

# Los derechos humanos laborales como expresión de la paz social en el mundo del trabajo



Euskadi



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

**LEHENDAKARITZA**  
Bakegintza eta Bizikidetzarako  
Idazkaritza Nagusia  
*Biktimen eta Giza Eskubideen Zuzendaritza*

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

## Los derechos humanos laborales como expresión de la paz social en el mundo del trabajo



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

**LEHENDAKARITZA**  
Bakeagintza eta Bizkidetzarako  
Idazkaritza Nagusia  
Biktimen eta Giza Eskubideen Zuzendaritza

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

# ÍNDICE

<b>1. ¿Quiénes somos?</b>	<b>5</b>
<b>2. Introducción</b>	<b>7</b>
<b>3. Derechos humanos, Derechos laborales</b>	<b>10</b>
<b>4. Los derechos laborales y la cultura de paz</b>	<b>15</b>
<b>5. Estrategias por la paz y los derechos humanos</b>	<b>23</b>
<b>6. Algunas reflexiones</b>	<b>29</b>
<b>7. Bibliografía</b>	<b>34</b>



# 1. ¿Quiénes somos?

Desde que en 1888 un grupo de obreros decidiera organizarse y fundar la Unión General de Trabajadores, los principios y objetivos se mantienen vigentes.

Han cambiado los medios, las formas y las necesidades, al tiempo que ha cambiado la sociedad, pero igual que hace más de un siglo, es la reivindicación de un cambio de la sociedad basado en la justicia social, en la solidaridad y la igualdad de derechos como principios, lo que hace necesario el sindicato.

UGT SOMOS UN SINDICATO DE CLASE, con una visión general de los problemas sociales. Pretendemos una defensa integral de los intereses y derechos del conjunto de las personas trabajadoras, para mejorar sus condiciones de vida, mediante una acción que trasciende el ámbito de la empresa y de la negociación colectiva.

En esto nos diferenciamos de los sindicatos corporativos, de sector o de empresa autodenominados independientes.

AUTÓNOMO, que se dota a sí mismo de sus propios estatutos y reglamentos, elabora su propia estrategia, sus propuestas y alternativas y sus acciones, rigiéndose única y exclusivamente por la voluntad mayoritaria de sus afiliados y afiliadas.

INDEPENDIENTE de cualquier formación o partido político, de cualquier gobierno, confesión religiosa, administraciones y empresarios. De orientación socialista, en el sentido de transformar la realidad social, UGT no será nunca apolítica, ni tampoco neutral ante las diversas opciones posibles de organización política y social.

DEMOCRÁTICO, porque la democracia interna es la regla absoluta de su funcionamiento. Respeta plenamente las convicciones de sus afiliadas y afiliados así como su libertad de expresar sus puntos de vista en cuanto a la organización, siempre que no vayan contra los principios, la acción y las resoluciones de ésta.

PARTICIPATIVO, permitiendo y ofreciendo espacios para la aportación y colaboración personal.

INTERNACIONALISTA, que propugna la unidad internacional de las personas trabajadoras de cualquier nacionalidad, etnia o condición, contra la globalización del capital, por encima de fronteras.

De este modo, con estas señas de identidad:

Somos el primer sindicato que se constituyó en el País Vasco. Aglutinamos en nuestra Comunidad autónoma a los afiliados y afiliadas de UGT en Euskadi, todos organizados por actividades y oficios afines:

- Personas que trabajan por cuenta ajena.
- Trabajadores autónomos que no tengan personas asalariadas a su servicio.
- Trabajadores de las empresas de economía social, cooperativas y sociedades laborales.
- Los que han cesado su actividad laboral, a consecuencia de incapacidad o jubilación.
- Personas desempleadas.
- Los que buscan trabajo por primera vez.

Defendemos un modelo de Sindicalismo vertebrador de los sectores, abierto a todos los colectivos y personas trabajadoras, desde el respeto a la pluralidad ideológica y política existente en la clase trabajadora.

**[www.ugteuskadi.org](http://www.ugteuskadi.org)**

## 2. Introducción

El derecho de todo ser humano a la paz constituye el fundamento de la Cultura de la Paz definida por las Naciones Unidas.

La Cultura de la paz es un paradigma largamente desarrollado a través de la historia y de forma sintética se puede resumir en el conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida que inspiran una forma constructiva y creativa para alcanzar desde una visión holística e imperfecta de la paz (Tuvilla, 2004).

Esta concepción implica la búsqueda de la construcción de relaciones sociales justas e igualitarias; además del fomento del respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los hombres y de las mujeres; de la libre determinación de los pueblos, de su bienestar y de su desarrollo, no sólo en aspectos económicos o sociales, sino esencialmente en el ámbito individual y social.

Dentro de los denominados derechos humanos, existen una serie de ellos vinculados al trabajo, conocidos como derechos humanos laborales que buscan posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica.

Muchos autores consideran que la libertad sindical es la expresión de una síntesis de los derechos humanos laborales, porque a través de la puesta en práctica (mediante representantes elegidos con métodos democráticos) de estrategias de defensa o reivindicación de derechos laborales, o mediante acciones de participación sociopolítica, se impulsa el progreso de los derechos humanos en su conjunto.

Desde que en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 se proclamó que toda persona tiene derecho al trabajo; a la libre elección de su trabajo; a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo; a igual salario por trabajo igual; a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure a la o el trabajador, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana; y el derecho a sindicarse para la defensa de sus intereses, quedó establecida la consideración de que un

grupo básico de derechos laborales eran indispensables para avanzar en el respeto a la dignidad y el desarrollo pleno del ser humano.

Si no se hubieran establecido principios y estándares internacionales que regularan el acceso igualitario al trabajo y sus condiciones de desarrollo, algo muy sustancial hubiera faltado en este esfuerzo internacional que resultó de luchas y acuerdos sociales por establecer un núcleo básico de derechos que tiene el ser humano sólo por el hecho de serlo.

Desde ese momento, tenemos también ante nosotros los derechos humanos laborales de aspiración universalista.

Bajo esta premisa, hemos desarrollado un material de difusión que recoja la importancia de elaborar estrategias de trabajo por la paz y los derechos humanos desde un punto de vista sindical.

Con ello queremos contribuir a promover entre la ciudadanía vasca la puesta en marcha de un ejercicio de reflexión crítica, y a eliminar el desconocimiento de que la violación de los derechos humanos laborales favorece la persistencia de conflictos y brotes de violencia.

Todos los derechos laborales han sido producto de luchas, esfuerzos y acuerdos de parte de todos los integrantes del mundo del trabajo: las y los trabajadores, las y los empleadores y el Estado.

De hecho, el reconocimiento internacional de los derechos humanos no se explicaría en toda su dimensión si no se considerase la importancia del contenido de los derechos laborales en la dignificación del ser humano.

En función del principio de interdependencia de los derechos humanos, es indispensable desarrollar con más exhaustividad la conexión entre derechos humanos laborales y derechos sociales.

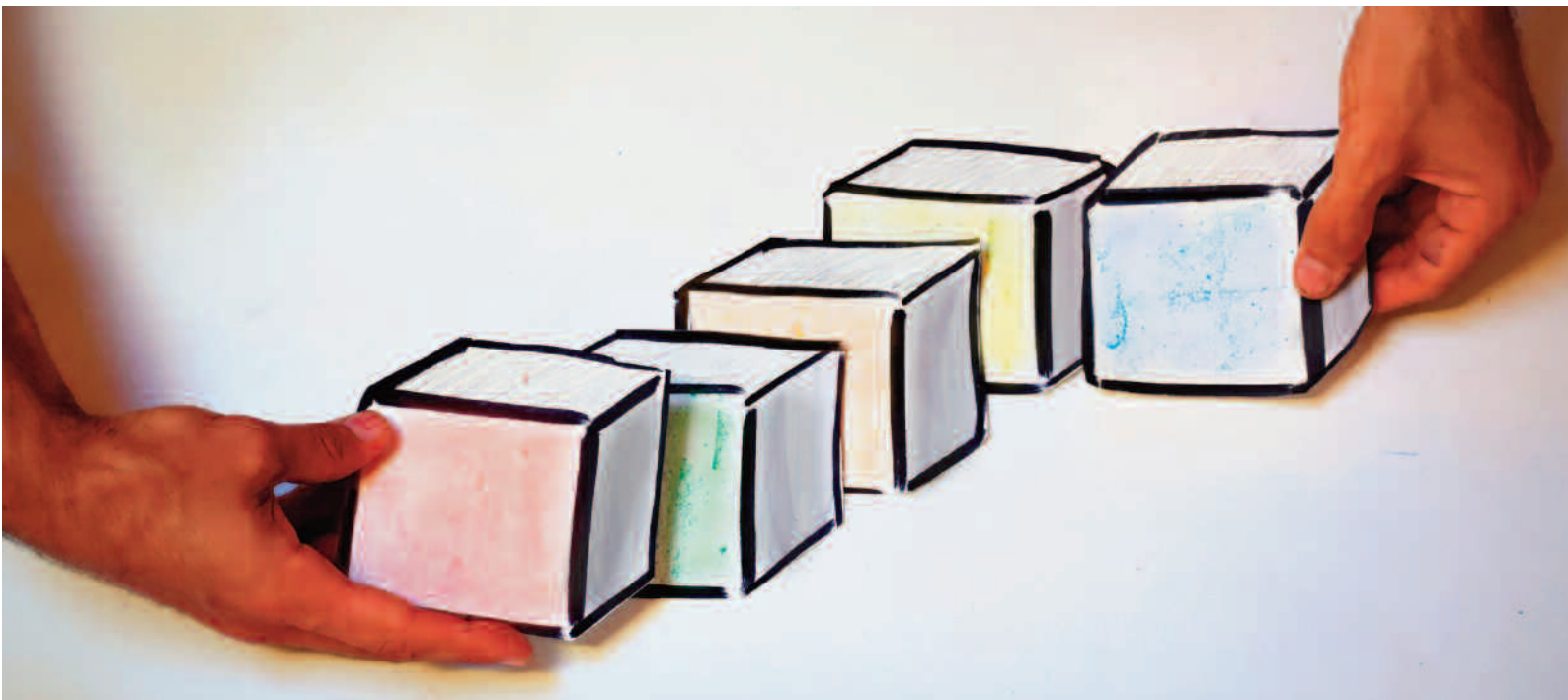
Por ejemplo, el derecho humano a la libertad de trabajo implicaría, la violación de otros derechos, como derecho a la vivienda, a la salud, a la educación, a una remuneración justa y a un empleo estable, entre otros.



En definitiva, con esta publicación pretendemos explicitar nociones que, relacionadas entre sí, contribuirán a fomentar en los diferentes sectores de la sociedad vasca una cultura de la paz, y de conocimiento y respecto a los derechos humanos, incluidos los laborales, identificando asimismo las diferentes estrategias de trabajo por la paz y los derechos humanos impulsadas desde organizaciones sindicales en nuestro ámbito más cercano.

Algunas de las dimensiones que nos planteamos en el análisis son las siguientes:

- El concepto de Paz como construcción social, es decir, como resultado de procesos sociales.
- Los elementos de la Cultura de la Paz: principios y valores.
- La difusión de estrategias de trabajo por la paz y los derechos humanos en el ámbito de las luchas sociales por la dignidad humana.
- Los derechos humanos laborales, como parte de los derechos humanos.



### 3. Derechos humanos, Derechos laborales

Instaurar la creencia universal de que el ser humano es un sujeto de derecho, supuso romper con la existencia de las creencias sobre supremacías “naturales” que dividieron al mundo durante siglos.

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. Los derechos humanos están de hecho estrechamente relacionados con la dignidad de la persona frente al Estado

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

El trabajo, además de ser una actividad económica, representa un espacio de desarrollo del trabajador que le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado y realizar aportaciones con un claro beneficio personal y social.

Es por ello, que no podemos obviar su trascendencia en la vida económica, política y social, con la consiguiente necesidad de organizarlo y promover derechos que permitan regular las relaciones laborales.

- El trabajo como acción y efecto de trabajar se refiere al esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.
- El trabajo, en su acepción de origen latino, denota dolor, sufrimiento y tortura. Conceptos que pueden encontrarse bajo la idea de trabajo como sufrimiento y esfuerzo.
- El trabajo productivo y el trabajo no productivo. El primero se refiere al trabajo como factor generador de riqueza y el segundo es el trabajo como ocupación en la que puede tener cabida el ocio.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos contempla los Derechos Laborales como Derechos Humanos. Los derechos humanos laborales reconocen como único titular universal a la persona, con el respeto de su dignidad humana y satisfaciendo sus necesidades básicas en el ámbito laboral.

Esta realidad queda constatada en la redacción de los artículos que van desde el 22 al 25, en buena parte:

### **Artículo 22**

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

### **Artículo 23**

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. 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.
4. 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**

1. 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 sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

**“Los derechos humanos laborales podrían definirse como el conjunto de derechos vinculados al trabajo y, por ende, a los trabajadores”**

Para su defensa y regulación, existen una serie de Convenios Internacionales desarrollados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que abordan una serie de temáticas con el espíritu de dar respuesta a lo acordado en el seno de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Su evolución cronológica ha sido:

- 1921 Derecho de Asociación
- 1930 Regulación del Trabajo Forzoso,
- 1948 Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización,
- 1949 Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva,
- 1951 Igualdad de Remuneración,
- 1957 Abolición del Trabajo Forzoso,
- 1958 Discriminación –empleo y ocupación-
- 1971 Representantes de los Trabajadores

1973 Edad Mínima,  
1975 Organizaciones de Trabajadores Rurales  
1978 Relaciones de Trabajo en la Administración Pública  
1978 Administración del Trabajo  
1981 Negociación Colectiva  
1999 Peores Formas de Trabajo Infantil

Desde la perspectiva del Derecho al Trabajo y Prohibición del Trabajo Forzoso, los fundamentos de derecho los encontramos en:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 16 de diciembre de 1966.
- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966.
- Convención Sobre la Eliminación de Discriminación Contra la Mujer, Asamblea General de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1979.

Los sindicatos y la sociedad civil deben trabajar más estrechamente en conjunto, y las organizaciones de derechos humanos deben reconocer los derechos laborales como parte de sus mandatos fundamentales.

Los sindicatos tenemos la responsabilidad de poner al alcance de los trabajadores/as que han sido privados de sus derechos, incluidos migrantes y los trabajadores/as informales, los medios para alcanzar sus derechos y lograr así la protección individual.

El Convenio 156 de la OIT establece la igualdad de oportunidades y de trato a los trabajadores con responsabilidades familiares, debiéndose permitir que los trabajadores ejerzan su derecho a desempeñar su trabajo sin ser discriminados y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

- Derecho a desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio entre el trabajo y la familia
- Derecho a desempeñar un trabajo satisfactorio
- Derecho a un trabajo que proporcione desarrollo laboral o profesional
- Derecho a desempeñar un trabajo motivante
- Derecho al bienestar en el trabajo
- Derecho a condiciones y ambiente de trabajo positivo y agradable
- Derecho a la seguridad y salud en el trabajo
- Derecho a un trabajo enriquecedor y significativo
- Derecho a una retribución económica adecuada por el trabajo desempeñado
- Derecho a la autonomía en el trabajo
- Derecho a la estabilidad laboral
- Derecho a recibir contraprestación por el trabajo desempeñado

Y en definitiva el Derecho a recibir un trato justo y digno en el trabajo

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU), 1948, para evitar la discriminación en el ámbito laboral, establece la necesidad de implementar acciones para lograr la igualdad de género, de remuneración entre hombres y mujeres, la conciliación entre las responsabilidades laborales y Familiares, de raza y origen étnico, la protección de trabajadores migrantes, la protección de trabajadores infectados o afectados por el VIH y la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad.

Asimismo, en este apartado se incluye el derecho irrestricto de igualdad de la mujer frente al hombre en el ámbito laboral

## 4. Los derechos laborales y la cultura de paz

El progreso en la protección de los derechos humanos a escala universal tiene su origen el 10 de diciembre de 1948 con la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La Comisión de DDHH de la ONU y todas las declaraciones, convenciones, tratados, órganos de protección, etc., que surgieron a nivel mundial para defender los derechos de las personas tuvieron su inicio en ese año fundacional para el movimiento de derechos humanos.

La defensa de los Derechos laborales se centra de forma tradicional en la defensa de los derechos económicos, sociales y culturales. La calidad de vida en el trabajo es fundamental ya que refleja el conjunto de acciones y factores que repercuten en los trabajadores, es decir, en el completo estado de bienestar físico, mental y social en relación con el trabajo y no sólo la ausencia de enfermedad o dolencia de origen laboral.

**Tal y como queda definido en el artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, la satisfacción de indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad**

En este sentido, nos gustaría señalar tres componentes fundamentales del derecho al trabajo:

- El derecho al trabajo como libertad (la libertad de ejercer una profesión) y no como esclavitud, sin dejar de mencionar la abolición del trabajo forzoso.





- El derecho a tener trabajo, con la cuestionable obligatoriedad del Estado y los empleadores para proveer trabajo a las personas.
- El derecho a tener un trabajo digno, en cuanto a condiciones y trato digno.

Sin embargo, a menudo estos derechos no se consideran como tales y se encuentran superados a las capacidades económicas y de las condiciones presupuestarias.

Desde el punto de vista de la acción sindical y del espacio sociolaboral, la cultura de paz podría reelaborarse a través de ciertos valores o ejes también transversales como podrían ser: derechos laborales, grupos de migración y mediación - participación.

Cualquier sindicalista colabora por y para la paz desde el momento en que defiende derechos inexcusables de los trabajadores y trabajadoras en el seno de su desarrollo socioprofesional. Es decir, una vez que estos derechos fueron recogidos en la Constitución, cuando estos han sido amenazados, el sindicalismo ha estado a la vanguardia de su defensa (como en los casos de defensa de la libertad de expresión, de rechazo al terrorismo y al gopismo, etc.).

Del mismo modo, el sindicalismo desempeña un papel clave en la lucha por la extensión de los derechos a otros como son los derechos medioambientales o los referidos a la seguridad alimentaria.

Lo hacemos por medio de ambiciosas propuestas que plantean de forma genérica un cambio de modelo productivo. Estos derechos, no son, como en otros casos derechos laborales o sociales, sino derechos de ciudadanía en general.

Por otro lado, cuando decimos que los sindicatos formamos parte del sistema constitucional o democrático, queremos decir que los sindicatos representamos a los trabajadores en general, más allá de la defensa de los intereses legítimos de nuestros afiliados.

El movimiento sindical no sólo no hemos sido ajenos a la defensa de los Derechos Humanos, sino que somos una de las fuerzas motrices tanto en su formulación como también en su concretización o encarnación en Derechos Sociales.

En numerosos países, dirigentes o veteranos militantes sindicales participaron en el articulado de la carta de 1948, y con anterioridad, reivindicaron la mejora de las condiciones laborales y sociales, que más tarde han sido reconocidas como Derechos Humanos. Lo mismo ocurre con la contribución de los sindicatos a la cultura de la Paz.

No puede separarse, por lo tanto, el ámbito sindical de la defensa de los Derechos Humanos y, en especial, de las reivindicaciones de los Derechos Sociales y de la pacificación.

Las conquistas laborales alcanzadas durante los siglos XIX y XX, que implicaron paralelamente los primeros logros en el campo de los Derechos Sociales, tuvieron básicamente como único protagonista al movimiento sindical, en Europa y Estados Unidos.

En estos momentos del sindicalismo clásico, como los que tuvieron lugar tras la II Guerra Mundial, momentos de expansión de las reivindicaciones sindicales, de las reivindicaciones ligadas a la conquista de los derechos en el trabajo, a la construcción del Estado de Bienestar o, por ejemplo en el caso de los países que se encontraban bajo un régimen dictatorial, las reivindicaciones puramente relacionadas con la lucha por la libertad y sustentada en sus valores, son los valores en los que se enrocan los sindicatos y sus movilizaciones.

Paralelamente, fueron muchos los dirigentes sindicales que, después de la Primera Guerra Mundial, se sumaron a la “ola pacifista” que recorrió Europa y que se tradujo en la fundación de la Sociedad de Naciones.

Como hemos comentado, y ya después de la Segunda Mundial, los sindicatos impulsaron el reconocimiento de los Derechos Sociales en la carta de Derechos Humanos.

En España, desde su reconocimiento por medio de su integración en la cultura del Estado Social y Democrático claramente definido en la Constitución Española de 1978, el sindicalismo ha jugado (y aun hoy juega) un papel central en la extensión y defensa de los derechos de ciudadanía. Los derechos pueden tener una dimensión individual, si hacen referencia a una sola persona, o colectivo, si se refieren a un grupo o asociación de personas.

En el primer caso hablamos de derechos individuales, y en el segundo de derechos sociales:

- Los derechos individuales son exigencias fundamentales de la persona. Históricamente se han centrado en la libertad. El derecho a la vida y a la libertad de expresión son algunos de ellos.
- Los derechos sociales giran en torno a la igualdad y la solidaridad, por ejemplo, el derecho a la educación, a la salud y a recibir información.

El número de derechos humanos ha ido ampliándose progresivamente. En una primera generación de derechos sólo se contemplaban los derechos civiles y políticos de los individuos.

Posteriormente, se incluyeron los sociales, económicos y culturales. Por último, como respuesta a la cooperación entre naciones, se aprobó una tercera generación de derechos: los de la solidaridad, el medio ambiente, la paz y el desarrollo de los pueblos.

Democracia y justicia social se convierten en las dos condiciones indispensables para la lucha del movimiento sindical, principios que resultaron cruciales en la historia para la conquista de derechos políticos, civiles y sociales como pueden ser el derecho a la participación política, la libertad de movimiento o la equiparación de las mujeres en plenitud de derecho, etc.

El sindicalismo ha sido y es un agente fundamental en la transformación social y económica. Mediante los instrumentos de poder el sindicalismo se constituye en un factor real que debe impulsar la acción legislativa y administrativa del Estado en el terreno de lo social, cumpliendo de este modo con un papel estratégico en el logro de los derechos de protección del trabajo en su máxima extensión. Veamos un ejemplo interesante de la forma en la que los sindicatos son agentes fundamentales en la elaboración y/o difusión de estrategias de trabajo por la paz y los derechos humanos: su participación en la Declaración sindical a la Cumbre 2010 de la Asamblea General de NNUU sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2010).

Según la misma declaración, los sindicatos ya habían expresado con anterioridad serias preocupaciones respecto a la mezcla de resultados en los progresos hacia el logro de los ODM antes de que empezara la crisis mundial, que como tal se manifestó en diferentes dimensiones: alimentaria, energética, financiera, económica, laboral y climática.

Sin duda, algunos de los países en desarrollo estaban haciendo progresos con respecto a varios de los ODM y sus metas, concretamente en la creación de empleo, la educación y la salud, mientras que otros se estaban quedando muy atrás.

Los sindicatos recalcamos nuestro apoyo a iniciativas para la promoción de medidas específicas cuyo objetivo sea el logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes.”

Por otra parte, los sindicatos hemos prestado todo nuestro apoyo a la iniciativa de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) para fortalecer el componente de la protección social del Programa de Trabajo Decente, a través de la provisión de un nivel mínimo universal de protección social.

Por último, reclamamos las medidas para incrementar el poder adquisitivo de los asalariados con menores ingresos, incluidos los hogares con un sólo sueldo y donde el cabeza de familia suele ser la mujer, ayudando de ese modo a erradicar la pobreza y trabajando simultáneamente por lograr la igualdad de género.

**El compromiso del Sindicato con los derechos humanos laborales pasa por abordar la problemática de los grupos vulnerables y apoyar a los trabajadores/as desprotegidos promocionando la inversión en infraestructuras sociales que generen oportunidades de empleo y centrándose en la prestación de unos servicios públicos de calidad**

En este sentido, la puesta en marcha de medidas de responsabilidad consolidadas para asegurarse de que los Gobiernos cumplan con sus compromisos relativos al desarrollo, requiere de progresos reales en la supervisión del logro de los objetivos de trabajo decente mediante

los indicadores desarrollados. Estos indicadores han de ser complementados por otros indicadores de trabajo decente como son la protección social, diálogo social y derechos de los trabajadores/as, así como un marco político y normativo exhaustivo para el trabajo decente y la protección social, de acuerdo con un compromiso renovado para la educación para todos.

El sindicato es en sí mismo, una entidad impulsora de las reformas sociales, que pretenden la paulatina transformación de la sociedad hacia mayores cotas de justicia, libertad y democracia y también hacia la constitución de una cultura de paz madura e interiorizada, que facilite planteamiento por parte de los sindicatos que aúne táctica y estrategia.

Es importante señalar en este sentido que en el actual contexto de crisis de valores al que asistimos, en donde el derecho al trabajo y los derechos sociales están en juego, los sindicatos tenemos ante nosotros el reto de abordar esta situación, en la que la desprotección y el deterioro de los derechos laborales y sociales pueden estar en el origen de futuros conflictos sociales.

En un contexto más atomizado e individualizado que en el pasado, en el que las dinámicas tradicionales de movilización han perdido fuerza frente a un modelo de desarrollo económico que parece ir en contra de los derechos laborales y sociales, los sindicatos hemos de trabajar en aras de diseñar estrategias de recuperación de derechos, utilizando para ello los nuevos espacios de comunicación, que nos sirvan para trabajar en el ámbito de redes y ámbito de derecho , impulsando seguir tejiendo alianzas en el espacio de lo social y de lo político.

Por otro lado, proponemos la reactualización de las redes y del trabajo en red, a la vez que planteamos la revisión de las fórmulas de cooperación intersindical desde una perspectiva más abierta y menos sectorializada, impulsando el establecimiento de puentes de colaboración y alimentación con un tejido nuevo de entidades que también están trabajando en la Cultura de Paz desde otra perspectiva, aunque complementaria, en un sentido amplio con la forma en que se desarrolla este trabajo desde el mundo sindical.

En este sentido se apunta al Tercer sector y a las ONGs de desarrollo o de Acción/intervención social como posibles nuevos elementos cooperación como entidades que desde una perspectiva de trabajo sociocomunitario desarrollan acciones que entroncan directamente con la defensa de los derechos laborales en sentido amplio, como podrían ser la participación o la

mediación como formas de trabajo de la cultura de paz.

No es muy conocido el papel que, desde el ámbito sindical en el País Vasco, han jugado las mujeres como contribución a la construcción de estrategias de trabajo por la paz y los derechos

Aunque en líneas generales, la ciudadanía no identifica con mucha claridad los derechos, de seguridad social, educación y salud o educación como derechos humanos, tal y como ya hemos dicho la paz es un concepto muy amplio que tiene que ver con los derechos humanos, la justicia y la equidad social.

La aportación de los sindicatos a la cultura de paz se centra precisamente en esta dimensión social de la misma. La paz está en relación, por tanto, con la defensa de:

- --Los derechos humanos.
- --Los derechos sociales.
- --La justicia social.
- --Las condiciones equitativas de trabajo.

En definitiva, el principal aporte sindical a la cultura de paz se centraría en el trabajo en lo que es su ámbito natural: la promoción de los derechos económicos, sociales y culturales.

Y para ello, no se puede perder de vista la capacidad de disponer de las políticas y procedimientos de actuación que permitan un entorno laboral idóneo, en el que en el marco de un empleo digno, se evite cualquier tipo de discriminación, se promueva la diversidad y la igualdad de oportunidades, respetando la dignidad de las personas, respetando la libertad de asociación y de negociación colectiva, la libertad de expresión y opinión, y protegiendo la salud de los profesionales, así como la protección a la familia.

Se trata de colaborar con organismos gubernamentales y organizaciones en general en la difusión e impulso de los valores alineados con la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el ámbito de nuestras posibilidades y dentro de nuestro entorno de actuación, promoviendo y estimulando medidas de protección de los derechos sociales más cercanos a nuestra actividad, en especial los relativos a vivienda, educación y pobreza.

## 5. Estrategias por la paz y los derechos humanos

Varios son los ejemplos destacados por los expertos con los que hemos trabajado para desarrollar este documento, en los que el movimiento sindical ha trabajado en el desarrollo de estrategias por la paz y los derechos humanos.

En su tiempo, la acción sindical fue especialmente importante en la recuperación de un concepto de trabajo más amplio que el que establece una simple relación trabajo productivo-y salarial, especialmente en el caso del impulso que desde el sindicato dimos a la renta básica como derecho en una estructura más amplia de derechos y en el marco de la dignidad humana.

Por otra parte, toda la aproximación tanto cualitativa como cuantitativa hacia la sociedad, de elementos que tienen que ver con el Derecho del trabajo más allá de la mera relación empresa trabajador y el refuerzo de todos esos derechos con logros como la seguridad y la higiene en el trabajo, la conciliación de la vida familiar y laboral, los planes de igualdad en la empresa, la formación o el impulso a la integración por medio de la integración laboral de determinados colectivos; personas con discapacidad, en riesgo de exclusión social... son también logros de la acción sindical que hemos sin duda de reconocer.

El Estado de Bienestar es consecuencia de una serie de políticas económicas específicas, que se fundamentan en la idea de que es posible conjugar crecimiento económico con equidad. El principal mentor de estas políticas económicas fue J. M. Keynes. Sus principales directrices se tomaron como referencia en la década de los años 30, con el fin de atajar la crisis económica de 1929.

Como hemos dicho, tales políticas parten de que el crecimiento económico se puede conseguir tomando medidas contra las desigualdades sociales. (Castells, A. & Bosch, N. en Castells, A. & Bosch, N. (dirs.), 1998: 18 – 22).

Por un lado, las políticas fiscales son de carácter progresivo e intentan sostener la demanda agregada, garantizar el empleo y proveer una tasa óptima de inversión.

Las políticas fiscales igualmente, persiguen conseguir un volumen adecuado de presupuesto, instrumento básico de la política keynesiana, por medio del cual ejecutar el gasto público.

El gasto público y el gasto social no sólo tienen un efecto distributivo, sino que además activan la economía. El Estado entonces no sólo redistribuye, sino que además juega un papel como productor, y de ello se deriva, por ejemplo, su participación en las empresas públicas.

Pero este sistema económico y social desarrollado en muchos países occidentales, es seriamente puesto en tela de juicio a partir de la crisis económica de los 70 (Navarro, V., 1997).

Desde este momento, nuevos enfoques emergen en la política económica, basados en que la flexibilidad del mercado de trabajo y la disminución del gasto público son necesarias para asegurar la competitividad y la creación de empleo en un entorno más globalizado y abierto.

Este discurso ha vuelto a ganar auge a partir de la crisis económica. Esto puede suponer, para los ciudadanos con menos recursos, una reducción de la protección social que estaban consiguiendo y por lo tanto un aumento de las desigualdades.

En definitiva, la política económica deja de tener claro que es posible compaginar el crecimiento económico con la distribución de la renta.

Los derechos económicos, sociales y culturales recogidos en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) son:

### **Artículo 6. Derecho al trabajo**

Comprende el derecho a contar con un trabajo elegido o aceptado libremente, mediante el que las personas se puedan ganar la vida.

Los Estados deben garantizarlo y adoptar programas de formación, normas y técnicas para el desarrollo económico, social y cultural, así como la ocupación plena y productiva.



## **Artículo 7. Derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo**

Establece:

El salario mínimo y el goce del mismo salario por trabajo igual.

Medidas de seguridad e higiene.

Igualdad de oportunidades en promociones por capacidad y tiempo de servicio.

El límite del horario laboral y la remuneración de días festivos, entre otras.

## **Artículo 8. Derecho a fundar sindicatos, afiliarse y el derecho de huelga**

Se establece también el derecho de los sindicatos a:

Formar federaciones o confederaciones.

Fundar y afiliarse a organizaciones sindicales internacionales.

Su derecho a funcionar sin obstáculos, sólo con las limitaciones establecidas por ley necesarias para proteger los derechos y libertades ajenas.



## **Artículo 9. Derecho a la seguridad social y al seguro social**

Se refiere al derecho a gozar de la red de servicios de seguridad social en casos de:

Enfermedad. Paternidad/maternidad. Viudez. Desempleo. Invalidez, etc. Y al mecanismo que hace posible el sostenimiento del sistema.

## **Artículo 10. Derecho a la más amplia protección y asistencia a la familia**

Contempla el derecho a:

Contraer matrimonio libremente.

La obligación de prestar protección a las madres antes y después del parto, otorgarles licencia remunerada y otras prestaciones, si trabajan.

Adoptar medidas para asistir y protegerá niños/as y adolescentes de la explotación económica y social.

## **Artículo 11. Derecho a un nivel de vida adecuado**

Comprende el acceso a:

- Alimentación, vestido y vivienda adecuados.
- La mejora continua de las condiciones de existencia.
- La protección contra el hambre, mejorando métodos de producción, conservación y distribución de alimentos.
- Divulgar principios de nutrición y perfeccionar los r

Probablemente, la clasificación más conocida de los Derechos Humanos es la que habla de las Tres Generaciones de los Derechos Humanos basada en su progresiva cobertura a lo largo de los años.

1.- Así, los de Primera Generación surgen con la Revolución Francesa como rebelión contra el absolutismo del monarca.

- Se encuentra integrada por los denominados Derechos Civiles y Políticos.
- Imponen al Estado respetar siempre los Derechos y Libertades Fundamentales del ser humano a la vida, la libertad, la igualdad, etc.
- Sólo pueden ser limitados en los casos y bajo las condiciones previstas en la Constitución.
- El titular en los Derechos Civiles es todo ser humano en general, y en el caso de los Derechos Políticos todo ciudadano/a.
- Su reclamo corresponde al propio individuo

2.- Los Derechos Humanos de Segunda Generación surgen como resultado de la Revolución Industrial, en México

- Constituida por los Derechos Sociales, Económicos y Culturales. (Derechos de tipo colectivo).
- Constituyen una obligación de hacer del Estado, satisfacción de necesidades y prestación de servicios.

3.- Por último, la Tercera Generación de Derechos Humanos surgen posteriormente como respuesta a la necesidad de cooperación entre las naciones, así como los distintos grupos que las integran.

- Está formada por los Derechos de los Pueblos o de Solidaridad.
- Se hace referencia a tres tipos de bienes: Paz (Derechos Civiles y políticos) Desarrollo (Económicos, Sociales y Culturales) y Medio Ambiente (Cooperación entre los pueblos)
- Pertenecen a grupos imprecisos de personas que tienen un interés colectivo común.
- Su titular es tanto un Estado como toda la Comunidad Internacional.

Impulsar los derechos humanos significa desarrollar políticas que hagan realidad el contenido incluido en ellos dejando de lado su uso meramente instrumental.

Los derechos humanos aspiran a ser un instrumento de transformación social para construir un mundo más justo y un país más justo

Por ello no podemos perder de vista la puesta en marcha de estrategias que nos ayuden a impulsar fórmulas dirigidas a

- Respetar, vigilar el cumplimiento y garantizar las libertades básicas de las personas, especialmente a la hora de crear organismos de control que las salvaguarden.
- Acordar un marco legal y común para que las empresas sean órganos especializados que forman parte de la sociedad y desempeñan funciones especializadas. Y por lo tanto, deben someterse al cumplimiento y el respeto a los derechos humanos igual que cualquier otra institución.
- Definir aquellos recursos que se pondrán en marcha en caso de que se detecte un caso de vulneración de los derechos básicos de las personas.

## 6. Algunas reflexiones

Uno de los grandes logros jurídicos en el pasado siglo XX fue el reconocimiento de que la persona con independencia de su nacionalidad, género, raza, color, idioma, religión o convicción, origen étnico o social, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, opinión política o cualquier otra condición es titular de un conjunto de derechos básicos que deben ser respetados, protegidos y respetados por los Estados y por la comunidad internacional en su conjunto.

Así fue como los derechos humanos se convirtieron en una referencia esencial en los ordenamientos jurídicos.

La sociedad vasca se distingue por su alto nivel de participación social. Esto se observa en los porcentajes superiores de participación, por ejemplo en sindicatos, o con su voto en las elecciones.

Además, muchos de ellos nutren los movimientos ciudadanos y, en una dimensión más amplia el Tercer Sector, puesto que son numerosas las personas que participan en sindicatos y que se cuentan entre las más activas en organizaciones de la Sociedad Civil. Es interesante conocer los motivos, el grado de participación e impacto de los movimientos sindicales y su relación con el conjunto del movimiento ciudadano.

La participación de la ciudadanía en los movimientos sociales y el papel de los ciudadanos comparte un escenario caracterizado por una red social próxima, intensa, plural y sostenible en el tiempo, que ha sido la encargada de dar un primer soporte ante los efectos de la crisis. La Participación ciudadana en Euskadi, la calidad e intensidad de las relaciones sociales, los valores solidarios y normas de reciprocidad imperantes son los que contribuyen a conformar una sociedad muy articulada.

El respeto de los derechos humanos laborales implica, una protección social mínima universal con un salario mínimo y la plena aplicación de las normas laborales internacionales como salvaguardia contra la pobreza.



Cabe señalar que en el Programa Global del Empleo promovido por la OIT se establecen directrices asociadas a aspectos como la educación y la formación como derecho inalienable asociado a los propios derechos laborales, de modo que corresponda a cada persona aprovechar las oportunidades que se le ofrecen en el trabajo, acotando que la inversión en formación es una responsabilidad conjunta de gobiernos, empresas, interlocutores sociales y personas.

El reconocimiento y la puesta en práctica de los derechos humanos laborales son un reto, pero también la oportunidad para redundar en una mejor calidad de vida de unos trabajadores cada vez más satisfechos, comprometidos y realizados.

Por ello el derecho a una distribución justa y equitativa de la carga de trabajo, el derecho a un pago justo y equitativo del salario por el trabajo realizado, el derecho a la no discriminación en el trabajo, el derecho a desempeñar un trabajo creativo, el derecho a recibir la información necesaria y oportuna para la realización del trabajo, el derecho a la seguridad física y económica del trabajador, el derecho a la formación profesional y actualización continua a lo largo de la jubilación y el derecho a la jubilación no pueden dejarse de lado en las agendas políticas ni en nuestra estrategia como fuerza sindical.

El hecho de que los trabajadores puedan desempeñar su trabajo en ocupaciones en las que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos, contribuyendo de ese modo al máximo bienestar común, resulta clave en la consolidación de los derechos humanos laborales.

Implementar políticas de desarrollo de competencias laborales, estableciendo sistemas abiertos, flexibles y complementarias de enseñanza y formación para los trabajadores, también a lo largo de la vida, forma parte de ejercer de manera completa los derechos humanos laborales en pleno ejercicio.

Para seguir abordando este tema, queremos reseñar el papel del marco desarrollado por la ONU para las actividades empresariales y de derechos humanos.

Las ideas desarrolladas en este contexto pueden quedar incorporadas en leyes, tratados, regulaciones, actividades de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y políticas empresariales.

## ¿Cuáles son los pilares básicos sobre los que se desarrolla?

1. El deber del Estado de proteger frente a los abusos de derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas
2. La obligación de las empresas de respetar los derechos humanos
3. La necesidad de mejorar el acceso de las víctimas de abusos de derechos humanos a vías de reparación efectivas.

Además, teniendo en cuenta la complejidad del tejido social en Euskadi, su actividad y riqueza de matices, hemos de subrayar el papel de su lado más solidario a través del que se ha aumentado su compromiso con las organizaciones.

Hasta un tercio de la población participa en la sociedad ya sea a través de asociaciones, sindicatos, partidos políticos y otro tipo de organizaciones y colectivos sociales.

Las organizaciones sindicales, constituyen un puente entre la sociedad civil y la económica, erigiéndose como un importante eje para la reivindicación de responsabilidades que permitan asumir una lucha común contra las desigualdades sociales, desempeñando un importante papel en este escenario.

Una estrategia sindical firme, exige apostar por la elaboración de indicadores que faciliten evaluar el cumplimiento y la observancia de los derechos económicos, sociales y culturales, especialmente en lo que se refiere a su necesario carácter progresivo y a la prohibición de retroceso social.

La eterna reivindicación sindical pasa porque sea el Estado quien asuma la responsabilidad de garantizar el respeto y la protección de los derechos económicos, sociales y culturales, de forma que se trabaje por paliar las desigualdades sociales, compensando los desequilibrios fruto de las leyes de la economía de mercado en la que nos vemos inmersos, asegurando de ese modo un desarrollo humano sostenible.



Por ello, desde UGT E, en nuestra condición de sindicato de clase y solidario, apostamos por la libertad y la democracia; como dimensiones fundamentales en la defensa solidaria de los derechos laborales, con el convencimiento de que una sociedad donde los trabajadores y trabajadoras no dispongan de derechos o estos sean precarios, es una sociedad falta de libertad.

Reivindicamos la defensa de las Libertades y los Derechos Humanos, la Solidaridad y la cohesión Social, como valores permanentes que garanticen, en el contexto de los profundos cambios estructurales y culturales con los que convivimos, la importancia de la persona, de su dignidad, de sus derechos y de sus aspiraciones

**“La paz no sólo consiste en poner fin a la violencia o a la guerra, sino a todos los demás factores que amenazan la paz, como la discriminación, la desigualdad, la pobreza.”**

Aung San Suu Kyi, política y activista birmana y embajadora de conciencia de Amnistía

## 7. Bibliografía

CANTO, A., LÓPEZ-ARÓSTEGUI, R. y ROMEO, Z. Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi. Equipo del Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia. Noviembre de 2015.

- CONGOSTO, M.L, FERNÁNDEZ, M., y MORO EGIDO, E. Twitter y política: información, opinión y ¿predicción? En Cuadernos de comunicación Evoca. 4. Comunicación política 2.0. Febrero de 2011.

Consejo de Europa (1950): Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1953.

Constitución española. Texto Consolidado. Última modificación: 27 de septiembre de 2011.

- DEUSTO Barómetro Social V. Informe de resultados. Invierno 2015. Universidad de Deusto. My Word, Social and Market Reseach.

- DIE OLMOS y JARAÍZ ARROYO, G. Evolución del capital social a través de los cambios en los cauces tradicionales de participación social. Análisis realizado por Die Olmos y Jaraíz Arroyo, G. (2014) sobre el VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014.

- DÍE OLMOS, L. y JARAÍZ ARROYO, G. Transformaciones en los dinamismos de participación política y asociativa en la sociedad española. Fundación FOESSA

- GARCÍA DE LAS HERAS, S. “La mujer española en el ámbito laboral, sindical y la esfera pública” Secretaría de Acción Sindical e Igualdad de la Unión Sindical Obrera.

- JARAÍZ ARROYO, G. Participación y capital asociativo. VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014

- Informe sobre democracia participativa en el País Vasco. Realizado por el Equipo de Investigación “Parte Hartuz” (UPV-EHU) y financiado por la Viceconsejería de Asuntos Sociales del Gobierno Vasco. Septiembre de 2003

- Libro Blanco de democracia y participación ciudadana para Euskadi. Un punto de partida. Plan de Innovación pública. Gobierno Vasco.

- MOTA, R. y FANTOVA, F. Relaciones familiares y comunitarias (primarias) como parte del capital social, con especial referencia a los cuidados. Documento de trabajo 7.2. Análisis del VII Informe FOESSA realizado en MOTA y FANTOVA, en VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2010). Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y textos seleccionados. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Patlán, P. J. (2012). Proyecto de investigación IN304212. Calidad de vida en el trabajo y salud ocupacional en trabajadores de organizaciones mexicanas México. UNAM DGAPA



Euskadi



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

**LEHENDAKARITZA**  
Bakegintza eta Bizikidetzarako  
Idazkaritza Nagusia  
*Biltzen eta Giza Eskubideen Zuzendaritza*

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