por no perder de vista aspectos tan importantes como son:

- La lucha contra las violaciones individuales de los derechos humanos.

- La asistencia a personas cuyos derechos han sido violados.
- La consolidación de los derechos a nivel nacional, pero también a nivel regional e internacional.
- La puesta en valor de nuevas áreas de actuación que van emergiendo en este campo
- La promoción de mecanismos que ahonden en el conocimiento y el respeto de los derechos humanos entre los distintos colectivos.

Ello nos reafirma en como el enfoque de derechos puede ser abordado desde diferentes puntos de vista, que abarcan asimismo diferentes miradas que irían desde la intervención social a la interrelación de toda una serie de dimensiones que actúan como factor clave en la definición de nuevas realidades.



DERECHOS HUMANOS Y TRABAJO

El trabajo genera una relación entre la persona que lo desempeña y aquélla para la cual se lleva a cabo, lo que a su vez da lugar a diferentes tipos de relaciones:

- Relación laboral
- Relación no laboral
- Relación laboral especial

Si nos retrotraemos a los orígenes, observaremos como el derecho al trabajo se desarrolló a la luz del auge de la revolución industrial. Por primera vez las máquinas pueden sustituir a los hombres y esa “deshumanización” progresiva, conlleva que empiecen a surgir los primeros abusos, en un contexto de total y absoluto cambio a todos los niveles, ¿Cuál fue la respuesta? la creación y el desarrollo de lo que hoy en día conocemos como regulaciones y políticas laborales

Va a ser precisamente la Carta de los Derechos Fundamentales, uno de los instrumentos más destacados dentro de la esfera de los derechos humanos a la hora de subrayar los

componentes de «libertad» y «legalidad» adscritos al derecho al trabajo. Aquí es donde empezamos a subrayar un aspecto importante, y es que el derecho a conseguir trabajo comienza a relegarse a una esfera más general dentro de las políticas de empleo, separándola de manera deliberada del terreno y la práctica de los derechos humanos.

El derecho al trabajo es por sí mismo inseparable de otros derechos, como son el derecho a la igualdad, el derecho a la libertad de expresión, el derecho a la seguridad social u otros varios derechos de carácter general que en definitiva están centrados en amparar la dignidad humana.

ARTÍCULOS SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO

Artículo 23

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfac-

torias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios





LOS DERECHOS LABORALES DE CARÁCTER INDIVIDUAL DEL TRABAJO SON:

- Libertad de trabajo, prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio
- Derecho al trabajo, protección contra el desempleo, y contra el despido.
- Prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo
- Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares
- Seguridad e higiene en el trabajo
- Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo
- Establecimiento de una jornada máxima de trabajo
- Establecimiento de descanso semanal remunerado
- Establecimiento de vacaciones periódicas pagadas
- Derecho a una remuneración mínima

- Derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional
- Derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa
- Derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo

MIENTRAS QUE LOS DERECHOS LABORALES COLECTIVOS SE CENTRAN EN:

- Libertad de asociación
- Libertad sindical: derecho de sindicación y al ejercicio de la actividad sindical, y derecho a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones

LOS DERECHOS DE PROTECCIÓN SOCIAL INCLUYEN:

Derecho a la Seguridad Social que incluye la asistencia médica, los seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudedad, vejez.. así como las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o las prestaciones por maternidad.

No todo el trabajo es digno, no todas las condiciones son decentes, no todas las formas de trabajo gozan de aprecio y reconocimiento sociales

La igualdad, la justicia y la libertad solo pueden garantizarse en un entorno regido por los Derechos Humanos.

El actual sistema socioeconómico menoscaba sin embargo la garantía de algunos de los derechos humanos fundamentales, como son:

- El acceso a la educación
- El acceso a la salud
- El acceso al trabajo
- El principio de igualdad entre hombres y mujeres
- El derecho a la huelga

O los propios derechos sindicales

Desde nuestro sindicato, como entidad que salvaguarda el derecho al trabajo como uno de los principales derechos humanos, los derechos

laborales se erigen como el fundamento de los principios de justicia social y económica.

Trabajadores y trabajadoras sufren cada día mayor inseguridad en el empleo, mayor precariedad, y mayores índices de desempleo. De ahí que la óptica de los derechos humanos sea fundamental como parte esencial de esos derechos sindicales que son también derechos humanos.

En consonancia con la Confederación Europea de Sindicatos (CES), UGT ha elaborado un decálogo para una Europa más justa para los trabajadores y trabajadoras, centrado en:

1) La Europa de sus valores fundacionales

Frente al amenazante crecimiento de la extrema derecha, solo los valores fundacionales, la cooperación entre los pueblos del continente en un espacio de desarrollo que asegure la libertad, la igualdad, la solidaridad y la justicia social puede servirnos para regenerar un sentimiento europeo más necesario hoy que nunca como freno a la vuelta a los momentos más sombríos de nuestra historia común.

2) La Europa del Pilar Europeo de Derechos Sociales

Sin una Europa Social no hay futuro para la Unión Europea. El próximo mandato del Parlamento Europeo debe tener como eje el desarrollo de los derechos sociales (educación de calidad, aprendizaje continuo, prevención de riesgos laborales, adecuada protección social, conciliación y vivienda digna, servicios sociales de progreso).

3) La Europa de las oportunidades

Los colectivos más vulnerables en toda la UE (Las personas jóvenes, las paradas de larga duración y pensionistas) requieren de una estrategia que garantice no ya servicios de asistencia pasiva sino sus derechos sociales como el derecho al trabajo y su autonomía vital en sus múltiples aspectos (vivienda, educación, cultura, etc.).

4) La Europa de los migrantes

Una Europa envejecida necesita de migrantes que sean acogidos con respeto y justicia,

protegiéndolos de la explotación de todo tipo, garantizando sus derechos humanos, valor esencial inmanente a la Unión Europea.

5) La Europa del desarrollo sostenible y la transición justa

La nueva economía digital, la transición energética son realidades que deben gestionarse desde la democracia, la participación de los interlocutores sociales en todos los ámbitos, acompañándose de una política industrial que cree empleo de calidad en los territorios con mayor problemática social. Las nuevas formas de empleo deben ser abordadas desde la perspectiva de los derechos sociales, asegurando la prevalencia de la laboralidad, protección social digna y la lucha contra el fraude de todo tipo.

6) La Europa de los empleos de calidad y los salarios al alza

No hay mejor medida contra la extrema derecha que la aplicación de reformas económicas progresivas y sostenibles, reformando el injusto y antisocial semestre euro-



peo y complementándolo con herramientas sociales de igual valor normativo. Las políticas de creación de empleo de calidad (salarios mínimos dignos, fortalecimiento de la negociación colectiva, reducción de los desequilibrios y la convergencia salariales al alza) son un instrumento imprescindible frente a la pobreza laboral en Europa.

7) La Europa del diálogo social

Sin diálogo social, negociación colectiva, ni participación de los trabajadores y trabajadoras no se corregirán los desequilibrios generados por políticas de austeridad que han resucitado ideologías que creíamos muertas.

8) La Europa de una fiscalidad más equitativa

Los sistemas fiscales deben ser más justos y progresivos en la UE para que la distribución de la riqueza sea equitativa y se financien de manera más eficaz los servicios públicos y la protección social. La UE debe liderar, la lucha contra la evasión, la elusión y el fraude y los paraísos fiscales en el mundo.

9) La Europa de la Igualdad

La igualdad de trato y oportunidades es uno de los valores fundamentales de la Unión Europea. La eliminación de la brecha salarial y la violencia de género deben ser objetivos básicos de este mandato. Es imprescindible, igualmente, un compromiso radical contra aquellos que promueven el odio por cualquier tipo de motivo (orientación sexual, raza, credo, ideología, etc.).

10) La Europa del progreso La defensa y promoción de los



Derechos Humanos, la Agenda 2030 y los ODS y del tripartismo, y la defensa acérrima de la legalidad internacional, la democracia, la participación, la libertad y la igualdad, y del Estado social y de derecho en el mundo, deben ser los ejes de acción de todas las políticas de la Unión. Europa como baluarte del progreso y de la justicia social global.

Para UGT, se hace "imprescindible" incluir como asunto de negociación colectiva todo lo referente a estos nuevos derechos.

Para que, a través del diálogo social y el consenso, se redacten protocolos para su ejercicio efectivo, con total transparencia y respeto a los derechos de los trabajadores

Los Derechos Humanos Laborales tienen una gran importancia para los trabajadores y para las organizaciones.

De hecho, se trata de una responsabilidad que no les corresponde

solamente a los estados, ya que es necesaria la intervención de todos los agentes sociales para hacer respetar estos derechos en el ámbito laboral, influenciando de ese modo un nuevo marco de relaciones laborales en el que los Derechos Humanos tomen el protagonismo que precisa un sistema basado en la libre equidad.

Los trabajadores tienen derecho a asociarse entre sí y a negociar de manera colectiva para mejorar sus condiciones de trabajo y como consecuencia su nivel y calidad de vida. De ahí que ni el derecho a la sindicación ni a ninguno de los derechos laborales colectivos, pueda ser objeto de restricciones por parte de los Estados en el marco de las reglas a las que ha de atenerse una sociedad democrática que promueve los derechos y las libertades de las personas.

Para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de las y los trabajadores, en particular de las y los trabajadores más desfavorecidos precisa la representación, participación y leyes adecuadas que promuevan sus derechos e intereses.

Aspectos como la inclusión social, la seguridad en las condiciones de trabajo, el cumplimiento de los valores sociales. se erigen como aspectos clave en nuestro actual devenir social.

DERECHOS HUMANOS Y REIVINDICACIONES SOCIALES

Human Rights

Las reivindicaciones sociales que están detrás de los derechos humanos, se basan en Declaraciones y Convenciones Universales que se articulan en torno a cuatro bloques principales:

- Derechos Humanos: que derivan de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Normas laborales, inspiradas en la Declaración de la OIT sobre Principios fundamentales y Derechos Laborales.
- La defensa del Medio Ambiente, que toma como referencia la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo.
- Los principios anticorrupción, basados en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia

Principio 2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos

Principio 3

Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

Principio 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Principio 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

Principio 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

Principio 8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Principio 9

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Principio 10

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

e) huelga;

f) reunión;

g) participación en la empresa.

En la relación laboral, los trabajadores tienen derecho:

a) a la promoción y formación profesional en el trabajo.

Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

Los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral como consecuencia de su incapacidad o jubilación podrán afiliarse a organizaciones sindicales ya constituidas, pero no fundar sindicatos que tengan como finalidad la defensa de sus intereses singulares. Es importante reseñar que para salvaguardar los derechos relacionados con el trabajo, todos los trabajadores podrán afiliarse al sindicato con la única condición de observar los estatutos del mismo, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

Los trabajadores, también tienen una serie de derechos básicos, como son:

a) trabajo y libre elección de profesión u oficio;

b) libre sindicación;

c) negociación colectiva;

d) adopción de medidas de conflicto colectivo;

b) a no ser discriminados para el empleo por razones de sexo, estado civil, por la edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas o por afiliación o no a un sindicato.

c) a no ser discriminados por razón de cualquier tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial, siempre que pueda desempeñarse el trabajo o empleo al que se esté optando.

d) a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

e) al respeto de su intimidad y a la consideración de su dignidad frente a posibles ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

f) a la percepción puntual de su salario.

g) al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Los deberes laborales son los que vienen regulados por el artículo 5:

Artículo 5. Deberes laborales. Los trabajadores tienen como deberes básicos:

a) cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia;

b) observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten;

c) cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas;

d) no concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley;

e) contribuir a la mejora de la productividad;

f) cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

En este contexto, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha elab-

orado una Guía para la actuación en el ámbito laboral en tiempos de pandemia, en la cual se recogen diferentes medidas que deben tenerse en cuenta, para seguir salvaguardando los derechos de los trabajadores en esta difícil situación con repercusiones directas a nivel económico y social.

Queremos reproducir los principales puntos abordados ya que consideramos se tratan aspectos clave para consolidar la salvaguarda de los derechos laborales de los trabajadores desde la óptica que proporcionan los derechos humanos.

Paralización de la actividad por decisión de la empresa

Las empresas pueden adoptar medidas organizativas o preventivas que, de manera temporal, eviten situaciones de contacto social, sin necesidad de paralizar su actividad.

No obstante, y para cuando esto no resulta posible, de conformidad con lo recogido en el artículo 21 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de

Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y en lo que atañe al riesgo de contagio por coronavirus, cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la empresa estará obligada a informar lo antes posible acerca de la existencia de posibles riesgos, así como a adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

En aplicación de esta norma, las empresas deberán paralizar la actividad laboral en caso de que exista un riesgo de contagio por coronavirus en el centro de trabajo.

Paralización de la actividad por decisión de las personas trabajadoras

En caso de que la prestación de servicios en el centro de trabajo conlleve un riesgo grave e inminente de contagio por coronavirus, y en aplica-



ción de lo previsto en el art. 21.2 de la LPRL también las personas trabajadoras pueden interrumpir su actividad y abandonar el centro de trabajo.

Asimismo, por decisión mayoritaria, la representación unitaria o las delegadas y delegados de prevención, podrán acordar la paralización de la actividad de las personas trabajadoras afectadas por el riesgo de contagio grave e inminente por coronavirus.

Las personas trabajadoras y sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Adopción de Medidas preventivas

Con carácter general, y a excepción de aquellos puestos de trabajo en los que existan riesgos específicos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, deben aplicarse los deberes ordinarios de protección establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

El deber de protección de la empresa implica que esta debe garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo que están bajo su ámbito de dirección, es decir bajo su capacidad de control.

En todo caso, las empresas deberán adoptar aquellas medidas preventivas de carácter colectivo o individual que sean indicadas, en su caso, por el servicio prevención de acuerdo con la evaluación de riesgos, esto es, en función del tipo de actividad, distribución y características concretas de la actividad que la empresa realice.

Entre las medidas que pueden adoptarse de acuerdo con las indicaciones del servicio de prevención y siempre en atención a las recomendacio-



nes establecidas por las autoridades sanitarias, están las siguientes:

- a) Organizar el trabajo de modo que se reduzca el número de personas trabajadoras expuestas, estableciendo reglas para evitar y reducir la frecuencia y el tipo de contacto de persona a persona.
- b) Adoptar, en su caso, medidas específicas para las personas trabajadoras especialmente sensibles.
- c) Proporcionar información sobre medidas higiénicas, como lavarse las manos con frecuencia, no compartir objetos, ventilación del centro de trabajo, y la limpieza de superficies y objetos.

En este sentido, las empresas deberán poner a disposición de las perso-

nas trabajadoras el material higiénico necesario, y adoptar los protocolos de limpieza que fuesen precisos.

En cualquier caso, y en lo que se refiere a la seguridad y salud en los centros de trabajo y las medidas preventivas necesarias de carácter colectivo, individual o higiénico, se seguirán las indicaciones especificadas aquí.

Teletrabajo

En aquellos supuestos en los que no se prevea inicialmente en el contrato de trabajo como una medida temporal que implique la prestación de servicios fuera del centro de trabajo habitual, el teletrabajo podría adoptarse por acuerdo colectivo o individual, con un carácter excepcional,

para el desarrollo de tareas imprescindibles que no puedan desarrollarse en el centro físico habitual, una vez se hayan establecido los ajustes o precauciones necesarias de tipo sanitario y preventivo, y conforme a los procedimientos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la decisión de implantar el teletrabajo como medida organizativa requerirá:

- Que se configure como una medida de carácter temporal y extraordinaria, que habrá de revertirse en el momento en que dejen de concurrir aquellas circunstancias excepcionales.
- Que se adecúe a la legislación laboral y al convenio colectivo aplicable.
- Que no suponga una reducción de derechos en materia de seguridad y salud ni una merma de derechos profesionales (salario, jornada -incluido el registro de la misma-, descansos, etc).
- Que, si se prevé la disponibilidad de medios tecnológicos a utilizar por parte de las personas trabajadoras, esto no suponga coste alguno para estas.

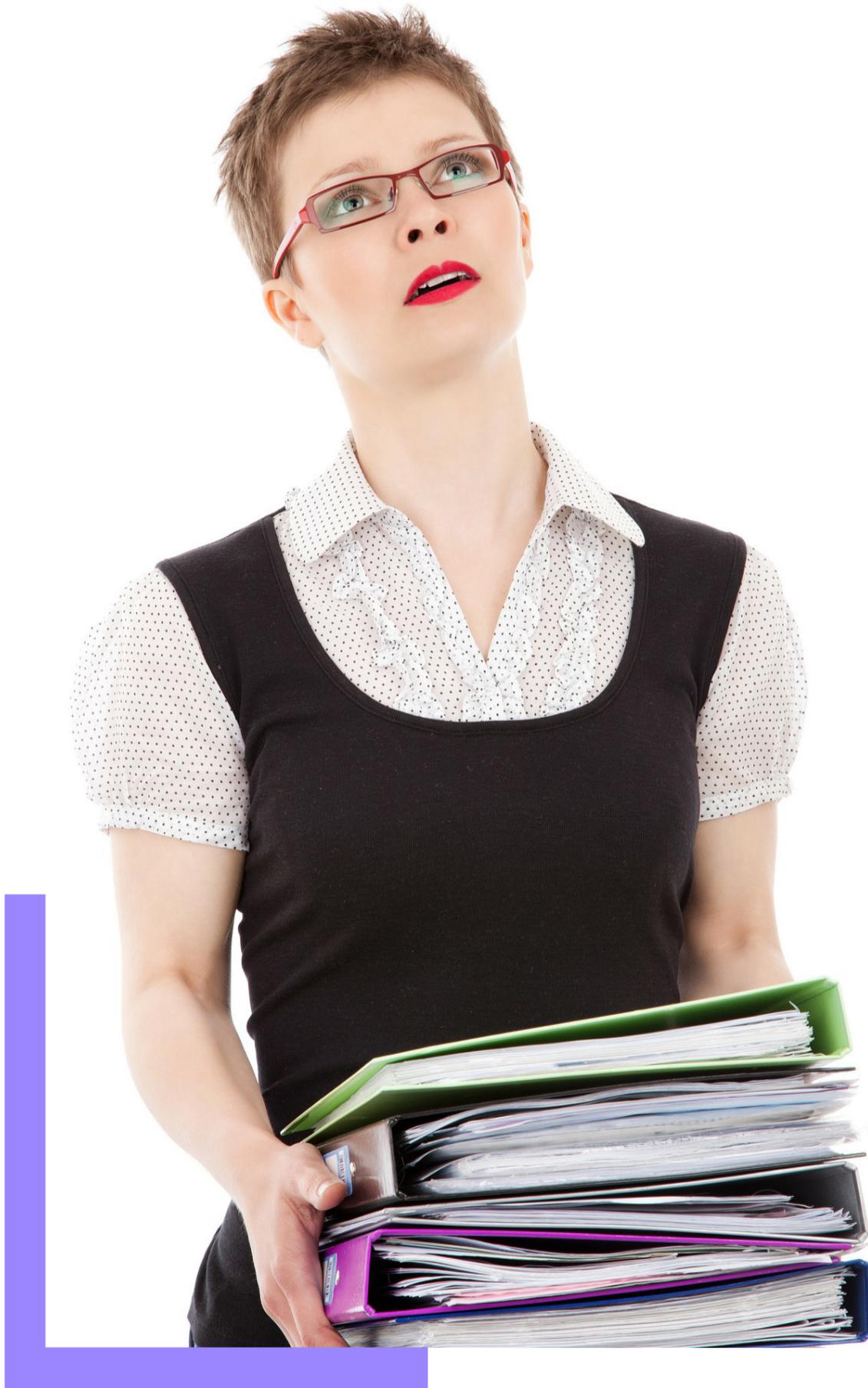
Suspensión total o parcial de la actividad por expediente de regulación de empleo

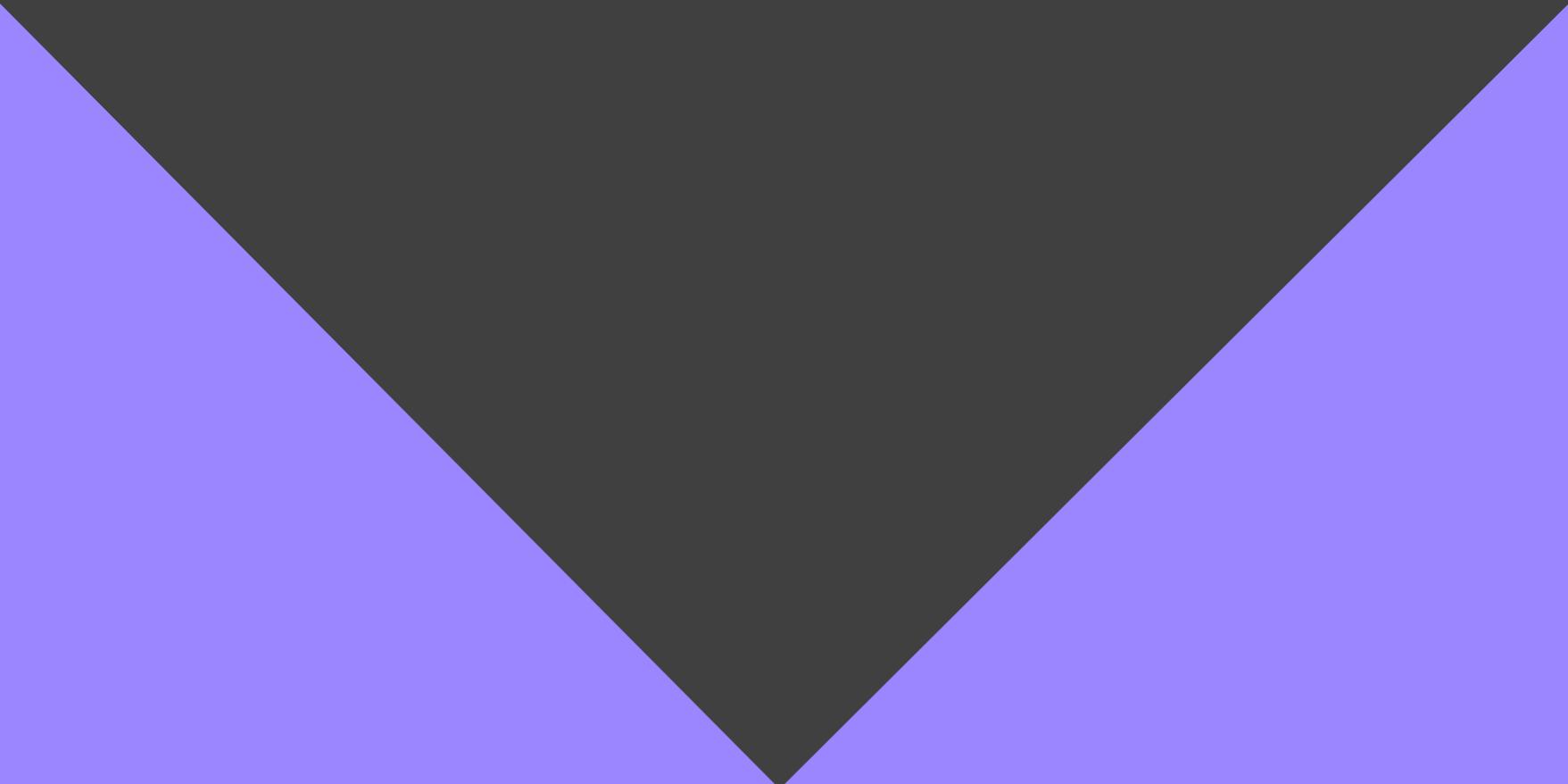
Si la empresa se viese en la necesidad de suspender su actividad de manera total o parcial, ya sea por decisión de las Autoridades Sanitarias o bien de manera indirecta por los efectos del coronavirus en el desempeño normal su actividad, podrá hacerlo conforme a los mecanismos previstos en la normativa laboral vigente y por las causas contempladas en la misma -artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada-

Suspensión total o parcial de la actividad sin tramitación de un expediente de regulación de empleo

En el caso de que la empresa afectada por alguna de las causas productivas, organizativas o técnicas no

procediese a la comunicación de un expediente de regulación de empleo, pero igualmente paralizarse su actividad, resultaría de aplicación lo previsto en el artículo 30 ET, de manera que la persona trabajadora conservará el derecho a su salario.





**BIBLIO
GRAFÍA**

**BIBLIO
GRAFÍA**

- Amnistía Internacional. Guía de 12 puntos para la formación y la educación en derechos humanos de los funcionarios del Estado. Londres, AI, 1998. 8 p
- Asociación de Investigación y Estudios Sociales. Guía metodológica de educación en derechos humanos: ciclo de educación fundamental. Guatemala, ASIES, 1997
- Barry, B. (2005). *Why Social Justice Matters*. Cambridge, MA: Polity.
- Beauchamp, T. (2001) *Philosophical Ethics: An Introduction to Moral Philosophy*. Londres: McGraw-Hill
- Book Company. *Hacia un concepto de Justicia Social*
- F. Javier Murillo Torrecilla y Reyes Hernández Castilla
- Bell, L. A. (1997). Theoretical foundations for social justice education. En M. Adams, L. A. Bell y P. Griffin
- (Eds.), *Teaching for diversity and social justice: A source-book* (pp. 3-15). Nueva York: Routledge.
- Bentham, J. (1789). *The Principles of Moral and Legislation*. Cambridge, MA: Oxford University Press.
- Clarke, P. (1978). *Liberals and Social Democrats*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Dobson, A. (1998). *Justice and the Environment: Conceptions of Environmental Sustainability and*
- Dworkin, R. (1981). What Is Equality? Part 2: Equality of Resources. *Philosophy and Public Affairs* 10(4),pp. 283-345.
- Fraser, N. (2008) *Scales of Justice: Reimagining Political Space in a Globalizing World*. Nueva York:
- Fraser, N. y Honneth, A. (2003). *Redistribution or recognition? A political-philosophical exchange*. Londres: Verso Press. [traducción al español (2005). *Redistribución o Reconocimiento*. Madrid:
- Fleischacker, S. (2004). *A Short History of Distributive Justice*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- Gould, C. (2004). *Globalizing democracy and human rights*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Griffiths, M. (2003). *A fair bit of Difference*. Buckingham: Open University Press.
- Hessel, S. (2010). *Indignaos*. Barcelona: Destino.
- Hobbes, T. (1996) [1651]. *Leviatán*. Oxford: Oxford Classics.
- Honneth, A. (2003). *Redistribution as recognition: A response to Nancy Fraser*. En N. Fraser y A. Honneth
- Honneth, A. (2009) *Crítica del poder: fases en la reflexión de una teoría crítica de la sociedad*. Madrid: A.Machado Libros.
- Hume, D. (1739). *A Treatise of Human Nature*. Oxford: Oxford Philosophical Texts.
- Jost, J. T. y Kay, A. C. (2010). *Social Justice: History, theory, and research*. En S.T. Fiske, D. Gilbert, y G. Lindzey (Eds



El sindicato y sus mecanismos de intervención solidaria contra la vulneración de derechos humanos.

Una mirada pluralista

Sindikatua eta bere esku-hartze solidarioko
mekanismoak
Begirada plurala



EUSKO JAURLARITZA

LEHENDAKARITZA
Bakegintza eta Bizikidetzarako
Idazkaritza Nagusia
Biktimen eta Giza Eskubideen Zuzendaritza



GOBIERNO VASCO

PRESIDENCIA
Secretaría General para la Paz
y la Convivencia
Dirección de Víctimas y Derechos Humanos