

Internacional
de la Education
Manual



Internacional de la Educación
**Manual de Derechos
Sindicales**
2023



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Internacional de la Educación (IE)

La Internacional de la Educación representa a organizaciones de docentes y otros trabajadores y trabajadoras de la educación de todo el planeta. Es la mayor federación de sindicatos del mundo, que representa a treinta y dos millones de trabajadores y trabajadoras de la educación en unas cuatrocientas organizaciones en ciento setenta países y territorios de todo el mundo. La Internacional de la Educación agrupa a todos los docentes y demás trabajadores de la educación.



*Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0
Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)*

Publicado por la Internacional de la Educación. Diciembre de 2022
ISBN 978-92-95120-65-5 (PDF)

Internacional
de la Educación
Manual



Internacional de la Educación
**Manual de Derechos
Sindicales**
2023



Índice

Prefacio	1
Introducción	5
Objetivo de este Manual	6
Los fines de la Internacional de la Educación	7
El trabajo de la Internacional de la Educación para defender y promover los derechos sindicales de los sindicatos de la educación.	8
Los mecanismos internacionales de supervisión y control	8
Derecho a la libertad sindical	9
Derecho a la negociación colectiva	10
Derecho de reunión pacífica	10
Derecho de huelga	11
Jurisprudencia de la OIT relativa a la Libertad sindical	11
Cómo utilizar este Manual	12
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	15
Estructura de la OIT	17
El papel de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores	17
Normas internacionales del trabajo	18
Convenios fundamentales	18
Convenios relativos a la gobernanza	21
Mecanismos de control de la OIT	22
Sistema de control periódico de la aplicación de las normas	22
Procedimientos especiales	23
¿Cómo puede un sindicato de la educación utilizar los mecanismos de control de la OIT?	26
Observaciones a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)	27
Quejas ante el Comité de Libertad Sindical (CLS)	27
Reclamaciones en virtud del artículo 24	28
Comisión de Encuesta en virtud del artículo 26	29
Asistencia técnica y cooperación de la OIT	29
Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART)	31
Recomendación de 1966 relativa a la situación del personal docente	33
Recomendación de 1997 sobre la situación del personal docente de la enseñanza superior	34
Procedimiento relativo a las alegaciones y los informes	36
Presentación del informe	36
Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos	37
Estructura de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH)	38
Órganos de Derechos Humanos	39
Consejo de Derechos Humanos (CDH)	39
Examen Periódico Universal	43
Comité de Derechos Humanos (HRCT)	44
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	44
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR)	44
Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD)	45
Comité contra la Tortura (CAT)	46
Comité de los Derechos del Niño (CRC)	46
Comité para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW)	46



Unión Africana (UA)	47
Carta Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos (Carta de Banjul)	48
Comisión Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos (CADHP)	49
Procedimientos para presentar una denuncia ante la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (CADHP)	50
Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos	51
Consejo de Europa	53
Estructura del Consejo de Europa	54
La Carta Social Europea y el Comité Europeo de Derechos Sociales	55
Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH)	56
Tribunal Europeo de Derechos Humanos	57
Comisario para los Derechos Humanos	58
Instituciones de la Unión Europea	59
Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea	60
Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)	61
Organización de los Estados Americanos (OEA)	63
Estructura de la OEA	64
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	65
Convención Americana de Derechos Humanos	65
Tratados interamericanos de derechos humanos	65
Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH)	66
Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)	66
Órganos de derechos humanos en Asia	69
Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN)	70
Declaración de Derechos Humanos de la ASEAN (AHRD)	70
Comisión Intergubernamental de Derechos Humanos de la ASEAN (AICHR)	71
Asociación de Asia Meridional para la Cooperación Regional (SAARC)	71
Anexos	73
Anexo 1: Directrices generales para la presentación de denuncias	74
Anexo 2: Direcciones útiles	75
Anexo 3: Enlaces a los principales convenios internacionales	77
Convenios Fundamentales de la OIT	77
<i>Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento</i>	
<i>C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)</i>	
<i>C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)</i>	
<i>C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)</i>	
<i>C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)</i>	
<i>C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)</i>	
<i>C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)</i>	
<i>C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)</i>	
<i>C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)</i>	



C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
Recomendaciones OIT/UNESCO
OIT/UNESCO Recomendación relativa a la situación del personal docente, 1966
OIT/UNESCO Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior, 1997

Convenciones de las Naciones Unidas

77

Declaración Universal de Derechos Humanos
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>
Convención sobre los Derechos del Niño
Carta Africana de Derechos humanos y de los Pueblos (Carta de Banjul) (en portugués)
Carta Social Europea
Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales
Convención Americana sobre Derechos Humanos
Carta de la Asociación de Naciones del Asia Sudorienta (en inglés)
Declaración sobre Derechos Humanos de la ASEAN (en inglés)

Anexo 4: GLOSARIO

78



Lista de abreviaturas

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT
AHRD	Declaración de Derechos Humanos de la ASEAN
AI	Amnistía Internacional
AICHR	Comisión Intergubernamental de la ASEAN sobre Derechos Humanos
ASEAN	Asociación de Naciones del Sudeste Asiático
CADHP	Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos
CAS	Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia de la OIT
CAT	Comité contra la Tortura
CDPD	Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT
CEART	Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos en Aplicación de Recomendaciones
CED	Comité contra la Desaparición Forzada
CEDAW	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos
CDH	Consejo de Derechos Humanos
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CERD	Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial
CESCR	Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
CFA	Comité de Libertad Sindical
CGU	Consejo de la Agrupación Global Unions
CHR	Comisión de Derechos Humanos
CIJ	Corte Internacional de Justicia
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CMW	Comité sobre los Trabajadores Migratorios
CRC	Convención sobre los Derechos del Niño
Corte IDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CSI	Confederación Sindical Internacional
CTMD	División del Consejo de Derechos Humanos y Mecanismos de Tratados
DUDH	Declaración Universal de Derechos Humanos
ECSR	Comité Europeo de Derechos Sociales
EDH	Educación en derechos humanos
EPU	Examen Periódico Universal
FIDH	Federación Internacional de Derechos Humanos
FOTCD	División de Operaciones sobre el Terreno y Cooperación Técnica



HRCT	Comité de Derechos Humanos
HRW	Human Rights Watch
IE	Internacional de la Educación
ICC	Corte Penal Internacional
ILS	Normas internacionales del trabajo
ICTUR	Centro Internacional de Derechos Sindicales
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización no gubernamental
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
SAARC	Asociación del Asia Meridional para la Cooperación Regional
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
	TESPRDD División de Compromiso Temático, Procedimientos Especiales y Derecho al Desarrollo
UA	Unión Africana
UE	Unión Europea
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura



Prefacio



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Prefacio

Los derechos sindicales forman parte integrante de los derechos humanos y son esenciales para la democracia. La historia sindical muestra que sindicatos fuertes e independientes son indispensables para democracias sólidas y participativas.

Los derechos sindicales ocupan un lugar privilegiado entre los derechos humanos. Son “derechos habilitantes” debido al hecho de que el respeto de estos derechos conduce a la realización de otros. La libertad sindical o en general, la libertad de asociación, permite a los ciudadanos formar partidos políticos y otras organizaciones de la sociedad civil.

Los sindicatos, el diálogo social y la negociación colectiva no son solo herramientas para que los trabajadores y las trabajadoras persigan la justicia, obtengan el reconocimiento de su dignidad y avancen en función de sus intereses. También son instituciones y escuelas de democracia.

Los derechos sindicales son también un instrumento fundamental para construir sociedades más justas e igualitarias basadas en la justicia social y económica.

De Myanmar a Belarús, pasando por Esuatini y Hong Kong, los sindicalistas siempre han estado en primera línea de la lucha contra la dictadura. Sin embargo, el autoritarismo no se limita a las dictaduras.

Los líderes autoritarios elegidos por sus ciudadanos y sus seguidores populistas intentan destruir las democracias establecidas. Obsérvese Hungría, Turquía, Túnez, Filipinas, Tailandia e India. Algunos sindicatos, como los de Ucrania, se ven obligados a defender la democracia resistiendo a la agresión extranjera.

Aun en muchos países democráticos que no presentan una deriva autoritaria, el espacio para la organización y la negociación sindical se ha ido estrechando. Esta disminución implica limitaciones al derecho de huelga, restricción del alcance de la negociación colectiva y contratos de trabajo inseguros y otras formas de trabajo precario.

En lo que concierne a la educación, los derechos sindicales permiten a los educadores y educadoras defender otro derecho fundamental: el derecho a la educación. Los sindicatos ejercen cada vez más sus derechos, en particular el derecho de huelga, para defender el derecho a la educación luchando por la profesión docente.

La educación prepara a la juventud para razonar, pensar de forma crítica, discutir civilizadamente y ser ciudadanos activos. Por ello, el derecho a la educación es atacado por los gobiernos en lugares como Afganistán, Hong Kong y Rusia, donde el limitado acceso y el adoctrinamiento amenazan una educación de calidad para todos. La educación también se ha convertido en objetivo de agentes no estatales, incluidos los que libran una guerra contra la democracia.



En algunas democracias, como algunos estados del sur de Estados Unidos, se están prohibiendo los libros en las bibliotecas escolares y se determina lo que puede y no puede enseñarse a través de la legislación y no por el criterio profesional del profesorado. En Hungría y Polonia, existen leyes aprobadas que prohíben hacer referencias a la homosexualidad en la currícula. Estas peligrosas tendencias perjudican el futuro del estudiantado y fomentan el abandono de la profesión docente.

Aun cuando la desigualdad, la discriminación, la polarización e incluso la violencia no son nada nuevo, la pandemia agravó y profundizó estas tendencias. La violencia contra las mujeres, que ya era superior a la que indicaban las cifras oficiales, se agravó considerablemente durante la pandemia.

Esta impactante realidad puede haber facilitado la adopción del Convenio núm. 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019. Se trata de un instrumento de gran alcance que va más allá de la protección de los trabajadores frente a los abusos de los empleadores para abarcar a otras partes con las que los trabajadores están en contacto, incluidos terceros.

Es la capacidad de los trabajadores y las trabajadoras para ejercer sus derechos humanos de organización y negociación colectiva, la que determina si pueden tener voz a través de sus sindicatos o deben aceptar la arbitrariedad de los empleadores.

La lucha por la representación y la negociación colectiva a menudo requiere valor y a veces es solitaria. Sin embargo, esta lucha en el ámbito local y nacional, no se basa únicamente en las leyes y tradiciones nacionales. Existen normas del trabajo universales de la OIT que definen los derechos sindicales y numerosas decisiones que interpretan su significado.

El propósito de este Manual es asegurar que las organizaciones afiliadas tengan acceso a esta información. Es una herramienta para capacitar a las organizaciones nacionales para formular casos en los que se violen sus derechos y defender los mismos basándose en los derechos fundamentales de la comunidad mundial.

Aunque la OIT es el principal organismo que se ocupa de los derechos sindicales, existen otros convenios de la ONU, así como organismos regionales, que tienen normas sobre los derechos que pueden ser utilizadas por los sindicatos de la educación.

Este Manual también explica cómo pueden presentarse quejas o denuncias y cómo funcionan los mecanismos de supervisión y control. Las normas internacionales pueden ser elementos fundamentales de las estrategias para proteger los derechos y crear un entorno propicio para la organización y la negociación colectiva.



La Internacional de la Educación está disponible para proporcionar información adicional y para trabajar con las organizaciones afiliadas sobre las quejas o denuncias. Todos estos procedimientos deben prepararse cuidadosamente. Las decisiones favorables también dependen de presentar argumentos completos y precisos respaldados por una buena documentación.

Esperamos que los sindicatos de la educación encuentren en este Manual una herramienta eficaz para apoyar las estrategias sindicales, reforzar la protección de los derechos humanos y apoyar la democracia.

Este Manual ha sido diseñado para ayudar a resolver aquellos conflictos en los que los derechos se ven vulnerados, sin embargo, luchar por el respeto de estos derechos también forma parte de la construcción de sociedades más decentes. La aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo y de los derechos que representan, forma parte de una lucha colectiva que contribuye a la globalización de la justicia social.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'David Edwards', written in a cursive style.

David Edwards
Secretario General,
Internacional de la Educación



Introducción



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Introducción

Objetivo de este Manual

Los derechos sindicales son derechos humanos, protegidos por tratados internacionales relativos a los derechos humanos. La Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconocen los derechos a la libertad de reunión y a la libertad de asociación. Ambos Pactos hacen referencia a la protección de los derechos establecidos en el Convenio núm. 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación (1948). Al ratificar los instrumentos internacionales y regionales, los Estados garantizan el ejercicio de los derechos sindicales y reconocen la contribución de un movimiento sindical independiente y fuerte a la democracia y al desarrollo.

Este Manual proporciona una orientación práctica sobre cómo los sindicatos pueden representar a los trabajadores y las trabajadoras de la educación, y presentar quejas a los organismos internacionales y regionales cuando los Estados tratan de obstruir el trabajo que realizan los sindicatos de la educación en nombre de sus miembros y violan sus derechos.

Incluye información fundamental para los afiliados sobre sus derechos; los mecanismos internacionales y regionales disponibles para ejercer presión sobre los Estados a fin de que garanticen el ejercicio de estos derechos; así como sobre el papel de la Internacional de la Educación (IE) tanto como apoyo a las acciones de los afiliados como en su calidad de principal defensor internacional de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras de la educación.



Los fines de la Internacional de la Educación

La Internacional de la Educación representa a 32 millones de docentes y trabajadores del sector de la educación, desde el nivel preescolar hasta la enseñanza superior. La IE agrupa a 390 organizaciones miembros en 180 países y territorios. Entre sus principales objetivos figuran:

Objetivos educativos y sociales

- Promover el derecho a la educación para todos, sin discriminación de ninguna índole, a través de sistemas educativos e instituciones académicas y culturales de calidad, financiados y gestionados con fondos públicos, destinados al avance democrático, social, cultural y económico de la sociedad y la preparación de todos los niños y niñas para una ciudadanía activa y responsable;
- Promover los derechos de los niños y las niñas y luchar contra el trabajo infantil;
- Promover las condiciones políticas, sociales y económicas necesarias para asegurar el ejercicio del derecho a la educación;
- Promover la educación para salvaguardar la paz, la democracia, la justicia social, la igualdad y el respeto a la dignidad humana; y
- Luchar contra toda forma de discriminación en la educación y en la sociedad basada en el género, el estado civil, la orientación sexual, la edad, la religión, la opinión política, la situación social o económica, la discapacidad, la raza, la nacionalidad, el origen étnico o la condición de migrante..

Objetivos profesionales

- Promover condiciones de trabajo y de empleo decentes para el profesorado y los trabajadores y trabajadoras de la educación, y promover su estatus profesional en general, mediante el apoyo a las organizaciones afiliadas;

- Promover la autonomía profesional y la libertad académica del profesorado y de los trabajadores y trabajadoras de la educación, y el derecho de sus organizaciones a participar en la formulación y aplicación de las políticas educativas.
- Construir la solidaridad y la cooperación mutua entre las organizaciones miembros;
- Promover el desarrollo de organizaciones independientes y democráticas del profesorado y de los trabajadores y trabajadoras de la educación, especialmente en aquellos países en los que las condiciones políticas, sociales, económicas o de otra índole, impidan el pleno ejercicio de los derechos humanos y sindicales, o donde las condiciones de trabajo del profesorado y del personal de la educación o de los servicios educativos son deficientes.

Objetivos de la organización sindical

- Promover el pleno ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores y las trabajadoras en general, y del profesorado y de los trabajadores y trabajadoras de la educación en particular, como la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga;
- Promover la unidad de todos los sindicatos independientes y democráticos, tanto en el sector de la educación como con otros sectores; y contribuir así al fortalecimiento del movimiento sindical internacional;
- Promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas laborales fundamentales de la OIT¹.

¹ Véase en el anexo la lista completa y los enlaces a los textos de los convenios fundamentales de la OIT



El trabajo de la Internacional de la Educación para defender y promover los derechos sindicales de los sindicatos de la educación.

El documento de orientación política de la IE sobre “Derechos Humanos y Sindicales”, adoptado en 2015 por el 7º Congreso Mundial de la IE, refleja los valores y principios que guían a la IE y a sus afiliados en la defensa y promoción de los derechos individuales y colectivos, y proporciona un marco de acción.

La IE proporciona formación y apoyo a las organizaciones afiliadas para que conozcan sus derechos, defiendan la promoción de los derechos ejerciendo presión a favor de la ratificación de los instrumentos internacionales de derechos humanos y de los convenios laborales, y garanticen su plena aplicación.

Cuando las organizaciones afiliadas se enfrentan a la vulneración de sus derechos sindicales, el primer objetivo de la IE es construir o restaurar el diálogo social. Al ampliar el alcance del apoyo internacional a sus organizaciones miembros y señalando a un determinado país, la IE a veces puede ayudar a las autoridades y a los sindicatos a entablar el diálogo. La IE también ayuda a las organizaciones afiliadas a crear redes de intercambio de información y apoyo mutuo.

Cuando el diálogo con las autoridades fracasa, la IE apoya a sus miembros a través de cartas de protesta, llamamientos de acción urgente, misiones de investigación o de solidaridad, reuniones con embajadas y, en su caso, quejas y denuncias ante organismos intergubernamentales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT); la Organización Conjunta de la OIT y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO); el Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos sobre la Aplicación de las Recomendaciones

relativas al Personal Docente (CEART); el Consejo de Europa y otras organizaciones.

Asimismo, la IE selecciona a determinados países que vulneran los derechos sindicales de forma prolongada o sistémica para un examen detenido y limitado en el tiempo mediante acciones estratégicas y el apoyo organizativo.

La IE también trabaja con la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV), con la Confederación Sindical Internacional (CSI) y el Consejo de la Agrupación Global Unions, y otras federaciones sindicales mundiales, así como con un amplio número de organizaciones sindicales y de derechos humanos, como Amnistía Internacional, Human Rights Watch, la Federación Internacional de Derechos Humanos (FIDH), LabourStart, el Centro Internacional de Derechos Sindicales (ICTUR), Front Line Defenders y otras.

Los mecanismos internacionales de supervisión y control

Existen mecanismos internacionales de control para que los países rindan cuentas cuando no respetan los derechos humanos garantizados en los instrumentos internacionales y regionales de los que son signatarios. Los tratados internacionales tienen prioridad sobre la legislación nacional, aunque en la mayor parte de los países puede ser necesaria una ley o leyes específicas para transponer un tratado internacional a la legislación nacional y darle fuerza de ley nacional. .

Los procedimientos de queja o denuncia internacionales suelen ser largos y prolongados porque implican la consulta de todas las partes, incluyendo a los gobiernos. Sin embargo, pueden utilizarse en beneficio de los sindicatos con el objeto de presionar a los gobiernos para que respeten sus compromisos internacionales. Los gobiernos tratan de evitar que las organizaciones internacionales, como la



OIT, les citen para responder a las graves acusaciones de sus propios ciudadanos. La táctica de señalar y denunciar es a veces muy poderosa. Por ejemplo, cuando se presenta una queja ante la OIT, la mayoría de los gobiernos se comprometen a realizar reformas para garantizar los derechos sindicales; posteriormente, corresponde a las organizaciones hacer un seguimiento mediante acciones de incidencia o legales para que los gobiernos cumplan sus compromisos.

Derecho a la libertad sindical

Todos los trabajadores y las trabajadoras, excepto la policía y las fuerzas armadas, tienen derecho a “asociarse” para fundar y afiliarse a organizaciones de su elección con el fin de promover sus intereses económicos y sociales comunes.

Sin embargo, en algunos países, la legislación nacional prohíbe a algunas categorías de trabajadores afiliarse a sindicatos. En el caso de los miembros del cuerpo docente, cuando su nombramiento los incluye en los servicios públicos, a veces tienen prohibido formar sindicatos y solo se les permite formar asociaciones profesionales. Estas prohibiciones son contrarias a las disposiciones del Convenio núm. 87 de la OIT (véase más adelante). La Comisión de Expertos de la OIT ha subrayado en repetidas ocasiones que las únicas excepciones autorizadas por el Convenio núm. 87 de la OIT son los miembros de la policía y las fuerzas armadas. En respuesta a un informe de país presentado por la IE, la Comisión de Expertos de la OIT hizo hincapié en que “el personal de la enseñanza de las escuelas públicas debería contar con un marco legal para ejercer su derecho a formar sindicatos”².

Sin embargo, todavía son más de 30 los gobiernos que no han ratificado el Convenio núm. 87³ de la OIT, entre ellos Brasil, China, India, Irán, Corea y Estados Unidos. En otros países, aunque el Convenio está ratificado, los miembros del personal docente son funcionarios y tienen prohibido formar sindicatos, como ocurre en Camboya, Camerún, Guinea Ecuatorial, Etiopía, Lesoto y Pakistán.

Algunos Estados tratan de restringir la actividad de los sindicatos de la educación, en particular tomando represalias contra una persona por afiliarse a una organización de su elección o exigiendo a un docente que se afilie a una asociación aprobada por el Estado. En algunos países existen otras restricciones a la libertad sindical. Entre ellas, se encuentran los complicados procesos de registro y los elevados requisitos de afiliación mínima. Sin un estatus legal o personalidad jurídica, las organizaciones de trabajadores y trabajadoras no pueden abrir una cuenta bancaria institucional, ni entablar relaciones contractuales como la contratación de personal o el alquiler de locales. De este modo, la denegación del estatus legal socava el derecho a la libertad sindical. Existen grandes disparidades en las legislaciones nacionales. La OIT subraya que el derecho a la personalidad jurídica es inherente al derecho a la libertad sindical.

El derecho a la libertad sindical también incluye el derecho de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras a afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales, así como el de estas últimas a afiliarse a organizaciones internacionales. En algunos países, las autoridades han restringido el derecho a formar federaciones o confederaciones nacionales de sindicatos. En otros casos, los gobiernos han vulnerado el derecho a la libertad sindical impidiendo a los sindicalistas participar en reuniones sindicales internacionales mediante la retención de sus documentos de viaje.

² Véase, entre otros, el Informe de la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones adoptado en 2008, publicado en la 98ª reunión de la CIT de 2009 Convenio 98 de la OIT Etiopía p. 123

³ Para una lista actualizada: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO::P11310_INSTRUMENT_ID:312232



El derecho a la libertad sindical abarca también el derecho de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras a elaborar sus propios reglamentos, estatutos y constituciones, a elegir a sus representantes, a decidir sobre sus programas y planes, así como a emprender actividades legítimas y pacíficas. Algunos sindicatos de la educación se enfrentan a la injerencia hostil e intrusiva de los gobiernos en sus asuntos internos. En varios casos, la OIT ha considerado que la destitución de dirigentes sindicales por parte del gobierno constituye una grave infracción del libre ejercicio de los derechos sindicales. La OIT también ha afirmado que la suspensión del registro legal o la disolución de un sindicato debe ser objeto de recurso ante un tribunal judicial independiente e imparcial. Además, la alteración del mecanismo de recaudación de las cuotas de los afiliados, el desalojo de los locales del sindicato o el cese de las subvenciones del gobierno para determinados puestos de responsables sindicales se consideran intervenciones hostiles en los asuntos internos del sindicato.

Derecho a la negociación colectiva

El derecho a la negociación colectiva es un derecho fundamental aceptado por los Estados Miembros en virtud de su adhesión a la OIT y que tienen la obligación de respetar, promover y ejercer de buena fe. La negociación colectiva es un derecho de los empleadores y de las organizaciones de trabajadores de cualquier nivel, y este derecho abarca a todos los trabajadores y trabajadoras, tanto del sector público como del privado. Las únicas excepciones se refieren a las fuerzas armadas y a la policía, así como a los funcionarios públicos dedicados a la administración directa del Estado. El contenido de la negociación colectiva se refiere a las condiciones de trabajo y empleo, y a la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores y sus respectivas organizaciones. La

negociación colectiva debe ser libre y voluntaria y respetar el principio de autonomía de las partes..

El derecho de negociación colectiva se recoge en el Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949 (núm. 98) y se define con más detalle en el Convenio de la OIT sobre la negociación colectiva de 1981 (núm. 54). Este derecho se reafirmó en la Declaración de la OIT de 1998 sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Con referencia específica al profesorado y al personal docente de la enseñanza superior, tanto la Recomendación OIT/ UNESCO de 1966 relativa a la situación del personal docente, en su artículo 83, como la Recomendación de 1997 que aborda la condición del personal docente de la enseñanza superior, en sus artículos 8 y 52, reconocen la importancia de la negociación colectiva.

Derecho de reunión pacífica

La libertad de reunión es un derecho humano fundamental que puede ser ejercido por personas y grupos, personas jurídicas y entidades corporativas y asociaciones registradas o no, en particular sindicatos, partidos políticos o grupos religiosos.

Existe un estrecho vínculo entre la libertad de reunión pacífica y la libertad sindical. La libertad de reunión es esencial para las actividades normales de muchas asociaciones, particularmente los sindicatos. Además, lo que puede empezar como una movilización o una reunión de personas con ideas afines puede evolucionar hasta convertirse en una asociación con el tiempo.

El derecho de reunión pacífica solo puede negarse en situaciones de seguridad nacional o pública. Además, las normas internacionales limitan el uso de la fuerza por parte de las autoridades para controlar las reuniones pacíficas o no



pacíficas. Las normas internacionales exigen que los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley utilicen la fuerza únicamente como último recurso, en proporción a la amenaza existente y de forma que se minimicen los daños o lesiones.

Derecho de huelga

El derecho a la huelga es esencial para las actividades y funciones de un sindicato. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos considera que este derecho es esencial y que, sin este, todos los demás derechos de los sindicatos serían ilusorios⁴.

El derecho de huelga no se ha formulado en términos absolutos y puede estar sujeto a restricciones. Cuando los empleados públicos prestan servicios esenciales, cuya interrupción puede amenazar la vida, la salud y la seguridad de la población, las huelgas pueden estar prohibidas. Los bomberos, por ejemplo, tienen prohibido hacer huelga en la mayoría de los países. Sin embargo, esta prohibición no debe abarcar a todos los funcionarios, sino solo a aquellos que prestan servicios esenciales. En algunos países, el profesorado ha sido clasificado como parte de los servicios esenciales en los que la huelga está prohibida. Sin embargo, la OIT ha subrayado en repetidas ocasiones, que el personal docente no presta un servicio esencial cuya interrupción pondría en peligro la vida, por lo que no puede prohibirse a los sindicatos de la educación hacer huelga.

Los gobiernos han intentado obstaculizar el derecho de huelga mediante otras estrategias. Por ejemplo, algunos países adoptan la doctrina de la “sustitución permanente”, según la cual los trabajadores en huelga son sustituidos por nuevos trabajadores que pueden votar la disolución del sindicato para salvaguardar sus puestos de trabajo.

Estas prácticas contravienen el derecho internacional. En algunos países, existen procedimientos engorrosos para llevar a cabo una huelga legal que pueden equivaler a una restricción efectiva del derecho de huelga.

En 2012 y 2013, el Grupo de Empleadores trató de impugnar el derecho de huelga en la Comisión de Aplicación de Normas (CAS) de la Conferencia de la OIT, alegando que no estaba explícitamente incluido en el Convenio núm. 87 de la OIT. Los sindicatos se vieron obligados a defender el derecho de huelga remitiéndose a una jurisprudencia que se remonta a la década de los años 1950, establecida por los mecanismos de control de la OIT y en otros lugares⁵. En febrero de 2015, en una reunión tripartita, tras una jornada internacional de protesta organizada por sindicatos de todo el mundo, el Grupo Gubernamental de la OIT, que hasta entonces se había mostrado dividido sobre la cuestión, reconoció que el derecho de huelga está vinculado a la libertad sindical, y que si no se protege el derecho de huelga, la libertad sindical no puede ejercerse plenamente. Posteriormente, la reunión acordó que los mandantes de la OIT reconocieran el derecho de huelga⁶. El Consejo de Administración de la OIT aprobó entonces, en marzo de 2015, propuestas para desbloquear la situación.

Jurisprudencia de la OIT relativa a la Libertad sindical

La OIT ha recopilado decisiones sobre lo que cubre el Convenio relativo a la libertad sindical o de asociación y lo que constituye una denegación de ese derecho. Por ejemplo, que “el derecho de reunión, la libertad de opinión y de expresión y, en

4 Véase: Comisión Europea para la Democracia por el Derecho (Comisión de Venecia) y Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos de la OSCE. (OSCE): Joint Guidelines on the right to freedom of association Diciembre de 2014

5 CSI: The Right to Strike and the ILO: the Legal Foundations, marzo de 2014, disponible en: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_final_brief_on_the_right_to_strike.pdf

6 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_346766.pdf



particular, el derecho a no ser molestado por sus opiniones y el de buscar y recibir información y opiniones y difundirlas sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión, constituyen libertades civiles que son esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales". La OIT también considera que "las actividades de un sindicato no pueden limitarse únicamente a cuestiones profesionales". Así, por ejemplo, cuando un sindicato de la educación convoca una marcha para exigir al gobierno que invierta más en la educación pública, esta actividad constituye una actividad sindical legítima.

Las quejas relativas a la detención de dirigentes o trabajadores sindicales a causa de sus actividades sindicales pueden presentarse a la OIT. Cuando los gobiernos responden negando la acusación o afirmando que las detenciones se produjeron por actividades subversivas, es decir, por razones de seguridad interna, o por delitos de derecho común, la OIT siempre ha solicitado a dichos gobiernos que proporcionen información precisa sobre las detenciones. En particular, información sobre los procedimientos judiciales para garantizar el debido examen de las acusaciones.

El Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT ha declarado que en los casos en que las personas hayan sido condenadas por motivos que no tienen relación con sus actividades sindicales, el asunto queda fuera de su competencia. Por otra parte, ha subrayado que la OIT examina toda la información disponible, en particular el texto de la sentencia, para determinar si el caso es efectivamente una cuestión de derecho penal o si la detención fue consecuencia de las actividades sindicales legítimas de dicha persona.

En cuanto al registro de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, la OIT ha concluido que, si existe como requisito un número mínimo de afiliados, el umbral debe mantenerse bajo, y que el examen de las solicitudes no debe retrasarse indebidamente. La OIT ha declarado que el registro no debe ser una

facultad discrecional de las autoridades gubernamentales, y que la legislación que prohíbe la existencia de más de un sindicato en cada empresa, sector o territorio es incompatible con el derecho a la libertad sindical.

En principio, una organización de trabajadores y trabajadoras solo puede disolverse por decisión soberana de sus miembros. La OIT reconoce que un sindicato puede ser disuelto por decisión judicial. Sin embargo, si el gobierno decidiera, sin recurrir a una resolución judicial, anular el registro de un sindicato de la educación, el Comité de Libertad Sindical considera que se trata de una violación del derecho a la libertad sindical definido en el Convenio núm. 87 de la OIT. El Comité también ha declarado que las negociaciones no deben ser llevadas en nombre de las organizaciones de trabajadores por representantes designados por los empleadores o sus dependencias, o que trabajen para ellos.

Algunos gobiernos también han tratado de restringir el flujo de fondos a las asociaciones, en particular los fondos procedentes del extranjero. En casos relacionados con los sindicatos, la OIT ha sostenido que las leyes que exigen la aprobación oficial de los fondos procedentes del extranjero pueden ser incompatibles con el Convenio núm. 87 de la OIT.

Como se mencionó anteriormente, la OIT ha subrayado que el derecho a la huelga y a la organización de reuniones sindicales son aspectos esenciales de los derechos sindicales.

La OIT también considera que un gobierno recién investido sigue siendo responsable de atender la queja que se introdujo bajo un gobierno anterior. El nuevo gobierno deberá tomar medidas para corregir cualquier efecto persistente de los hechos expuestos en la queja.



Cómo utilizar este Manual

Este Manual ofrece orientación a los sindicatos de la educación sobre cómo presentar quejas relativas a la violación de los derechos sindicales y humanos a los diferentes mecanismos internacionales de control. Los sindicatos de la educación pueden presentar sus quejas directamente por iniciativa propia. Sin embargo, para mayor eficacia, se recomienda especialmente que el sindicato se ponga primero en contacto con la IE.

La IE puede ayudar evaluando la queja, aconsejando si se requiere información adicional y, en general, enmarcando la presentación de forma más persuasiva. La IE también puede recomendar a qué institución(es) dirigirse y en qué orden, y qué cuestiones destacar en cada presentación.

La IE también puede unirse a la reclamación y este respaldo puede procurarle mayor legitimidad. Además, la IE puede buscar un respaldo adicional de la CSI o, llegado el caso, de otras federaciones sindicales mundiales.

Al mismo tiempo, el sindicato de la educación también puede remitir una queja o denuncia a otros comités de la ONU, o a un organismo intergubernamental regional. También es posible presentar información a los relatores especiales de la ONU, como los que se ocupan del derecho de reunión y asociación pacíficas; el derecho a la educación; la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes; las ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias; el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia; las cuestiones relativas a las minorías; los pueblos indígenas; los desplazados internos; los migrantes; la violencia contra las mujeres; y la trata de personas.

Siempre es conveniente mantener informada y actualizada a la IE para que pueda ayudar a presentar información adicional sobre el caso. Además, la IE

puede dar una respuesta con conocimiento de causa si un organismo de control o supervisión solicita más referencias o información de fondo.





Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT es un organismo de las Naciones Unidas especializado en el mundo del trabajo. Establece normas internacionales del trabajo, promueve los derechos en el trabajo y las oportunidades de empleo decente, la mejora de la protección social y el fortalecimiento del diálogo sobre cuestiones relacionadas con el trabajo. Es la única organización internacional tripartita, en la que los trabajadores y los empresarios tienen la misma voz que los gobiernos. Fue creada en 1919 por el Tratado de Paz de Versalles como organismo afiliado a la Sociedad de las Naciones en Ginebra. Tras la creación de las Naciones Unidas en 1946, la OIT se convirtió en el organismo especializado de la ONU para promover la justicia social y los derechos humanos y del trabajo reconocidos internacionalmente. En 2020 contaba con 187 Estados Miembros⁷.

Con su adhesión a la OIT, todos los Estados Miembros respaldan los principios y derechos establecidos en su Constitución. En 1944, la Conferencia de la OIT adoptó la Declaración de Filadelfia, que reafirma los fines y objetivos fundamentales de la OIT. La Declaración afirma que el trabajo no es una mercancía y que la libertad de expresión y la libertad sindical son esenciales para el progreso constante.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998 y modificada en 2022, es una expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de defender los valores humanos fundamentales, valores que son vitales para nuestra vida social y económica. Afirma las obligaciones y compromisos inherentes a la adhesión a la OIT, a saber:

- la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición efectiva del trabajo infantil;

⁷ La lista actual de Estados Miembros puede consultarse aquí: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/member-states/lang-es/index.htm>



- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y
- un entorno de trabajo seguro y saludable.

Estructura de la OIT

En el marco del sistema de la ONU, la OIT es el único organismo con carácter tripartito. Los tres mandantes, representantes de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores son miembros de sus órganos de gobierno. La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), que se celebra anualmente, está formada por dos delegados/as gubernamentales, un delegado/a de los trabajadores y un delegado/a de los empleadores de cada Estado Miembro. La Conferencia elige al Consejo de Administración tripartito, un órgano ejecutivo que se reúne tres veces al año para tomar decisiones sobre la política de la OIT, decidir el orden del día de la CIT y aprobar el proyecto de programa y presupuesto de la organización que se presenta a la CIT. El Consejo de Administración elige al Director/a General por un período de cinco años para que dirija la secretaría permanente, conocida como la Oficina Internacional del Trabajo, quien aplica las políticas y los programas que se decidan.

El papel de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores

Las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras desempeñan un papel esencial en el sistema de elaboración de normas. Participan en la recomendación y selección de los temas, en la discusión y redacción de los textos de las nuevas normas de la OIT, y en la votación para determinar si la CIT adopta o no una nueva norma. Si se adopta un Convenio (o un Protocolo), como el Convenio núm. 190 sobre la violencia

y el acoso en 2019, los empleadores y los trabajadores pueden alentar a su gobierno a ratificarlo. Si un Estado ratifica el Convenio/Protocolo, el gobierno debe informar periódicamente a la OIT sobre cómo se está aplicando en la ley y en la práctica. Los informes gubernamentales deben ser presentados para su revisión a las organizaciones de empleadores y trabajadores del país. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores también pueden proporcionar información relevante directamente a la OIT. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores también pueden hacer comentarios sobre los convenios o recomendaciones no ratificados si así lo solicitan.

Las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores pueden:

- presentar información respecto a los convenios y recomendaciones no ratificados;
- contribuir al proceso de elaboración de normas;
- presentar quejas al Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT;
- presentar comentarios sobre la aplicación de los convenios ratificados a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR);
- iniciar procedimientos por violaciones de los Convenios de la OIT en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT.

Los delegados y delegadas de los trabajadores y de los empleadores en la Conferencia anual de la CIT pueden:

- solicitar hacer uso de la palabra en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia de la OIT (CAS) y
- presentar quejas contra un Estado Miembro en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT.



Normas internacionales del trabajo

La Conferencia de la OIT adopta “convenios”, “protocolos” y “recomendaciones”.

Los convenios de la OIT son tratados internacionales, sujetos a la ratificación voluntaria de los Estados Miembros de la OIT. Los protocolos están vinculados a un convenio de la OIT y modifican o añaden determinadas disposiciones para garantizar que un convenio siga siendo pertinente. Las recomendaciones son instrumentos no vinculantes que establecen orientaciones adicionales sobre temas abordados por un convenio o un protocolo. Los tres instrumentos forman parte del derecho internacional y tienen por objeto establecer normas internacionales relativas a las condiciones y prácticas de trabajo en todo el mundo.

Para octubre de 2021, la OIT había adoptado 190 convenios, 206 recomendaciones y 6 protocolos que abarcan una amplia diversidad de temas. Para aprobar un convenio, un protocolo o una recomendación, es necesario el voto mayoritario de dos tercios de los delegados y delegadas presentes en la Conferencia Internacional del Trabajo. Los convenios (o protocolos) adoptados se comunican a los Estados Miembros de la OIT para su ratificación, esto es, para obtener el consentimiento de la autoridad legislativa competente sobre el asunto. Los Estados Miembros se comprometen a transponer el convenio en su legislación en un plazo no superior a los 18 meses posteriores al cierre del período de sesiones de la Conferencia. Los Estados Miembros deben informar a la OIT en un plazo de dos años sobre la situación en materia de ratificación de un nuevo convenio. Los protocolos solo pueden ratificarse si se ha ratificado el convenio que va con ellos. Cada recomendación se comunica también a todos los Estados Miembros para que se le pueda dar efecto mediante la legislación nacional, o de algún otro modo.

En virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros deben presentar un informe o memoria periódica sobre las medidas que hayan adoptado para aplicar los convenios y protocolos que hayan ratificado. Si el Estado Miembro decide no ratificar un instrumento, debe informar sobre la situación de su legislación y su práctica con respecto al convenio, indicando las dificultades que impiden o retrasan su ratificación.

Convenios fundamentales

En 1995, el Consejo de Administración de la OIT acordó que algunos convenios debían considerarse “fundamentales” y que sus principios debían promoverse y respetarse, independientemente del nivel de desarrollo de cada Estado Miembro, lo que allanó el camino para la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998. En junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo modificó esta Declaración añadiendo un entorno de trabajo seguro y saludable como quinto principio y derecho. La pandemia de COVID-19 ha demostrado una vez más la inextricable relación que existe entre un lugar de trabajo saludable y seguro, y el aire limpio, el agua y el mantenimiento de un entorno habitable. Un entorno de trabajo seguro y saludable ha demostrado ser un elemento esencial de la respuesta a la pandemia, así como de la recuperación a largo plazo.

Con su adhesión a la Constitución de la OIT, los países miembros se comprometen a respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable es un reconocimiento de un principio constitucional existente que tanto los Estados Miembros como la propia Organización tienen la obligación de promover.



Los 10 convenios fundamentales son:

C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

Los trabajadores y los empleadores pueden constituir las organizaciones que deseen y afiliarse a ellas sin necesidad de autorización previa. Dichas organizaciones tienen derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos, a elegir representantes, a organizar su administración y actividades y a formular sus programas. Las autoridades públicas no pueden intervenir en la dirección de sus asuntos internos. Las organizaciones de trabajadores y las de empleadores tienen derecho a constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones, que a su vez pueden afiliarse a organizaciones internacionales. Todos los Miembros de la OIT deben tomar las medidas adecuadas “para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”.

C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

Los trabajadores y trabajadoras deberán “gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”. La protección deberá ejercerse contra todo acto que tenga por objeto “sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato” y “despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”. La protección deberá ejercerse también contra “todo acto de injerencia en su constitución, funcionamiento o administración”.

El derecho a negociar libremente las condiciones del trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical. Los sindicatos deben tener derecho, a través de la negociación colectiva, a tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las personas a las que representan. Los funcionarios públicos también deberán gozar de derechos a la negociación colectiva. Cuando surgen conflictos, se debe dar prioridad a la búsqueda de una solución negociada a través de la negociación colectiva. Tanto empleadores como sindicatos negociarán de buena fe y pondrán todo su empeño en llegar a un acuerdo.

C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930

El trabajo forzoso u obligatorio está prohibido. El trabajo forzoso u obligatorio se define como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. El Convenio no se aplica a lo siguiente:

- cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;
- cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos;
- cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial (a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado);
- cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor (por ejemplo, terremotos, epidemia, inundaciones); y
- los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma.



P29 Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930

Es un instrumento jurídicamente vinculante que tiene como objetivo avanzar en las medidas de prevención, protección e indemnización, e intensificar los esfuerzos para eliminar las formas contemporáneas de esclavitud.

C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957

Todo Estado que ratifique el presente Convenio se obliga a “suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:

- como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- como medida de disciplina en el trabajo;
- como castigo por haber participado en huelgas;
- como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa”.

C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973

Todo Estado firmante del presente Convenio “se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores”. El Convenio fija la edad mínima general de admisión al empleo o al trabajo en 15 años (13 para los trabajos ligeros) y la edad mínima para los trabajos peligrosos en 18 años (16 en determinadas condiciones

estrictas). Prevé la posibilidad de fijar inicialmente la edad mínima general en 14 años (12 para trabajos ligeros) cuando la economía y las instalaciones educativas del país no estén suficientemente desarrolladas.

Según las nuevas estimaciones mundiales de la OIT y la UNESCO en 2020, el número de menores que trabajan ha aumentado a 160 millones en todo el mundo, un aumento de 8,4 millones de menores en los últimos cuatro años, con millones de niños más en riesgo de encontrarse en esta situación debido a las repercusiones del COVID-19.

C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

Contiene medidas para la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, como la esclavitud, la venta y la trata de menores, la prostitución, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, como el reclutamiento forzoso u obligatorio de menores para utilizarlos en conflictos armados, así como todo trabajo “que es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños”. El Convenio se aplica a “toda persona menor de 18 años”.

C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951

Este convenio exige “la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”, sin discriminación por razón de sexo o cualquier otro motivo. La remuneración en este contexto incluye el salario y toda prestación adicional.

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

Todo país que ratifique este convenio “se obliga a formular y llevar a cabo



una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

Aun cuando se han producido algunas mejoras, surgen nuevos riesgos laborales debido a la innovación tecnológica o al cambio organizacional. Los riesgos físicos pueden verse agravados por los problemas de salud mental y el acoso, y la violencia en el trabajo. El aumento del trabajo a distancia y las diversas formas de contratos laborales crean nuevos retos para la normativa de salud y seguridad, y su aplicación. El convenio señala que los países deben formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo. Dicha política deberá tener en cuenta, entre otras esferas de acción:

- diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);
- relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;
- formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen.

C187 Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

Este convenio exige a los países que consulten con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores para adoptar políticas nacionales que promuevan principios básicos tales como la evaluación de los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación.

Convenios relativos a la gobernanza

En 1994, el Consejo de Administración de la OIT designó otros cuatro convenios como instrumentos “prioritarios”, ahora denominados instrumentos de “gobernanza”, debido a su importancia para el funcionamiento del sistema internacional de normas del trabajo, alentando así a los Estados Miembros a ratificarlos.

C81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947

Los países que ratifiquen este convenio deberán “mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales y comerciales”.

C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964

Establece que todos los países que lo ratifiquen deberán formular y llevar a cabo “una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, para garantizar que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo, que dicho trabajo será tan productivo como sea posible, y que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para



ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social”.

C129 Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969

Los países que ratifiquen este convenio “deberán mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura”.

C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976

Todo Estado Miembro que ratifique este convenio se compromete a “poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores serán elegidos libremente por sus organizaciones representativas y estarán representados en pie de igualdad en cualquier organismo mediante el cual se lleven a cabo las consultas”.

Los sindicatos de todo el mundo continúan sus esfuerzos para promover la ratificación de los convenios y protocolos de la OIT. La IE insta periódicamente a sus organizaciones miembros a que presionen a sus gobiernos para que ratifiquen los convenios fundamentales y otros convenios que afectan a la vida diaria del personal de la enseñanza; por ejemplo, el Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad, el Convenio núm. 169 sobre pueblos indígenas y tribales, y el Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso.

Mecanismos de control de la OIT

Con el fin de promover y reforzar la aplicación y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en la legislación y en la práctica, la OIT ha desarrollado un sistema de control único que ayuda a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican. Es importante conocer todos estos mecanismos para poder aprovecharlos de la mejor manera.

Existen dos tipos de mecanismos de control:

- **Sistema de control periódico:** examen de los informes periódicos presentados por los Estados Miembros sobre las medidas que han adoptado para aplicar las disposiciones de los convenios que han ratificado;
- **Procedimientos especiales:** un procedimiento de presentación de reclamaciones y un procedimiento de presentación de quejas de aplicación general, junto con un procedimiento especial para las quejas en materia de libertad sindical.

Sistema de control periódico de la aplicación de las normas

El sistema de control periódico consiste en el examen, por parte de dos órganos de la OIT, de los informes sobre la aplicación de los convenios en la legislación y en la práctica enviadas por los Estados Miembros, así como de las observaciones al respecto enviadas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Los dos órganos son:

- La **Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones** (CEACR)⁸
- La **Comisión Tripartita de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo** (CAS)⁹

8 <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>

9 <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/conference-committee-on-the-application-of-standards/lang-es/index.htm>



Informes regulares

En virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT, cada Estado miembro se compromete a informar periódicamente sobre las medidas que haya adoptado para dar cumplimiento a las disposiciones de los convenios o protocolos de la OIT que haya ratificado. En virtud del artículo 19, los Estados Miembros también informan, a intervalos solicitados por el Consejo de Administración, sobre la situación de su legislación y práctica en relación con los convenios, recomendaciones o protocolos que aún no han ratificado. Estos informes son respuestas a un cuestionario, al que también pueden responder las organizaciones de trabajadores. Luego de ello, se analizan en una Encuesta General.

Desde 2018, los gobiernos deben informar, cada tres años, sobre las medidas que han tomado para aplicar efectivamente los convenios y protocolos fundamentales y prioritarios de gobernanza. Cada seis años, los gobiernos deben informar sobre la aplicación de todos los demás convenios y protocolos ratificados, siguiendo un ciclo de informes.

Los informes sobre los convenios ratificados deben enviarse a la secretaría de la OIT entre el primero de junio y el primero de septiembre de cada año¹⁰. Esta es la oportunidad para que las organizaciones de trabajadores y trabajadoras desempeñen un papel importante en el sistema tripartito, llamando la atención, por ejemplo, sobre una nueva legislación que no vaya conforme a un convenio o sobre la falta de acción gubernamental para aplicar en la práctica los convenios fundamentales de la OIT.

Se espera que los gobiernos consulten a las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas a la hora de elaborar sus informes. Si no lo hacen, las centrales sindicales pueden enviar su propia contribución

a la OIT. La IE está en contacto con la CSI para asegurarse de que se reciben los comentarios de los sindicatos de la educación.

En 2018, la Comisión de Expertos solicitó 1.683 informes a los gobiernos sobre la aplicación de los convenios ratificados por los Estados Miembros. La Comisión de Expertos registró 1.038 informes, es decir, el 61,7% del número solicitado. Este porcentaje se mantiene relativamente estable a lo largo de los años.

Procedimientos especiales

A diferencia del sistema de control periódico, los tres procedimientos que se enumeran a continuación, se basan en la presentación de una queja o reclamación:

- Procedimiento especial para las quejas relativas a la libertad sindical a través del *Comité de Libertad Sindical*¹¹ (CLS)
- *Reclamaciones*¹² sobre la aplicación de los convenios ratificados (en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT)
- *Quejas*¹³ sobre la aplicación de convenios ratificados (en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT)

Comité de Libertad Sindical (CLS)

La OIT creó en 1951, el Comité de Libertad Sindical (CLS) para examinar las quejas relativas a las violaciones de la libertad sindical, independientemente de que el país en cuestión haya ratificado o no los convenios correspondientes¹⁴. En su calidad de órgano tripartito, el CLS está compuesto por un presidente/a independiente y tres representantes del

11 <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-es/index.htm>

12 <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/representations/lang-es/index.htm>

13 <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/complaints/lang-es/index.htm>

14 Para octubre de 2021, 157 Estados Miembros habían ratificado el Convenio 87 y 168 Estados Miembros habían ratificado el Convenio 98. Para la lista actual de ratificaciones, véase el Convenio 87 de la OIT https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312232

Y para el Convenio 98 de la OIT, véase https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312243

10 <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:11002:0::NO::>



gobierno, tres de los empleadores y tres de los trabajadores. El CLS se reúne tres veces al año y en casi 70 años de trabajo ha examinado más de 3.300 casos. Las conclusiones emitidas por el Comité de Libertad Sindical tienen por objeto orientar la acción nacional para promover el respeto de los derechos sindicales en la legislación y en la práctica.

Los sindicatos nacionales, regionales o internacionales (ya sean centrales sindicales, sindicatos sectoriales o asociaciones, y estén o no registrados), pueden presentar quejas ante el CLS relativas a violaciones de la libertad sindical. Las quejas pueden presentarse incluso si el país en cuestión no ha ratificado los convenios. Solo puede presentarse una queja contra el gobierno, no contra un empleador, porque es responsabilidad del gobierno garantizar la aplicación de estos convenios (Para mayor información, ver la sección “¿Cómo puede un sindicato de la educación utilizar el mecanismo de control de la OIT?”).

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)¹⁵

La tarea de la Comisión de Expertos de la OIT es asesorar a los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) sobre el grado de conformidad de la legislación nacional con los convenios y recomendaciones de la OIT. Fue creada en 1926 para examinar el creciente número de informes de los gobiernos sobre los convenios ratificados y está integrada por 20 expertos/as jurídicos independientes nombrados por el Consejo de Administración para un mandato de tres años renovable. Los expertos proceden de diferentes regiones geográficas, sistemas jurídicos y culturas. La CEACR formula observaciones, disponibles en un informe anual, así como peticiones directas, que están disponibles en línea. Las observaciones de los expertos son el punto de partida para elaborar la lista de casos que los sindicatos proponen para ser incluidos

en la lista de países que se examinan en la Comisión de Aplicación de las Normas (CAS) que se reúne en el marco de la Conferencia de la OIT en junio de cada año.

El *informe anual de la CEACR*, presentado al Consejo de Administración de la OIT en su reunión de marzo, se divide en tres partes:

La **Parte I** es el informe general que describe en qué medida los Estados Miembros han cumplido sus obligaciones constitucionales en relación con las normas internacionales del trabajo.

La **Parte II** contiene observaciones sobre los países en lo individual en relación con la aplicación de los convenios ratificados presentados por temas, tales como la libertad sindical y la negociación colectiva; la igualdad de oportunidades; el trabajo infantil; el trabajo forzoso, la seguridad y salud en el trabajo; los salarios, la protección de la maternidad, los derechos de los pueblos indígenas, los trabajadores migrantes y otros.

La **Parte III** contiene un estudio general en profundidad de la práctica de los Estados miembros en relación con un tema concreto.

Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS)

La CAS es una comisión permanente de la Conferencia anual de la OIT. Es un órgano tripartito, compuesto por delegados/as de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Su función es examinar el informe anual de la CEACR. Por recomendación de los representantes de los trabajadores y de los empleadores, selecciona 24 casos, elegidos por país y por convenio, para que sean examinados en profundidad. Los gobiernos de los países seleccionados son invitados a responder ante la CAS. Asimismo, la CAS elabora recomendaciones para que los gobiernos aborden las cuestiones que les preocupan o pide al gobierno que invite a una misión de la OIT al país, o que solicite asistencia técnica. Los debates y las conclusiones de las

¹⁵ El acrónimo "CEACR" no debe confundirse con el acrónimo "CEART" del Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos en Personal Docente, que se describe más adelante.



situaciones examinadas por la Comisión de la Conferencia se publican en su informe¹⁶.

En los últimos años, se han emitido firmes recomendaciones a los gobiernos para los países en los que los sindicatos de la educación han denunciado violaciones de sus derechos, entre ellos: Bahrein, Botsuana, Camboya, Colombia, Yibuti, Etiopía, Fiyi, Honduras, Irán, Corea del Sur, Filipinas, Esuatini/Suazilandia y Uzbekistán. Estas recomendaciones están disponibles en línea a través de la función de búsqueda de [perfiles de país de NORMLEX](#)¹⁷. En abril de 2021, la IE se asoció a una queja ante el Comité de Libertad Sindical por las violaciones del derecho a la libertad sindical, el derecho de opinión y el derecho de reunión y protesta pacíficas en Myanmar.

Reclamaciones en virtud del artículo 24

En virtud de los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT, una organización de empleadores o de trabajadores puede presentar una reclamación contra un Estado Miembro ante el Consejo de Administración de la OIT por incumplimiento de cualquier convenio que haya ratificado. Un comité tripartito del Consejo de Administración, compuesto por tres miembros, examina la reclamación y formula recomendaciones sobre medidas correctoras. Si el gobierno no aplica las medidas necesarias, se puede solicitar a la CEACR que haga un seguimiento del caso. En los casos más graves, el Consejo de Administración puede decidir la creación de una Comisión de Encuesta (véase abajo).

Comisiones de encuesta en virtud del artículo 26

En virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, el Consejo de Administración puede crear una Comisión de Encuesta cuando se acuse a un Estado Miembro

de violaciones graves y reiteradas de un convenio que haya ratificado y por no haberse ocupado de los problemas en cuestión.

Una queja en virtud del artículo 26 puede ser presentada por:

- otro Estado Miembro que haya ratificado el convenio correspondiente,
- un delegado/a de la Conferencia Internacional del Trabajo,
- el Consejo de Administraciones en el marco de sus competencias.

Al recibir una queja, el Consejo de Administración de la OIT puede constituir una Comisión de Encuesta compuesta por tres miembros independientes. Esta comisión lleva a cabo una investigación completa de todos los hechos del caso. Al final, formula recomendaciones sobre las medidas que debe adoptar el país para abordar las cuestiones planteadas en la queja.

Una Comisión de Encuesta es el procedimiento de investigación de más alto nivel de la OIT. En la historia de la organización ha habido 14 Comisiones de Encuesta, la última de ellas abordó las violaciones de la libertad sindical en la República Bolivariana de Venezuela. Comisiones anteriores examinaron la situación en Zimbabue en relación con los ataques sistemáticos contra líderes sindicales, en Belarús en relación con la falta de independencia de los sindicatos y en Myanmar (Birmania) sobre el uso sistemático del trabajo forzoso. En 1982, una comisión examinó la situación en Polonia, y más tarde, cuando el líder de Solidarność, Lech Walesa, fue elegido presidente de Polonia, afirmó al respecto: "la comisión de encuesta creada por la OIT tras la imposición de la ley marcial en mi país contribuyó significativamente a los cambios que llevaron la democracia a Polonia".

La IE apoyó la queja del Grupo de los Trabajadores en la Conferencia de la OIT para que se creara una Comisión de Encuesta en Bahrein en 2011 sobre

16 Los informes se publican en la sesión correspondiente de la Conferencia de la OIT "informes y actas provisionales". El informe de la CAS de 2019 puede consultarse aquí: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/lang-es/index.htm>

17 Consulte los perfiles de los países de NORMLEX disponibles en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11003:0:NO:::>



la discriminación en el empleo, y en Uzbekistán sobre el uso del trabajo infantil en la recolección del algodón en 2013. Sin embargo, el Consejo de Administración no nombró una Comisión de Encuesta, sino que envió varias misiones de alto nivel para abordar las cuestiones planteadas en las quejas.

Seguimiento de una Comisión de Encuesta en virtud del artículo 33

Cuando un país no aplica las recomendaciones de una Comisión de Encuesta, el Consejo de Administración puede tomar medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT. Esta disposición establece que “en caso de que un Miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la Comisión de Encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones”.

En el año 2000, se invocó el artículo 33 por primera vez en la historia de la OIT cuando el Consejo de Administración pidió a la CIT que tomara medidas para instar a Myanmar (Birmania) a poner fin al uso del trabajo forzoso. El régimen militar terminó en 2011 y se adoptó una nueva ley laboral, aunque el país se enfrentó a nuevos retos y a acusaciones de genocidio contra la minoría rohinyá. Tras el golpe militar de 2021, la situación de los derechos humanos y sindicales se ha deteriorado gravemente. En marzo de 2021, la IE se asoció a una queja presentada ante el Comité de Libertad Sindical por la CSI en relación con las violaciones del derecho a la libertad sindical, el derecho de opinión y el derecho de reunión y protesta pacíficas en Myanmar. El Consejo de Administración considera el caso como grave y urgente¹⁸.

Intervenciones directas

Solicitud de intervención directa del Director/a General de la OIT

En los casos de violaciones graves de las normas del trabajo, en particular de los Convenios 87 o 98, que requieren una acción urgente, tales como la detención arbitraria de sindicalistas, una organización de trabajadores o de empleadores puede solicitar la intervención directa del Director/a General de la OIT. Aunque las intervenciones directas no son un mecanismo formal, es una práctica reconocida, ágil y eficaz.

Misiones sobre el terreno

Como parte de los procedimientos de control, la OIT también lleva a cabo misiones de asesoramiento o de contacto directo, o bien tripartitas de alto nivel según sea el caso, durante las cuales funcionarios de la OIT se reúnen con funcionarios gubernamentales, organizaciones de empleadores y de trabajadores, para discutir cuestiones relativas a la aplicación de las normas con el fin de encontrar soluciones. En estas ocasiones, los sindicatos de la educación pueden solicitar reunirse con la misión en el momento de visitar el país para proporcionar información adicional sobre cualquier presunta violación de los convenios de la OIT. Los informes de estas misiones, dependiendo de su función, pueden aportar valiosas recomendaciones que los sindicatos pueden difundir. Por ejemplo, en el caso de los ataques y asesinatos de sindicalistas en Filipinas, y otras violaciones del derecho a la libertad sindical, el CAS y la CEACR recomendaron en 2019 que el Gobierno filipino aceptara una misión tripartita de alto nivel¹⁹.

18 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:4111049

19 Véase https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711273.pdf y https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:4058020,es:NO Esta misión ha sido aplazada debido a la pandemia de COVID-19.



¿Cómo puede un sindicato de la educación utilizar los mecanismos de control de la OIT?

Los afiliados de la IE y otros sindicatos de la educación pueden hacer lo siguiente:

- presentar observaciones por escrito a la OIT a través de la Comisión de Expertos (CEACR);
- presentar quejas al Comité de Libertad Sindical (CLS);
- presentar observaciones al Consejo de Administración.

Observaciones a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)

Como se ha explicado anteriormente, todos los Estados Miembros de la OIT deben presentar informes periódicos a la CEACR e informes adicionales a petición especial. Una organización nacional, incluyendo un sindicato o una asociación de la educación, puede desempeñar un papel crucial, por ejemplo, llamando la atención sobre las nuevas leyes regresivas o las reformas de las leyes existentes que no se ajustan a un convenio de la OIT; o sobre el incumplimiento por parte del gobierno de los convenios fundamentales de la OIT. Los gobiernos nacionales deben respetar los principios incluidos en los convenios fundamentales aunque no los hayan ratificado. Por lo tanto, las observaciones escritas son una oportunidad importante para que los sindicatos planteen cuestiones de interés para los trabajadores y trabajadoras de la educación. El plazo para enviar los comentarios a la OIT en el contexto del informe anual de la CEACR es normalmente el 1 de septiembre de cada año.

Los comentarios pueden enviarse a ORGS-CEACR@ilo.org. La IE y la CSI pueden prestar asesoramiento y ayuda en la transmisión de las observaciones a la Comisión de Expertos.

Quejas ante el Comité de Libertad Sindical (CLS)

El Comité de Libertad Sindical recibe y evalúa las quejas contra el gobierno de cualquier Estado Miembro (en tanto que garante responsable) por parte de organizaciones de trabajadores o empleadores. Puede presentarse una queja ante la OIT aun cuando no se hayan agotado todos los recursos disponibles a nivel nacional. Sin embargo, es aconsejable que la organización de trabajadores explique las razones por las que se han omitido dichos recursos o por qué estos no obtuvieron resultados.

La IE recomienda vivamente que los sindicatos de la educación consulten con la IE antes de presentar una queja. La IE puede proporcionar asesoramiento sobre los procedimientos; puede respaldar o “asociarse” a la queja; y ser un enlace con la OIT para su seguimiento. La IE también puede coordinarse con la CSI para obtener apoyo adicional. Una situación óptima es que exista una coordinación entre la central sindical nacional, la IE y la CSI para que todos se asocien a la queja presentada por un sindicato de la educación.

La OIT examina en primer lugar, si la queja es admisible, es decir, determina si los hechos descritos por la organización querellante constituyen claramente una violación de los derechos sindicales. En caso de ser admisible, la OIT comunicará al gobierno nacional que la organización ha presentado una queja y solicitará comentarios sobre las denuncias formuladas. El sindicato en cuestión puede proporcionar en cualquier momento información adicional relevante para el caso. En su examen de la queja, si el Comité de Libertad Sindical concluye que se han violado las normas o los principios de la



libertad sindical, elabora un informe para el Consejo de Administración de la OIT y formula recomendaciones sobre cómo remediar la situación. A continuación, se invita al gobierno a informar sobre la aplicación de estas recomendaciones. El sindicato también puede informar al Comité de Libertad Sindical sobre cualquier acción u omisión del gobierno en respuesta a las recomendaciones. En el sitio web²⁰ de la OIT puede consultarse más información sobre cómo redactar una queja.

Mientras el caso esté pendiente ante el CLS, el sindicato nacional puede ejercer presión sobre el gobierno de diversas maneras. Por ejemplo, puede utilizar sus canales de comunicación para dar a conocer

- que el caso se ha presentado ante el CLS;
- la ausencia de respuesta del gobierno a las solicitudes de información del CLS;
- las recomendaciones del CLS y cualquier acción de seguimiento por parte del gobierno.

Presentación y seguimiento

El querellante recibirá un acuse de recibo de la OIT y se le asignará un número de caso. Es importante conservar este número de caso para futuras referencias y seguimiento. Si un sindicato no recibe un acuse de recibo y un número de caso, es aconsejable ponerse en contacto con la IE para obtener asistencia adicional.

Es de esencial importancia hacer un seguimiento de la queja una vez presentada y proporcionar cualquier información adicional que pueda solicitar el [Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT \(NORMES\)](#). Asimismo, es importante tener en cuenta que puede presentarse información adicional en cualquier

momento, citando el número de caso de la queja.

Los informes con las conclusiones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical se publican tres veces al año, después de cada reunión en marzo, junio y noviembre.

La IE está disponible para proporcionar asesoramiento y asistencia en la presentación de una queja ante el Comité de Libertad Sindical. La IE también puede asociarse a una queja. Puede encontrarse más información sobre cómo redactar una queja aquí: <https://foa-workersguide.ilo.org/>

Las quejas deben enviarse a la siguiente dirección:

Organización Internacional del Trabajo
NORMES
Route des Morillons 4,
CH 1211- Ginebra 22
SUIZA
Correo electrónico: libsynd@ilo.org
www.ilo.org/normes

Reclamaciones en virtud del artículo 24

Los procedimientos para el examen de las reclamaciones y un formulario de presentación electrónica de las reclamaciones en virtud del artículo 24 están disponibles en línea. La IE puede asesorar y ayudar con el procedimiento²¹.

Por lo general, se recomienda introducir reclamaciones en virtud del artículo 24 en los casos que no se refieren a la libertad sindical y la negociación colectiva. Pueden referirse, por ejemplo, a casos de discriminación (Convenio 111), igualdad de remuneración (Convenio 100), seguridad social (Convenio 102) y derechos de los pueblos indígenas y tribales (Convenio 169). El Consejo de Administración suele remitir al Comité de Libertad Sindical los casos relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva (Convenios 87 y 98).

20 Key document - Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical - Anexo I (ilo.org)

21 Formulario de presentación en línea de reclamaciones en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/representations/lang-es/index.htm>



No son muchos los sindicatos de la educación que han presentado una reclamación en virtud del artículo 24. En 2008 se examinó un caso, presentado por la Unión de Trabajadores de la Educación de Río Negro (UNTER), gremio de base de la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República de Argentina (CTERA), en el que se alegaba el incumplimiento por parte de Argentina del Convenio relativo a los pueblos indígenas y tribales, 1989 (C169)²².

Comisión de Encuesta en virtud del artículo 26

Los delegados y delegadas de los trabajadores en la Conferencia de la OIT pueden presentar quejas en virtud del artículo 26. Por lo general, son las centrales sindicales o las organizaciones de empleadores a nivel nacional las que inician la convocatoria de una comisión de encuesta. Los sindicatos de la educación pueden apoyar la convocatoria de una comisión de encuesta haciendo uso de la palabra en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia y planteando las violaciones de los convenios correspondientes, así como llevando a cabo actividades de incidencia ante su gobierno y sus organizaciones de empleadores.

Asistencia técnica y cooperación de la OIT

La OIT proporciona asistencia técnica para la elaboración de la legislación nacional de acuerdo con las normas internacionales del trabajo. La OIT también lleva a cabo programas de cooperación técnica, incluyendo consultas tripartitas sobre reformas de la legislación laboral, y actividades de promoción con el objetivo de dar a conocer las normas, desarrollar la capacidad para promover la negociación colectiva o desarrollar

competencias en materia de negociación.

Muchas de estas actividades de asistencia técnica son llevadas a cabo por el personal especializado en normas internacionales del trabajo de la OIT, que está asignado a las oficinas de la OIT situadas en todo el mundo. El personal especializado en normas se reúne con funcionarios gubernamentales, y con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para prestarles asistencia en lo que respecta a las nuevas ratificaciones de convenios y a las obligaciones de envío de memorias. Además, discute con ellos las soluciones a los problemas planteados por los órganos de control, y revisa los proyectos de legislación para garantizar su conformidad con las normas internacionales del trabajo.

El personal especializado en normas internacionales del trabajo de la OIT también está disponible para ayudar a los sindicatos de la educación y se les puede pedir consejo, información y apoyo.

Además, el Centro Internacional de Formación de Turín (Italia) ofrece formación sobre las normas internacionales del trabajo para funcionarios gubernamentales, empleadores, trabajadores, juristas, jueces, y educadores y educadoras jurídicos. Varios representantes de organizaciones miembros de la IE ya se han beneficiado de los cursos de formación.

²² https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:50012:0::NO::P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:2507187,en





Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART)



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



CEART

El Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos sobre la Aplicación de las Recomendaciones relativas al Personal Docente (CEART) fue creado para supervisar la aplicación de la Recomendación de la OIT/ UNESCO sobre la situación de los docentes adoptada en 1966. En 1999 se amplió su mandato, y comenzó a supervisar la Recomendación sobre la situación del personal docente de la enseñanza superior, adoptada en 1997.

Ninguna de estas dos Recomendaciones es legalmente vinculante, y la función del Comité Mixto tiene un carácter consultivo. Sin embargo, una función importante del Comité es examinar los problemas relacionados con la aplicación de las Recomendaciones y alentar a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y a las de la educación a adoptar medidas que permitan mejorar la situación de la profesión docente.

El CEART está compuesto de 12 expertos independientes designados por la OIT y la UNESCO por períodos renovables de seis años. Los miembros del CEART actúan en su capacidad personal. Entre los criterios de selección se incluye: la no dependencia de organizaciones gubernamentales, de empleadores o sindicales y ser competente en los campos esenciales de las recomendaciones. Igualmente, se trata de crear un equilibrio entre regiones geográficas, sistemas educativos, campos de estudio y sexo.

El CEART adopta un programa temático para cada reunión y examina las memorias y estudios presentados por los gobiernos, las organizaciones nacionales que representan el personal docente y sus empleadores, la OIT y la UNESCO y las organizaciones intergubernamentales o no gubernamentales, como la IE.

Las reuniones del Comité Mixto se llevan a cabo cada tres años, alternando entre la oficina central de la UNESCO en París y la OIT en Ginebra. La duración de las reuniones varía entre 3 días y medio a 5 días de trabajo. Estas reuniones son a puerta cerrada, pero desde 2000 incluyen a diversas partes interesadas, incluyendo



representantes de la IE, por invitación del Comité Mixto.

En su presentación ante el CEART en octubre de 2021, la IE centró su intervención en la precariedad de la condición del personal docente, en los problemas relacionados con la enseñanza digital y en línea, en los ataques y restricciones a la libertad académica y a la autonomía profesional, en la desprofesionalización del profesorado, así como en las restricciones a los derechos sindicales.

Los informes publicados por el CEART desde 1997 pueden ser consultados en la página web: <https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/education/lang-es/index.htm>. También pueden solicitarse ejemplares impresos de los informes en la secretaría mixta en sector@ilo.org.

Los sindicatos de la educación pueden presentar al CEART información sobre el incumplimiento de las Recomendaciones (véase más adelante).

Recomendación de 1966 relativa a la situación del personal docente

Esta recomendación, adoptada el 5 de octubre de 1966 por los Estados Miembros de la UNESCO y la OIT, establece normas comunes relativas a la condición del personal docente más allá de la diversidad de las legislaciones, normativas y tradiciones nacionales. La IE considera que las disposiciones de esta Recomendación siguen siendo muy pertinentes y deben ser plenamente respetadas por todos los países.

Recomendación de la OIT/ UNESCO sobre la situación del personal docente (1966)

La Recomendación de la OIT/ UNESCO sobre la situación del personal docente (1966) es la única norma internacional que se aplica a todo el personal docente de los establecimientos públicos o privados de enseñanza secundaria o de nivel más bajo: establecimientos de segunda enseñanza, intermedia, general, técnica, profesional o artística; establecimientos de enseñanza primaria, guarderías infantiles y jardines de la infancia (artículo 2). Fue aprobada por consenso en octubre de 1966 en una conferencia intergubernamental convocada conjuntamente por la OIT y la UNESCO.

Aspectos más destacados de la Recomendación de 1966

- Preparación para la profesión docente**

Al establecer la política de ingreso en los cursos de formación de los futuros/as docentes, debería tenerse en cuenta la necesidad de que la sociedad pueda disponer de un número suficiente de personal docente, que reúna las cualidades morales, intelectuales y físicas necesarias, así como los conocimientos y la competencia requeridos (art. 11).
- Escasez de personal docente**

Al reconocer que ciertos procedimientos adoptados con el fin de resolver la escasez de personal docente (tales como grupos de alumnos excesivamente numerosos o una prolongación indebida de las horas de trabajo del profesorado), son incompatibles con los fines y los objetivos de la educación y perjudiciales para el alumnado, las autoridades competentes deberían tomar medidas con carácter de urgencia para que dichos procedimientos queden sin efecto y sean desechados. (art. 141).
- Empleo y carrera profesional**

La estabilidad profesional y la seguridad del empleo son indispensables tanto para el interés de la enseñanza como para el personal docente, y deberían estar garantizados aun cuando se produzcan cambios en la organización tanto del conjunto como de una parte del sistema escolar (art. 45).



Recomendación de la OIT/UNESCO sobre la situación del personal docente (1966) (Continuación)

- **Derechos y obligaciones del personal docente**

En interés del alumnado, deberían realizarse todos los esfuerzos para favorecer la cooperación entre los padres y el personal de enseñanza, pero el personal docente debería estar protegido contra toda injerencia injustificada de los padres en materias que son esencialmente de la competencia profesional del profesorado (art. 67).

- **Diálogo social colectivo**

Las organizaciones del personal docente deberían ser reconocidas como una fuerza que puede contribuir considerablemente al progreso de la educación y, por consiguiente, deberían participar en la elaboración de la política docente (art. 9).

La IE considera que la falta de consulta de las organizaciones de la educación en general es una violación flagrante del artículo 9 de la Recomendación. Es fundamental que el profesorado tenga la posibilidad de negociar sus condiciones de trabajo y de esforzarse por alcanzar los más altos niveles de educación a través de sus organizaciones representativas. Por ello, la IE pide a todos los gobiernos reconocer los sindicatos de la educación establecidos de conformidad con las normas internacionales y nacionales.

Recomendación de 1997 sobre la situación del personal docente de la enseñanza superior

La Recomendación de 1997 relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior representa el reconocimiento oficial por parte de los

Estados Miembros de la UNESCO y la OIT de la necesidad de abordar la condición del personal docente de la enseñanza superior en todos los países, mediante la aplicación de reglamentos comunes sin excepciones, a pesar de la diversidad de leyes, reglamentos y tradiciones. La IE insta a todos los países a que apliquen plenamente la Recomendación de 1997, en particular porque la enseñanza superior está sujeta a crecientes presiones comerciales.

Recomendación de la UNESCO de 1997 relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior

La Recomendación de la UNESCO de 1997 es la única normativa internacional aplicable al personal docente de la enseñanza superior, que designa a todas las personas que en instituciones o programas de enseñanza superior se dedican a enseñar y/o realizar estudios académicos o investigaciones, y/o a prestar servicios educativos a los estudiantes o la comunidad en general (artículo 1, f). Fue adoptada por consenso el 11 de noviembre de 1997 por la Conferencia General de la UNESCO, tras varios años de preparación conjunta de la UNESCO y la OIT.

Aspectos más destacados de la Recomendación de 1997

- **Libertad académica**

El personal docente de la enseñanza superior tiene derecho a preservar la libertad académica. Es decir, la libertad de enseñar y debatir sin verse limitado por doctrinas instituidas; la libertad de llevar a cabo investigaciones y difundir y publicar los resultados de las mismas; la libertad de expresar libremente su opinión sobre la institución o el sistema en que trabaja; la libertad ante la censura institucional; y la libertad de participar en órganos profesionales u organizaciones académicas representativas (art. 27). El CEART adoptó recomendaciones muy pertinentes a raíz de la denuncia presentada por UCU²³.



**Recomendación de la UNESCO de 1997
relativa a la condición del personal
docente de la enseñanza superior
(Continuación)**

- **Colegialidad**

El personal docente de la enseñanza superior debería tener el derecho y la posibilidad de participar, sin discriminación alguna y de acuerdo con sus capacidades, en los órganos rectores, así como de criticar el funcionamiento de las instituciones de enseñanza superior, comprendida la suya propia, respetando al mismo tiempo el derecho a participar de otros sectores de la comunidad académica; asimismo, debe tener derecho a elegir una mayoría de representantes en los órganos académicos de la institución de enseñanza superior (art. 31).

- **Seguridad del empleo**

Debe salvaguardarse la seguridad del empleo en la profesión, en particular la titularidad, cuando este régimen exista, ya que es esencial tanto para los intereses de la enseñanza superior como para los del personal docente de la misma. La titularidad, cuando este régimen exista, o su equivalente funcional, deberá concederse tras un periodo razonable de prueba a quienes reúnan una serie de condiciones objetivas previamente determinadas en materia de docencia y/o labor intelectual y/o investigación, a juicio de un órgano académico, y/o realicen un trabajo de extensión a la comunidad satisfactorio a juicio de la institución de enseñanza superior (art. 46).

**Recomendación de la UNESCO de 1997
relativa a la condición del personal
docente de la enseñanza superior
(Continuación)**

- **Negociación colectiva y diálogo social**

Debe considerarse y reconocerse a las organizaciones que representan al personal docente de la enseñanza superior como una fuerza que puede contribuir en gran medida al progreso de la educación y que, por consiguiente, deben participar, junto con otros agentes y partes interesadas, en la determinación de las políticas de enseñanza superior (art. 8).

El personal docente de la enseñanza superior debe gozar del derecho a la libertad sindical y ha de favorecerse el ejercicio de dicho derecho. Se fomentará la negociación colectiva o un procedimiento equivalente, de conformidad con los instrumentos normativos de la OIT (art. 52).

La IE está preocupada por la proliferación de los contratos de corta duración y apoya la decisión del Tribunal Supremo del Canadá, que dictaminó que “el personal académico debe tener una sólida seguridad de empleo a fin de disfrutar de la libertad necesaria para mantener la excelencia académica, que es o debe ser distintiva de la universidad²⁴”. La IE considera que la falta de consulta a las organizaciones del personal docente es una violación manifiesta del artículo 8 y el artículo 52 de la Recomendación. Es esencial que el personal académico pueda negociar sus condiciones de empleo a través de la negociación colectiva.

²⁴ Véase <https://www.aaup.org/article/academic-freedom-canada-labor-law-right#.Xp1YEJngo2w>



Procedimiento relativo a las alegaciones y los informes

Para supervisar la aplicación de estas dos Recomendaciones, el CEART ha establecido un procedimiento que permite a los sindicatos nacionales e internacionales de la educación presentar quejas relativas al incumplimiento de las disposiciones de las Recomendaciones en un Estado Miembro.

Para ser admisible para su examen por el CEART, toda alegación debe estar relacionada con las disposiciones de cualquiera de las dos Recomendaciones, debe proceder de un sindicato nacional o internacional de la educación y no debe ser competencia de otros órganos de la OIT o de la UNESCO establecidos para el seguimiento de los convenios u otros instrumentos internacionales.

Cuando la secretaría del CEART recibe una comunicación que considere referirse a una alegación y estime que está dentro de su competencia, solicitará información suplementaria a la organización que la ha presentado. Posteriormente, transmitirá la alegación al grupo de trabajo permanente especializado en alegaciones.

La comunicación original y toda información suplementaria se transmitirán al gobierno del país de que se trate para que formule observaciones en un plazo determinado. A su vez, estas observaciones se enviarán a la organización que presenta la alegación para obtener observaciones suplementarias que volverán a presentarse al gobierno, por si éste desea formular unas últimas observaciones. En el supuesto de que un gobierno no responda en un plazo razonable tras recibir la comunicación original y una nota recordatoria, la alegación podrá presentarse al Comité Mixto con una nota en la que se indique que el gobierno en cuestión no ha respondido.

A continuación, la comunicación original y todas las observaciones de las partes se someterán al examen del Comité Mixto en su siguiente reunión. Cuando proceda, éste buscará en todas las fuentes disponibles, de conformidad con su mandato, información

relacionada con el examen de las alegaciones. A su vez, las opiniones del Comité Mixto serán publicadas como parte de su informe.

Presentación del informe

Los informes del CEART se presentan al Consejo de Administración de la OIT, con la petición de que los informes se transmitan a la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo (CAS) y al Comité de Convenciones y Recomendaciones del Consejo Ejecutivo de la UNESCO, para su transmisión a la Conferencia General.

En algunas ocasiones, el borrador final de un informe sobre una alegación puede prepararse más de un año antes de la siguiente reunión programada. Con la aprobación del CEART, el grupo de trabajo que ha preparado el informe está autorizado a transmitirlo, como informe completo del CEART, para su examen por el Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Ejecutivo de la UNESCO.

La IE recomienda vivamente que los sindicatos de la educación se pongan en contacto con la IE antes de enviar cualquier queja al CEART para que la IE pueda asesorarles sobre el contenido de la queja, y también pueda respaldar la queja y ayudar con cualquier seguimiento que pueda ser necesario.

Los envíos deben dirigirse de la siguiente manera:

CEART/OIT
Especialista en el sector de la educación
Departamento de Actividades Sectoriales
Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons, 4
CH-1211 Ginebra 22 • Suiza
Correo electrónico: sector@ilo.org
Tel: +41 22-799 -7513
o bien:
CEART
Jefe de Sección
Sección de Formación de Docentes
División de Enseñanza Superior,
UNESCO.
7, place de Fontenoy
75352 París 07 SP • Francia



Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) es el organismo principal dentro del sistema de las Naciones Unidas para la promoción y protección de los derechos humanos. La OACNUDH se guía en su trabajo por el mandato establecido por la Asamblea General (Resolución 48141), la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y los instrumentos de derechos humanos subsiguientes.

Estructura de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH)

La OACNUDH está encabezada por un/a Alto/a Comisionado/a con rango de Secretario/a General Adjunto/a y tiene su sede en Ginebra (Suiza). La OACNUDH, además de la Oficina Ejecutiva del Alto Comisionado, está compuesto por tres divisiones sustantivas:

- División de Compromiso Temático, Procedimientos Especiales y Derecho al Desarrollo
- La División del Consejo de Derechos Humanos y Tratados
- La División de Operaciones sobre el Terreno y Cooperación Técnica

En 2022, la OACNUDH contaba con 12 oficinas regionales en África Oriental (Addis Abeba), África Meridional (Pretoria), África Occidental (Dakar), América Central (Ciudad de Panamá), América del Sur (Santiago de Chile), Europa (Bruselas), Asia Central (Bishkek), Asia Sudoriental (Bangkok), Pacífico (Suva) y Oriente Medio y Norte de África (Beirut). La OACNUDH también cuenta con un Centro Regional de Derechos Humanos y Democracia para África Central en Camerún (Yaundé) y un Centro de Formación y Documentación para el Suroeste Asiático y la Región Árabe en Qatar (Doha).



Órganos de Derechos Humanos

El sistema de las Naciones Unidas para la promoción y la protección de los derechos humanos está integrado por dos principales tipos de órganos: los órganos creados en virtud de la carta de la ONU, el Consejo de Derechos Humanos y órganos creados en virtud de tratados internacionales relativos a los derechos humanos. La mayoría de estos órganos recibe asesoramiento de la secretaría de la División del Consejo de Derechos Humanos y Tratados de la OACNUDH.

Órganos basados en la Carta de Naciones Unidas

- Consejo de Derechos Humanos (CDH), anteriormente Comisión de Derechos Humanos (CHR)
- Procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos
- Examen Periódico Universal
- Procedimiento de denuncia del Consejo de Derechos Humanos

Órganos basados en los Tratados

Son ocho los órganos creados en virtud de los tratados de los derechos humanos que supervisan la implementación de los principales tratados internacionales de los derechos humanos:

- Comité de Derechos Humanos (HRCT)
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR)
- Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD)
- Comité para la Erradicación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Comité contra la Tortura (CAT)
- Subcomité para la Prevención de la Tortura (SPT)
- Comité de los Derechos del Niño (CRN)
- Comité para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW)
- Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad (CRPD)
- Comité contra la Desaparición Forzada (CED)

A continuación, se describen los órganos de mayor relevancia para los sindicatos de la educación.

Consejo de Derechos Humanos (CDH)

En marzo de 2006 se estableció el Consejo de Derechos Humanos (CDH) mediante la Resolución 60/251 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, sustituyendo así a la antigua Comisión de Derechos Humanos. El CDH es un órgano intergubernamental responsable de la promoción y protección de los derechos humanos en todo el mundo, y del abordaje de situaciones de violaciones de los derechos humanos. Puede examinar todas las cuestiones que atañen al tema de los derechos humanos. El Consejo está compuesto por 47 Estados Miembros de las Naciones Unidas elegidos por la Asamblea General de las Naciones Unidas por un período de tres años y se reúne en las oficinas de las Naciones Unidas en Ginebra.

El CDH confirma la indivisibilidad, universalidad e interdependencia de todos los derechos humanos. Con motivo de su inauguración, el antiguo Secretario General de la ONU, Kofi Annan, señaló lo siguiente: “La labor del Consejo debe representar una clara ruptura con el pasado. Eso debe manifestarse en la forma en que ustedes elaboren y apliquen el mecanismo universal de exámenes periódicos, en la voluntad que desplieguen para confrontar las cuestiones difíciles y participar en debates arduos, cuando estos sean necesarios para remediar o, todavía mejor, para prevenir las violaciones de los derechos humanos. No permitan nunca que este Consejo quede atrapado en contiendas políticas o maniobras mezquinas. Piensen siempre en aquellos cuyos derechos se ven denegados”.

La composición actual del Consejo de Derechos Humanos puede consultarse en el [sitio web del OACNUDH](https://www.ohchr.org/es/hr-bodies/hrc/membership)²⁵.

²⁵ <https://www.ohchr.org/es/hr-bodies/hrc/membership>



Procedimientos Especiales

Los Procedimientos Especiales son establecidos por el Consejo de Derechos Humanos para abordar ya sea situaciones específicas desde una perspectiva temática o de país en todas partes del mundo. Para octubre de 2022, estaban en vigor 45 mandatos temáticos y 14 de país. La lista actual de los mandatos temáticos y mandatos de países está disponible en [el sitio web de la OACNUDH](#)²⁶. La OACNUDH proporciona a estos mecanismos asistencia en materia de personal, logística e investigación para apoyarlos en el cumplimiento de sus mandatos.

Los Procedimientos Especiales realizan visitas a los países; actúan en casos individuales y en cuestiones más amplias enviando comunicaciones a los Estados y a otras personas para señalar a su atención presuntas violaciones o abusos; realizan estudios temáticos y convocan consultas de expertos; contribuyen a la elaboración de normas internacionales de derechos humanos; realizan actividades de promoción; y prestan asesoramiento en materia de cooperación técnica. Los Procedimientos Especiales presentan informes al Consejo de Derechos Humanos; la mayoría de los mandatos también presentan informes a la Asamblea General. Sus tareas se definen en las resoluciones por las que se crean o prorrogan sus mandatos.

En el curso de los últimos años, los Procedimientos Especiales han llamado la atención de la comunidad internacional sobre muchas cuestiones preocupantes, como la brutalidad policial, las ejecuciones sumarias, los asesinatos por honor, la difícil situación de los niños y las niñas de la calle, la persecución de las minorías étnicas en muchas sociedades, el papel de los agentes no estatales en las violaciones de los derechos humanos, el vínculo entre la extrema pobreza y el respeto

de los derechos humanos y las repercusiones de las violaciones de los derechos humanos en la sociedad civil.

Los Procedimientos Especiales pueden establecerse mediante el nombramiento de un Relator/a Especial, un Representante Especial o un Experto/a Independiente, o un grupo de trabajo, normalmente compuesto por cinco miembros. Los/las titulares de mandatos de los Procedimientos Especiales prestan servicios a título personal y no reciben sueldos ni ninguna otra retribución financiera por su trabajo. La condición de independencia de los/las titulares de mandatos puede contribuir a garantizar su imparcialidad.

Mandatos temáticos y mandatos de país

Para de 2022, estaban en vigor los siguientes mandatos:

País²⁷

- Afganistán – Relator Especial sobre Derechos Humanos
- Belarús - Relator Especial sobre Derechos Humanos
- Burundi - Relator Especial sobre Derechos Humanos
- Camboya - Relator Especial sobre Derechos Humanos
- República Centroafricana - Experto independiente en derechos humanos
- República Popular Democrática de Corea - Relator Especial sobre Derechos Humanos
- Eritrea - Relator Especial sobre Derechos Humanos
- República Islámica de Irán -Relator Especial sobre Derechos Humanos
- Malí - Experto Independiente en Derechos Humanos
- Myanmar - Relator Especial sobre Derechos Humanos

26 <https://www.ohchr.org/es/special-procedures-human-rights-council>

27 La lista actual está disponible en: <https://spinternet.ohchr.org/ViewAllCountryMandates.aspx?lang=es>



- Territorios Palestinos - Relator Especial sobre Derechos Humanos
- Somalia - Experto Independiente en Derechos Humanos
- Federación Rusa - Relator Especial sobre Derechos Humanos
- Somalia - Experto Independiente en Derechos Humanos
- República Árabe Siria - Relator Especial sobre Derechos Humanos

Temáticos²⁸

- Grupo de Trabajo sobre las Personas de Ascendencia Africana
- Experto independiente sobre los derechos humanos de las personas con albinismo
- Grupo de Trabajo sobre la Detención Arbitraria
- Grupo de Trabajo sobre Derechos Humanos y Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales
- Relator Especial sobre la promoción y protección de los derechos humanos en el contexto del cambio climático
- Relator Especial sobre Derechos Culturales
- Relator Especial sobre el derecho al desarrollo
- Relator Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad
- Grupo de Trabajo sobre Desapariciones Forzadas o Involuntarias
- **Relator Especial sobre el derecho a la educación**
- Relator Especial sobre los derechos humanos a un medio ambiente seguro, limpio, saludable y sostenible
- Relator Especial sobre ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias
- Relator Especial sobre el derecho a la alimentación
- Experto independiente sobre los efectos de la deuda externa
- Relator Especial sobre el derecho a la libertad de opinión y de expresión
- **Relator Especial sobre el derecho de reunión y asociación pacífica**
- Relator Especial sobre el derecho a la salud física y mental
- Relator Especial sobre el derecho a una vivienda adecuada
- **Relator Especial sobre los Defensores de los Derechos Humanos**
- Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados
- Relator Especial sobre los derechos humanos de los pueblos indígenas
- Relator Especial sobre los derechos humanos de los desplazados internos
- Experto independiente sobre la promoción de un orden internacional democrático y equitativo
- Experto independiente sobre derechos humanos y solidaridad internacional
- Relator Especial sobre la eliminación de la discriminación contra las personas afectadas por la lepra y sus familiares
- Grupo de Trabajo sobre la utilización de mercenarios para obstaculizar el derecho de los pueblos a la libre determinación
- Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes
- Relator Especial sobre Cuestiones de las Minorías
- Experto independiente sobre los derechos humanos de las personas de edad
- Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos
- Relator Especial sobre el derecho a la intimidad
- Relator Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia
- Relator Especial sobre la libertad de religión y de creencias

28 La lista actual está disponible en: <https://spinternet.ohchr.org/ViewAllCountryMandates.aspx?Type=TM&lang=es>



- Relator Especial sobre la venta y la explotación sexual de los niños
- Experto independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación basadas en la orientación sexual y la identidad de género
- Relator Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud
- Relator Especial sobre la promoción y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la lucha contra el terrorismo
- Relator Especial sobre la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes
- Relator Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños
- Relator Especial sobre la promoción de la verdad, la justicia, la reparación y las garantías de no repetición
- Relator Especial sobre los efectos negativos de las medidas coercitivas unilaterales en los derechos humanos
- Relator Especial sobre la violencia contra la mujer
- Relator Especial sobre el derecho al agua potable y el saneamiento
- ***Grupo de Trabajo sobre la discriminación contra las mujeres y las niñas***

Presentación de denuncias a través de los Procedimientos Especiales

Toda persona, sindicato, organización de la sociedad civil u organismo nacional de derechos humanos puede presentar denuncias, conocidas como comunicaciones, a los/las titulares de mandatos de los Procedimientos Especiales. La(s) persona(s) u organización(es) que presenta(n) puede(n) ser víctima(s) directa(s) o indirecta(s) de las presuntas violaciones o tener un conocimiento directo o fiable de esas denuncias. La denuncia puede referirse a una violación de los derechos humanos que ya se haya

producido, que esté en curso, o a la adopción de medidas preventivas. Cuando los/las titulares de mandatos reciben información fiable sobre una violación de los derechos humanos que entra en el ámbito de su mandato, pueden intervenir directamente enviando llamamientos urgentes al gobierno correspondiente. La decisión de intervenir queda a discreción del/de la titular del mandato.

Los criterios de admisibilidad se referirán en general a la fiabilidad de la fuente, la coherencia interna de la información recibida, el nivel de detalle y el alcance del propio mandato. Los criterios y procedimientos que intervienen en la respuesta a una denuncia individual varían, por lo que es necesario presentar una denuncia de conformidad con los requisitos específicos establecidos por cada titular de mandato.

Se aconseja a los sindicatos de la educación que ayuden a sus miembros en lo individual a presentar denuncias. La queja debe estar por escrita y firmada. La IE recomienda encarecidamente que las organizaciones miembros se pongan en contacto con la IE antes de enviar cualquier denuncia a la OACNUDH para que la IE pueda asesorarlas sobre el contenido de la denuncia, y también pueda respaldarla y ayudar con cualquier seguimiento que pueda ser necesario.

La secretaría de la OACNUDH puede solicitar más detalles. Los procedimientos especiales presentan al Consejo de Derechos Humanos informes sobre las comunicaciones recibidas. La identidad de la fuente de información se mantiene siempre confidencial. Se puede presentar una denuncia a través del formulario/cuestionario en línea en el enlace "[Presentación de información a los procedimientos especiales](#)" en español, francés o inglés.



Las comunicaciones también pueden ser enviadas por correo postal o electrónico:

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
Palacio Wilson
Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra
1211 Ginebra 10, Suiza
Tel: (41 22) 917 90 00
Correo electrónico:
urgent-action@ohchr.org

Información necesaria para presentar una comunicación

Los/las titulares de mandatos de los Procedimientos Especiales solo actuarán sobre la base de información fiable y fundamentada que sea objetiva, actualizada, lo más clara posible y que no esté motivada políticamente o basada exclusivamente en informes difundidos por los medios de comunicación. Las comunicaciones deben ser un relato exacto de la presunta violación e incluir la siguiente información:

Presunta violación

- Fecha, hora y lugar del incidente o incidentes;
- Víctimas, incluyendo sus nombres;
- Tipos de violaciones;
- Las circunstancias de las presuntas violaciones (orden cronológico) de los presuntos autores de las violaciones;
- Las medidas adoptadas por las víctimas y/o sus representantes legales y los posibles resultados;
- Toda medida adoptada por las autoridades competentes para remediar la situación y los posibles resultados; y
- Cualquier otra información que pueda aclarar más el contexto en el que se han producido las violaciones, incluidas las posibles pautas y tendencias.

Examen Periódico Universal

El Examen Periódico Universal (EPU) se estableció con el Consejo de Derechos Humanos (CDH) el 15 de marzo de 2006. El EPU es un mecanismo único del CDH diseñado para supervisar el cumplimiento por parte de los Estados de los instrumentos de derechos humanos y abordar las violaciones de estos derechos cuando se producen. Ofrece a cada Estado la oportunidad de declarar las medidas que ha adoptado para mejorar la situación de los derechos humanos en su país y cumplir sus obligaciones en materia de derechos humanos. El EPU tiene por objeto garantizar la igualdad de trato a todos los países cuando se evalúa su situación en materia de derechos humanos. Asimismo, tiene por objeto prestar asistencia técnica a los Estados, mejorar su capacidad para hacer frente con eficacia a los desafíos en materia de derechos humanos y compartir las mejores prácticas en la esfera de los derechos humanos entre los Estados y otros interesados.

En el marco del mecanismo del EPU, la situación de los derechos humanos de todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas se examina cada cuatro o cinco años. Cada año, 42 Estados son examinados en tres sesiones del Grupo de Trabajo dedicadas a 14 Estados cada una. Estas tres sesiones se celebran normalmente en enero/febrero, mayo/junio y octubre/noviembre. El cuarto ciclo de exámenes ha empezado en noviembre de 2022 por un periodo de cinco años. Los exámenes son llevados a cabo por el Grupo de Trabajo del EPU, que está compuesto por los 47 miembros del Consejo; sin embargo, cualquier Estado Miembro de las Naciones Unidas puede participar en el diálogo con los Estados examinados.

Los documentos en los que se basan las revisiones son: 1) información proporcionada por el Estado examinado, que puede adoptar la forma de un "informe nacional"; 2) información contenida en los informes de expertos



y grupos independientes de derechos humanos, los procedimientos especiales, los órganos de tratados de derechos humanos y otras entidades de las Naciones Unidas; 3) información de otras partes interesadas, incluidas las instituciones nacionales de derechos humanos y las ONG.

La IE tiene la facultad de presentar información al examen periódico universal y ya ha presentado informes sobre varios países, como Bahrein, Esuatini, Georgia, Irán, Nepal y Turquía.

Comité de Derechos Humanos (HRCT)

El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (HRCT, por sus siglas en inglés o CCPR en la nomenclatura de la ONU) está integrado por 18 expertos/as que se reúnen tres veces al año en Ginebra. Los Estados deben informar inicialmente al Comité dentro de los dos años siguientes a su adhesión al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)²⁹ de 1966 y posteriormente cada cinco años. Si son Estados Parte, también deben informar sobre las medidas para cumplir con el Segundo Protocolo Facultativo del Pacto sobre la Abolición de la Pena de Muerte. Además, el Comité tiene competencia para examinar las denuncias interestatales e individuales relacionadas con presuntas violaciones del Pacto por los Estados Parte en el Primer Protocolo Facultativo. El Comité de Derechos Humanos también publica su interpretación de las disposiciones de derechos humanos, conocida como observaciones generales sobre cuestiones temáticas o métodos de trabajo³⁰.

En marzo de 2020, había 116 Estados Parte en el Primer Protocolo Facultativo

29 Para ver el texto completo del ICCP, consúltese <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

30 Puede obtenerse más información sobre el Pacto y el Comité de Derechos Humanos en el folleto informativo de la ONU: <https://www.ohchr.org/es/publications/fact-sheets/fact-sheet-no-15-rev-1-civil-and-political-rights-human-rights-committee>

y 88 Estados Parte en el Segundo Protocolo Facultativo³¹.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) está compuesto por 23 expertos/as (todas mujeres a excepción del representante de Azerbaiyán) de diferentes regiones del mundo, con el mandato de supervisar el progreso de la mujer en los países que son Estados Parte en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979³². La Convención define lo que constituye la discriminación contra la mujer. Al ratificar la Convención, los Estados están obligados a adoptar una serie de medidas para poner fin a la discriminación contra la mujer en todas sus formas. Los países que han ratificado o se han adherido a la Convención, se comprometen a presentar informes nacionales cada cuatro años sobre las medidas que han adoptado para cumplir las obligaciones contraídas en virtud del tratado. El Comité también formula recomendaciones sobre cualquier cuestión que afecte a la mujer y que, a su juicio, los Estados Parte deben abordar.

Para noviembre de 2021, había 182 Estados Parte en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer³³.

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR)

Este comité está compuesto por 18 expertos/as independientes y supervisa la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de 1966³⁴. Fue creado en su forma

31 La lista actual puede consultarse aquí: <https://treaties.un.org/Pages/Treaties.aspx?id=4&subid=A&clang=en>

32 Para el texto completo de la CEDAW, consúltese <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

33 La lista actual puede consultarse aquí: https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtsg_no=IV-8&chapter=4&clang=en

34 Para el texto del ICESCR, consúltese: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>



actual por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en 1985. Se reúne cada dos años, celebrando dos sesiones de tres semanas en mayo y noviembre. Su función principal es vigilar la aplicación del Pacto por los Estados Parte, y puede formular recomendaciones legislativas y de política específicas a los países para garantizar más eficazmente los derechos contenidos en el Pacto y las observaciones generales interpretativas. Los Estados Parte deben presentar informes periódicos al Comité sobre la forma en que se aplican esos derechos. Deben informar inicialmente dentro de los dos años siguientes a la fecha en que se convierten en Estados Parte en el Pacto y, posteriormente, cada cinco años.

El Pacto contiene algunas de las disposiciones jurídicas internacionales más importantes que establecen el “ejercicio progresivo” de los derechos económicos, sociales y culturales, incluidos los derechos relacionados con el trabajo en condiciones justas y favorables, la protección social, un nivel de vida adecuado, el más alto nivel posible de salud física y mental, la educación y el disfrute de los beneficios de la libertad cultural y el progreso científico.

El artículo 8 se refiere al derecho a formar y afiliarse a sindicatos, y se basa en las disposiciones del Convenio 87 de la OIT. También prevé el derecho a la huelga, siempre que se ejerza de conformidad con las leyes del país de que se trate (apartado d) del artículo 8).

El artículo 13 se refiere al derecho a la educación:

Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen que, con objeto de lograr el pleno ejercicio de este derecho:

- a) *La enseñanza primaria debe ser obligatoria y asequible a todos gratuitamente;*
- b) *enseñanza secundaria, en sus diferentes formas, incluso la enseñanza secundaria técnica y profesional, debe ser generalizada y hacerse accesible a todos, por*

cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita;

- c) *La enseñanza superior debe hacerse igualmente accesible a todos, sobre la base de la capacidad de cada uno, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita;*
- d) *Debe fomentarse o intensificarse, en la medida de lo posible, la educación fundamental para aquellas personas que no hayan recibido o terminado el ciclo completo de instrucción primaria;*
- e) *Se debe perseguir activamente el desarrollo del sistema escolar en todos los ciclos de la enseñanza, implantar un sistema adecuado de becas, y mejorar continuamente las condiciones materiales del cuerpo docente.*

Las organizaciones de la sociedad civil, en particular los sindicatos, reconocidas como entidades consultivas por las Naciones Unidas, también pueden presentar observaciones por escrito y presentaciones orales en los períodos de sesiones del Comité.

En 2008 se aprobó un Protocolo Facultativo de la Convención que permite un procedimiento de denuncia. Las comunicaciones pueden ser presentadas por personas o grupos que aleguen ser víctimas de presuntas violaciones de cualquiera de los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el Pacto. También pueden presentarse denuncias entre Estados. Para diciembre de 2022, había [173 Estados Parte en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y 24 Estados Parte en su Protocolo Facultativo](#) sobre las comunicaciones³⁵.

Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD)

El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés) está compuesto por

³⁵ La lista actual puede consultarse aquí: <https://treaties.un.org/Pages/Treaties.aspx?id=4&subid=A&clang=en>



18 expertos independientes que supervisan la aplicación de la [Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial](#) por sus Estados Parte³⁶. El Comité se reúne en Ginebra y normalmente celebra tres períodos de sesiones cada año de dos o tres semanas. Los Estados deben presentar informes inicialmente un año después de adherirse a la Convención, y luego cada dos años. Además del procedimiento de presentación de informes, la Convención establece otros tres mecanismos a través de los cuales el Comité desempeña sus funciones de vigilancia: el procedimiento de alerta temprana, el examen de las denuncias entre Estados y el examen de las denuncias individuales³⁷.

Comité contra la Tortura (CAT)

El Comité contra la Tortura supervisa la aplicación de la [Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes](#) por sus Estados Parte³⁸. Todos los Estados Parte deben presentar al Comité informes un año después de su adhesión a la Convención y luego cada cuatro años. Además, el Comité también puede, en determinadas circunstancias, examinar las denuncias o comunicaciones de los particulares que afirman que se han violado sus derechos en virtud de la Convención, emprender investigaciones y examinar las denuncias entre los Estados.

Comité de los Derechos del Niño (CRC)

El Comité de los Derechos del Niño supervisa la aplicación de la [Convención sobre los Derechos del Niño](#)³⁹ por sus

Estados Parte, así como la aplicación de los dos protocolos facultativos de la Convención, relativos a la participación de niños en los conflictos armados y a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía. Todos los Estados Parte deben presentar informes dos años después de su adhesión a la Convención y luego cada cinco años.

Esta Convención ha sido una de las más ampliamente ratificadas. Para diciembre de 2022, la Convención contaba con [196 Estados Parte](#) con los Estados Unidos como Estado signatario⁴⁰.

Comité para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW)

El Comité para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW por sus siglas en inglés) está compuesto por 10 a 14 expertos independientes que supervisan la aplicación de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares por sus Estados Parte. Todos los Estados Parte deben presentar informes inicialmente un año después de su adhesión a la Convención y luego cada cinco años⁴¹.

36 Para el texto completo, consúltese: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

37 Puede obtenerse más información sobre el CERD en el folleto informativo de la ONU sobre la Convención y el Comité <https://www.ohchr.org/es/publications/fact-sheets/fact-sheet-no-12-committee-elimination-racial-discrimination-archive>

38 Para el texto completo, consúltese: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-against-torture-and-other-cruel-inhuman-or-degrading>

39 Para el texto completo consúltese: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>

40 La lista actual puede consultarse aquí: <https://treaties.un.org/Pages/Treaties.aspx?id=4&subid=A&clang=en>

41 Puede obtenerse más información sobre la Convención relativa a los Trabajadores Migratorios y la labor del Comité en el folleto informativo de las Naciones Unidas: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FactSheet24Rev.1sp.pdf>



Unión Africana (UA)



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Unión Africana (UA)

La Unión Africana (UA) es una organización regional intergubernamental establecida en 2002, como sucesora de la Organización de la Unidad Africana (OUA). El propósito de la UA es promover la democracia, los derechos humanos, la paz y la estabilidad, así como la integración y la cohesión económicas. A largo plazo, la UA aspira a una mayor unión política y económica, a una fuerza de defensa integrada y a la libertad de circulación y de mercancías en toda la región.

La Comisión de la Unión Africana tiene su sede en Addis Abeba (Etiopía). La UA está gobernada por la Asamblea de Jefes de Estado y el Parlamento Panafricano. Cuenta con ocho Comisionados, responsables del comercio, los recursos y las cuestiones de seguridad. Hay un Comisionado de Asuntos Sociales, pero no hay Comisionados para la educación o los derechos humanos. El Comisionado de Recursos Humanos, Ciencia y Tecnología es responsable de los programas de la UA en materia de educación, con el mandato de contribuir a la revitalización de sistemas educativos de calidad, pertinentes y armonizados que respondan a las necesidades de África.

Carta Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos (Carta de Banjul)

La [Carta de Banjul](https://www.achpr.org/legalinstruments/detail?id=49)⁴² es un instrumento internacional de derechos humanos cuyo objetivo es promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales en el continente africano. El artículo 10 de la Carta garantiza la libertad de asociación y el artículo 17 garantiza “el derecho a la educación y la libertad de participar en actividades culturales en la comunidad”. Aun cuando los “derechos de los pueblos” no se definen en la Carta, se han interpretado como derechos de la comunidad, ya sea étnica o nacional, para determinar cómo deben ser gobernados, y

42 Para el texto completo, consúltese <https://www.achpr.org/legalinstruments/detail?id=49>. En español: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1297.pdf>



otros derechos, como la paz y la seguridad internacionales, y el derecho a un medio ambiente seguro y limpio.

Los principales artículos de la Carta son los siguientes:

- Todo individuo tendrá derecho al disfrute de los derechos y libertades reconocidos y garantizados en la presente Carta sin distinción de ningún tipo como raza, grupo étnico, color, sexo, lengua, religión, opinión política o de otra índole, origen social y nacional, fortuna, nacimiento u otro estatus. (Art. 2)
- Todo individuo tendrá derecho a la libertad y a la seguridad de su persona. Nadie puede ser privado de su libertad más que por razones y condiciones previamente establecidas por la ley. En especial, nadie puede ser arrestado o detenido arbitrariamente. (Art. 6)
- Todo individuo tendrá derecho a la libre asociación, siempre que cumpla con la ley. (Art. 10.1)
- Todo individuo tendrá derecho a reunirse libremente con otros. El ejercicio de este derecho estará sujeto solamente a las necesarias restricciones estipuladas por la ley, en especial las decretadas en interés de la seguridad nacional, la seguridad personal, la salud, la ética, y los derechos y libertades de los otros. (Art. 11)
- Todo individuo tendrá derecho a trabajar en condiciones justas y satisfactorias, y recibirá igual paga por igual trabajo. (Art. 15)

Comisión Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos (CADHP)

La Comisión Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos (CADHP) es un órgano cuasi judicial establecida por la Carta de Banjul. La Comisión se reúne dos veces al año, normalmente en marzo/abril y en octubre/noviembre. Una de estas reuniones suele celebrarse en Banjul (Gambia), donde

está ubicada la secretaría de la Comisión; la otra puede celebrarse en cualquier estado africano.

La CADHP está compuesta por 11 expertos jurídicos independientes, elegidos por votación secreta en la Asamblea de la Unión Africana, que cumplen un mandato renovable de seis años. La Comisión es responsable de la protección y promoción de los derechos humanos y de la interpretación de la Carta de Banjul. En el cumplimiento de estas responsabilidades, puede realizar investigaciones, organizar seminarios y conferencias, difundir información y hacer recomendaciones a los gobiernos.

La CADHP puede crear mecanismos especiales, como relatores especiales, comités y grupos de trabajo. La Comisión cuenta con Relatores Especiales, como un relator especial sobre la mujer, un relator especial sobre los refugiados y otro relator especial sobre los pueblos indígenas de África⁴³.

La CADHP nombró un Relator Especial sobre los defensores de los derechos humanos en 2004. El mandato de este Relator Especial es:

- buscar, recibir y examinar información sobre la situación de los defensores de los derechos humanos en África y actuar en consecuencia;
- presentar informes en cada período ordinario de sesiones de la Comisión Africana;
- cooperar y entablar un diálogo con los Estados Miembros, las instituciones nacionales de derechos humanos, los órganos intergubernamentales pertinentes, los mecanismos internacionales y regionales de protección de los defensores de los derechos humanos y otros interesados;
- elaborar y recomendar estrategias eficaces para proteger mejor a los defensores de los derechos humanos y hacer un seguimiento de sus recomendaciones; y

⁴³ La lista actual de mecanismos especiales está disponible aquí: <https://www.achpr.org/specialmechanisms>



- sensibilizar y promover la aplicación de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Defensores de los Derechos Humanos (1998) en la región de África.

Procedimientos para presentar una denuncia ante la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (CADHP)⁴⁴

¿Quién puede presentar una denuncia?

El artículo 55 de la CADHP no establece ninguna restricción sobre quién puede presentar casos a la Comisión. La Comisión ha interpretado esta disposición en el sentido de que permite a las propias víctimas y a sus familias, así como a las ONG y otras entidades que actúan en su nombre, presentar denuncias. Los nombres de las víctimas pueden permanecer en el anonimato.

Información que debe incluirse en la denuncia

- Nombre, nacionalidad, dirección de contacto del denunciante (y representante legal si procede);
- El gobierno acusado de la violación;
- Hechos que constituyen una presunta violación;
- Urgencia del caso, es decir, ¿requiere medidas de emergencia?;
- Disposiciones de la Carta supuestamente violadas;
- Nombres y títulos de las autoridades gubernamentales que cometieron la violación (nombre de la institución y actual responsable de esta);
- Testigo o testigos de la violación;
- Prueba documental de la violación;
- Recursos jurídicos internos que se aplican; y
- Otras vías internacionales que se examinan.

Admisibilidad

La Comisión solo puede ocuparse de las comunicaciones si “son enviadas después de agotar los recursos locales, si es que existen, a no ser que resulte obvio que tal proceso sería demasiado largo” (párrafo 5 del artículo 56).

La denuncia debe indicar si la cuestión está siendo examinada ante cualquier otro órgano internacional de derechos humanos.

Medidas provisionales o de emergencia

La Comisión ha elaborado un mecanismo para la adopción de medidas provisionales o de emergencia en su Reglamento (artículo 111) “para evitar que se cause un daño irreparable a la víctima de la presunta violación”.

Acuerdo amistoso

La Comisión puede utilizar sus buenos oficios para llegar a una solución amistosa de la situación, basada en el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos por la Carta (artículo 98 del Reglamento).

Informe escrito

Después de haber obtenido la información que considera necesaria, y tras haber intentado por todos los medios apropiados llegar a un acuerdo amistoso, la Comisión prepara un informe en el que se exponen los hechos y sus conclusiones. Este informe se presenta a la Asamblea de Jefes de Estado y de Gobierno para una decisión final.

Las denuncias, conocidas como comunicaciones, pueden enviarse por correo postal o electrónico a la siguiente dirección:

Secretario
Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos
P O Box 673, Banjul,
Gambia
Tel.: +(220) 39 29 62
Correo electrónico: achpr@achpr.org
Página internet: www.achpr.org

⁴⁴ La CADHP ha elaborado directrices para la presentación de denuncias, disponibles en: <https://www.achpr.org/guidelinesforsubmittingcomplaints>



Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos

La Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos complementa y refuerza la labor de la Comisión. Establecida en 2004, comenzó a examinar casos en 2010 tras aprobar su Reglamento Final de la Corte. La Corte está compuesta por 11 jueces y tiene su sede en Arusha (Tanzania).

La Corte puede recibir casos presentados por la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, los Estados Parte en el Protocolo o las organizaciones intergubernamentales africanas. Las ONG con estatuto de observadoras ante la Comisión Africana y los particulares también pueden presentar casos directamente ante la Corte si el Estado contra el que presentan la denuncia ha depositado la declaración del párrafo 6 del artículo 34 en la que se reconoce la jurisdicción de la Corte para aceptar casos de particulares y ONG⁴⁵.

Para diciembre de 2022, los países que habían reconocido la competencia de la Corte en los casos presentados por particulares y ONGs fueron: Benín, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Gambia, Gana, Guinea-Bisáu, Malí, Malawi, Nigeria, Ruanda, Tanzania y la República de Túnez⁴⁶.

Las comunicaciones pueden presentarse en la siguiente dirección:

Secretaría del Tribunal
P.O. Box 6274
Arusha,
Tanzania
Correo electrónico:
registry@african-court.org

⁴⁵ Puede encontrar más información sobre cómo presentar un caso ante la Corte aquí: <https://www.african-court.org/en/index.php/27-filing-a-case/106-how-to-file-a-case#Submission>

⁴⁶ La lista actual de países está disponible en: <https://www.african-court.org/wpafc/declarations/>





Consejo de Europa



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Consejo de Europa

El Consejo de Europa fue fundado en 1949. Actualmente, está compuesto por 46 países. El Consejo está abierto a todos los países europeos que acepten el principio del Estado de derecho y garanticen los derechos humanos y las libertades fundamentales a sus ciudadanos y ciudadanas. En 1950, el Consejo ratificó el primer instrumento jurídico internacional que protege los derechos humanos, el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales.

Estructura del Consejo de Europa

El Consejo de Europa está integrado por cuatro instancias:

Comité de Ministros

El órgano encargado de las decisiones del Consejo de Europa está formado por los ministros y ministras de asuntos exteriores de todos los Estados miembros o sus representantes diplomáticos permanentes en Estrasburgo (Francia)⁴⁷. El Comité se reúne a nivel ministerial una vez al año y a nivel de diputados (Representantes Permanentes ante el Consejo de Europa), semanalmente.

Asamblea Parlamentaria

Los representantes de la Asamblea son elegidos por los gobiernos nacionales de los Estados miembros. Las delegaciones nacionales deben reflejar “razonablemente” la representación de los partidos políticos en los parlamentos. El tamaño de la población de cada país determina su número de representantes y de votos. Los países más grandes tienen 18 representantes y los más pequeños dos representantes cada uno. Para diciembre de 2022, contaba con 612 representantes. Su función es investigar, recomendar y asesorar⁴⁸.

47 http://www.coe.int/t/cm/aboutCM_en.asp

48 Para conocer el número de la composición actual, véase: <https://pace.coe.int/en/pages/representation>



Congreso de Poderes Locales y Regionales

El Congreso de Poderes Locales y Regionales se encarga de fortalecer las democracias locales y regionales de los Estados miembros. El Congreso se compone de dos Cámaras: la Cámara de las Regiones y la Cámara de Poderes Locales. Para diciembre de 2022, tenía 306 representantes elegidos para un mandato de cuatro años. Está organizado en agrupaciones políticas. La principal tarea del Congreso es vigilar la situación de la democracia local y regional en los Estados miembros, y observar las elecciones locales y regionales en Europa. También asesora al Comité de Ministros y a la Asamblea Parlamentaria sobre cuestiones locales y regionales⁴⁹.

Conferencia de las ONG internacionales

La Conferencia de las ONG es el principal órgano de representación de las ONG que tienen estatuto participativo ante el Consejo de Europa. La Conferencia plenaria decide las líneas de política y las acciones, y adopta posiciones y políticas que se presentan en forma de Recomendaciones o Resoluciones a otros órganos del Consejo de Europa. Las organizaciones no gubernamentales también pueden asesorar o proporcionar representación legal a las personas o grupos que deseen presentar una denuncia ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. También pueden presentar reclamaciones colectivas al Comité Europeo de Derechos Sociales alegando violaciones de la Carta Social Europea⁵⁰.

El Consejo de Europa ha concedido a la Internacional de la Educación el estatus participativo y toma parte en la Conferencia plenaria anual de las ONG. Cada año, la Conferencia decide un plan general de acción y el plan de trabajo que el Comité Permanente y la Oficina de las ONG deben aplicar.

La IE participa en estos comités, con un enfoque especial en los temas relacionados con la educación, en particular la educación y el diálogo intercultural, la educación para la ciudadanía y la gobernanza democrática en las escuelas.

La Carta Social Europea y el Comité Europeo de Derechos Sociales

Las garantías de los derechos sociales están incorporadas en la Carta Social Europea (1961), la Carta Revisada (1966) y el Protocolo Adicional (1988)⁵¹. Entre los derechos garantizados por la Carta, el derecho al trabajo, el derecho de organización, el derecho a la negociación colectiva, el derecho a la seguridad social, el derecho a la asistencia social y médica, el derecho a la protección social, jurídica y económica de la familia, y el derecho a la protección y la asistencia de los trabajadores y trabajadoras migrantes y sus familias son particularmente significativos. Para octubre de 2021, la Carta o la Carta revisada habían sido firmadas por todos los Estados miembros y 43 de los 47 Estados miembros del Consejo de Europa habían ratificado cualquiera de las dos versiones⁵². El Comité Europeo de Derechos Sociales, creado en virtud de la Carta, es el órgano encargado de vigilar el cumplimiento por los Estados miembros de los compromisos contraídos en virtud de esos Tratados.

Seguimiento de la Carta Social Europea a través de los informes nacionales

Cada año, los Estados miembros deben presentar un informe nacional sobre la aplicación de la Carta en su país. Estos informes son examinados por el Comité, que adopta conclusiones sobre si el Estado miembro está en conformidad

49 Para más información sobre el Congreso, véase: <https://www.coe.int/en/web/congress/overview>

50 Para más información, véase: http://www.coe.int/t/ngo/conf_intro_en.asp y [https://www.coe.int/en/web/ingo/conference#\(%2210850802%22:\[0,1\]\)](https://www.coe.int/en/web/ingo/conference#(%2210850802%22:[0,1]))

51 Para el texto completo de la Carta Social Europea, consúltese: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/about-the-charter>

52 La lista actual de los Estados miembros que han ratificado la Carta o la Carta revisada puede consultarse aquí: https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/035/signatures?p_auth=7OlgZFc



con las disposiciones de la Carta. El seguimiento de estas conclusiones lo lleva a cabo el Comité de Ministros del Consejo de Europa, mediante la adopción de una resolución que puede contener recomendaciones específicas para un Estado miembro. Las organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos tienen la oportunidad de interrogar a su gobierno sobre el proyecto de informe antes de su presentación o pueden presentar observaciones adicionales al informe una vez presentado⁵³.

Denuncias colectivas

El Comité Europeo de Derechos Sociales estableció un sistema paralelo de denuncias colectivas para complementar la protección judicial prevista en el Convenio Europeo de Derechos Humanos (véase más adelante). La Confederación Europea de Sindicatos (CES), los sindicatos del país en cuestión y las OING con estatuto participativo en el Consejo de Europa tienen derecho a presentar denuncias colectivas directamente al Comité Europeo de Derechos Sociales. Sin embargo, las denuncias solo pueden referirse a los Estados miembros que han ratificado el Protocolo Adicional de 1995, que estableció el sistema de denuncias. Para diciembre de 2022, eran 19 los países que habían ratificado este protocolo adicional⁵⁴.

El Comité solo examina las denuncias colectivas y no las individuales. Pueden presentarse denuncias aunque no se hayan agotado los recursos internos. Si se han cumplido los requisitos formales, la denuncia se declara admisible. A continuación, se pone en marcha un procedimiento escrito, y el Comité puede decidir celebrar una audiencia pública. El Comité toma entonces una decisión sobre el fondo de la denuncia, que remite a las partes interesadas y al Comité de Ministros en un informe que se hace público en un plazo de cuatro meses. Finalmente, el Comité de Ministros adopta una resolución. Si procede, podrá recomendar al Estado interesado que adopte medidas específicas para cumplir con la Carta Social Europea. Las decisiones adoptadas por el Comité de Ministros son de carácter declaratorio, establecen la ley y deben ser respetadas por el Estado interesado. Sin embargo, son los tribunales nacionales los que deben declarar inválida o anular la legislación nacional si el Comité ha dictaminado que no se ajusta a la Carta.

Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH)

El Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, conocido como Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), se inspiró en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y entró en vigor en 1953. Todos los Estados miembros del Consejo de Europa son parte en el CEDH y se espera que los nuevos miembros ratifiquen el Convenio lo antes posible⁵⁵.

El CEDH garantiza los siguientes derechos:

- El derecho a la vida,
- el derecho a una audiencia justa,
- el derecho al respeto de la vida privada y familiar,

53 El formulario de informe nacional y las orientaciones están disponibles aquí: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804922f8>

54 La lista de países que han ratificado el Protocolo Adicional de 1995 puede consultarse aquí: https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/158/signatures?p_auth=70lgJZFc

55 Para más información sobre el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, véase: <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=court&c=>



- la libertad de expresión,
- la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión,
- la protección de la propiedad.

El Convenio prohíbe en particular:

- la tortura y los tratos o penas inhumanos o degradantes,
- la esclavitud y el trabajo forzoso,
- la pena de muerte,
- la detención arbitraria e ilegal,
- la discriminación en el disfrute de los derechos y libertades establecidos en el Convenio.

El Convenio ha sido enmendado varias veces mediante la adopción de protocolos. Por ejemplo, el Protocolo 6 prohibía la pena de muerte, excepto en tiempo de guerra. En 1994, el Protocolo 11 dispuso que las personas físicas tuvieran acceso directo al Tribunal Europeo de Derechos Humanos y también amplió el Tribunal, asignándole funciones y facultades que antes correspondían a la Comisión de Derechos Humanos. Al ratificar el Protocolo 11, todos los Estados signatarios aceptaron la jurisdicción del Tribunal para pronunciarse sobre los casos presentados en su contra por parte de personas físicas. El Protocolo 14 modificó el sistema de supervisión del Convenio.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, establecido por primera vez en 1958 y que funciona desde 1998 en virtud del Protocolo 11 como un tribunal a tiempo completo competente para conocer de casos individuales. Está compuesto por un juez por cada Estado miembro. Los jueces son elegidos por la Asamblea Parlamentaria para un mandato renovable de seis años a partir de listas de tres candidatos presentados por cada país miembro. Los jueces actúan a título individual y no representan a sus respectivos países; deben ser independientes e imparciales. La misión del Tribunal es proteger y

garantizar los derechos establecidos en el Convenio Europeo de Derechos Humanos. Se pronuncia sobre las denuncias contra cualquier Estado miembro presentadas por los Estados o por ciudadanos individuales de un Estado miembro. El Tribunal tiene su sede en Estrasburgo (Francia)⁵⁶.

Toda persona que considere que sus derechos en virtud del Convenio Europeo de Derechos Humanos han sido violados por un Estado miembro puede presentar un asunto ante el Tribunal. Las decisiones del Tribunal son jurídicamente vinculantes y el Tribunal tiene la facultad de conceder una indemnización por daños y perjuicios. El establecimiento de un Tribunal para proteger a las personas de las violaciones de los derechos humanos fue un aspecto innovador, ya que otorga al individuo un papel activo en la protección de los derechos humanos cuando antes solo los Estados se consideraban agentes en el derecho internacional.

Procedimiento de denuncias

Todo Estado miembro o individuo que alegue ser víctima de una violación en virtud del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) por parte de un Estado vinculado por este Convenio, puede presentar una denuncia, conocida como demanda, directamente al Tribunal. El solicitante debe haber agotado previamente todos los recursos internos, normalmente mediante una decisión del más alto tribunal, y debe presentar una denuncia en un plazo de seis meses a partir de esta decisión. La denuncia debe dirigirse contra el Estado o la institución estatal, no contra una empresa privada o un particular, y debe referirse claramente a la violación de un derecho establecido en el Convenio. Las denuncias deben presentarse mediante un formulario de demanda en inglés o francés o en uno de los idiomas oficiales de uno de los Estados signatarios del CEDH⁵⁷.

⁵⁶ Para más información sobre el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, véase: <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=court&c=>

⁵⁷ Puede obtenerse más información sobre el proceso y el formulario de solicitud aquí: https://www.echr.coe.int/Documents/Questions_Answers_SPA.pdf y https://www.echr.coe.int/Documents/Your_Application_SPA.pdf



El demandante también puede solicitar medidas provisionales, o medidas de emergencia, en los casos en que pueda producirse una violación grave del Convenio, generalmente pidiendo a un Estado que se abstenga de toda acción mientras el Tribunal esté examinando el asunto. Existen orientaciones específicas y un formulario para solicitar medidas provisionales⁵⁸.

Todas las denuncias, conocidas como demandas, deben ser presentadas por correo, utilizando el formulario correspondiente, dirigido a:

Secretaría
Tribunal Europeo de Derechos
Humanos
Consejo de Europa
F-67075 Strasbourg Cedex
FRANCIA

Comisario para los Derechos Humanos

El Comisario para los Derechos Humanos es una institución independiente del Consejo de Europa, establecida en 1999, que tiene por objeto promover y dar a conocer los derechos humanos en los 47 países del Consejo. El Comisario/a cuenta con el apoyo de una oficina y la asistencia de un grupo de asesores.

El Comisario/a tiene el mandato de fomentar la observancia efectiva de los derechos humanos, ayudar a los Estados miembros a aplicar las normas de derechos humanos del Consejo de Europa, promover la educación y la sensibilización en materia de normas de derechos humanos, determinar las posibles deficiencias de la legislación y la práctica, y facilitar las actividades de los defensores del pueblo nacionales y otras estructuras de derechos humanos. La responsabilidad del Comisario/a es alentar las reformas para mejorar la promoción y la protección

de los derechos humanos, así como tomar iniciativas para protegerlos contra las violaciones de los derechos humanos.

El Comisario/a mantiene un diálogo continuo con los Estados miembros y lleva a cabo misiones oficiales a los países para evaluar exhaustivamente la situación de los derechos humanos. Los informes del Comisario/a se presentan al Comité de Ministros del Consejo de Europa y a la Asamblea Parlamentaria. Posteriormente, se publican y se difunden ampliamente.

En su calidad de institución no judicial, la Oficina del Comisario no puede actuar en relación con las denuncias de los particulares, pero el Comisario/a puede sacar conclusiones y adoptar iniciativas más amplias sobre la base de información fiable relativa a las violaciones de los derechos humanos sufridas por los particulares⁵⁹.

Las comunicaciones deben dirigirse por correo postal o electrónico a

Oficina del Comisario de Derechos
Humanos
Consejo de Europa
F-67075 Strasbourg Cedex,
FRANCIA
Correo electrónico:
commissioner@coe.int
Tel + 33 388 413421
Fax + 33 390 215053

58 Para más información sobre los procedimientos de medidas provisionales, véase: https://www.echr.coe.int/Documents/PD_interim_measures_ENG.pdf

59 Para más información sobre el papel que desempeña el Comisario para los Derechos Humanos, véase: <https://www.coe.int/en/web/commissioner>



Instituciones de la Unión Europea



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Instituciones de la Unión Europea

La Unión Europea (UE) se basa en un firme compromiso de promover y proteger los derechos humanos, la democracia y el Estado de derecho. Las organizaciones de la sociedad civil, particularmente los sindicatos, desempeñan un importante papel a la hora de dar a conocer las disposiciones de la UE en materia de derechos humanos y garantizar su respeto efectivo.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE garantiza los derechos de los ciudadanos y las ciudadanas de la UE, y pasó a ser jurídicamente vinculante cuando entró en vigor el Tratado de Lisboa en 2009. La Carta reúne en un solo texto, todos los derechos personales, cívicos, políticos, económicos y sociales de que gozan los ciudadanos y ciudadanas de la UE. Incluye los derechos y libertades recogidos en el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH); los derechos recogidos en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE (véase abajo); y otros derechos y principios derivados de las tradiciones constitucionales comunes de los países de la UE y de otros instrumentos internacionales. La Carta de la UE es consistente con el CEDH. Las principales disposiciones relativas a los derechos sindicales son:

- El derecho a la libertad de reunión y asociación pacíficas, en particular “derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses” (artículo 12);
- El derecho de los trabajadores a la información y consulta en la empresa (artículo 27);
- El derecho a negociar convenios colectivos en los niveles adecuados y, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas para defender sus intereses, incluida la huelga (artículo 28).



Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)

El Tribunal de Justicia de la UE, formalmente conocido como Tribunal de Justicia, es una institución de la Unión Europea. El Tribunal de Justicia está dividido en dos órganos jurisdiccionales: el Tribunal de Justicia, que se ocupa de las peticiones de decisión prejudicial de los tribunales nacionales, de determinados recursos de anulación y de los recursos de casación; y el Tribunal General, que se ocupa principalmente del derecho de la competencia, las ayudas estatales, el comercio, la agricultura y las marcas.

El TJUE actúa como Tribunal Supremo de la UE en asuntos relacionados con el derecho de la Unión Europea. Su función es interpretar el derecho de la UE a petición de los tribunales nacionales para garantizar que se aplique de manera uniforme en todos los países de la Unión Europea y resuelve los litigios entre los gobiernos nacionales y las instituciones de la UE, incluidos los recursos interpuestos por la Comisión Europea por el incumplimiento de las obligaciones de un Estado miembro en virtud del derecho de la UE. El TJUE cuenta con un juez procedente de cada Estado miembro, por lo que actualmente son 27 los jueces tras la salida del Reino Unido de la UE. Creado en 1952, tiene su sede en Luxemburgo.

No es posible recurrir las decisiones de los tribunales nacionales ante el TJUE, sino que los tribunales nacionales remiten al TJUE las cuestiones de derecho de la UE. Por lo tanto, las denuncias por supuesta infracción del derecho de la UE son presentadas por la Comisión Europea o por las autoridades nacionales de un Estado miembro, generalmente después de haber agotado las vías nacionales. No se examinan las denuncias relativas a la actuación de un particular o de un organismo que no implique a las autoridades públicas.

Un asunto reciente fue presentado ante el TJUE, por la Comisión Europea contra Hungría a raíz de la decisión de dicho Gobierno de revocar la licencia de las instituciones extranjeras de enseñanza superior que operan en su territorio, en particular la Universidad Centroeuropa de Budapest, fundada por George Soros, la cual está constituida y acreditada en Estados Unidos. La nueva legislación adoptada por el parlamento húngaro en 2017 supeditó la prestación de servicios de educación superior a la oferta educativa en el Estado de origen y a la existencia de un tratado internacional previo. Esta legislación hizo efectivamente ilegal que la Universidad Centroeuropa continuara en Budapest y posteriormente ha trasladado la mayor parte de sus actividades a Viena.

El TJUE, en su sentencia de octubre de 2020, consideró que Hungría había incumplido los compromisos contraídos en el marco del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS) y los artículos 13, 14 (3) y 16 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, relativos a la libertad académica, la libertad de expresión e investigación y la libertad de comunicación⁶⁰ En la sentencia (párrafo 227), el TJUE cita también las disposiciones de la Recomendación OIT/UNESCO de 1997 relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior sobre la libertad y la autonomía académicas.

⁶⁰ <https://curia.europa.eu/juris/documents.jsf?language=ES&critereEcli=ECLI:EU:C:2020:7922>





Organización de los Estados Americanos (OEA)



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Organization of American States

La Organización de los Estados Americanos (OEA) es el principal foro multilateral de la región para fortalecer la paz y la seguridad, la democracia representativa, la promoción de los derechos humanos y el desarrollo. Se estableció en 1951 en virtud de la Carta de la OEA y fomenta el diálogo multilateral, la cooperación técnica y la capacitación. La OEA tiene cuatro idiomas oficiales: inglés, español, portugués y francés. Está integrada por 35 Estados Miembros de América del Norte, Central y del Sur, y el Caribe. Algunos países de otras regiones participan como observadores permanentes.

Estructura de la OEA

Los Estados Miembros establecen las principales políticas y objetivos a través de su órgano decisorio más alto, la Asamblea General de Ministros de Relaciones Exteriores de los Estados Miembros que se reúne anualmente. El Consejo Permanente, compuesto por embajadores nombrados por los Estados Miembros, cumple el mandato de la Asamblea General y se encarga de la orientación política permanente y facilita la cooperación entre los Estados Miembros.

La Secretaría General de la OEA lleva a cabo los programas y políticas establecidos por la Asamblea General. Siete secretarías especializadas coordinan el trabajo de la OEA en diversas y amplias áreas, particularmente el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral, y el acceso a los derechos y la equidad⁶¹. La OEA también ha establecido organismos especializados, entre ellos la Organización Panamericana de la Salud (OPS); la Comisión Interamericana de Mujeres y el Instituto Interamericano del Niño, la Niña y Adolescentes, entre otros.

61 La lista completa de Secretarías Ejecutivas está disponible aquí:
<https://www.oas.org/es/acerca/secretarias.asp>



Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre fue el primer instrumento internacional de derechos humanos anterior a la Declaración Universal de Derechos Humanos. La Declaración fue adoptada en abril de 1948 por la 9ª Conferencia Internacional de Estados Americanos, que también adoptó la Carta fundacional de la Organización de Estados Americanos.

La Declaración establece los derechos civiles y políticos de los que deben disfrutar los ciudadanos y ciudadanas de los países signatarios, a la par de otros derechos económicos, sociales y culturales. Aun cuando ya ha sido ampliamente superada por las disposiciones de la Convención Americana de Derechos Humanos (en vigor desde el 18 de julio de 1978), los términos de la Declaración siguen siendo vigentes con respecto a los Estados que no han ratificado la Convención. Aunque se trata de una declaración y no de un tratado jurídicamente vinculante, la jurisprudencia tanto de la Corte Interamericana de Derechos Humanos como de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos la considera una fuente de obligaciones internacionales vinculantes para los Estados Miembros de la OEA.

Convención Americana de Derechos Humanos

La Convención Americana sobre Derechos Humanos⁶², junto con sus dos protocolos adicionales, entró en vigor el 18 de julio de 1978, y hasta la fecha ha sido ratificada por 25 de los 35 Estados Miembros de la OEA, aunque dos (Trinidad y Tobago y la República Bolivariana de Venezuela) han denunciado la Convención desde

entonces. Algunas de sus disposiciones más importantes son las siguientes:

- “Nadie puede ser sometido a detención o encarcelamiento arbitrarios”. (Art.7, párrafo 3)
- “Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión”. (Art. 13, párrafo 1)
- “Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. El ejercicio de tal derecho solo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley, que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos o libertades de los demás”. (Art.15)
- “Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole”. (Art. 16, párrafo 1)

Tratados interamericanos de derechos humanos⁶³

- Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Pacto de San José, Costa Rica”, 1969;
- Convención Interamericana para prevenir y sancionar la tortura, 1985;
- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, “Protocolo de San Salvador”, 1988;
- Protocolo a la Convención Americana sobre derechos humanos relativo a la abolición de la pena de muerte, 1990;
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará”, 1994;

62 Para el texto completo, véase: <https://www.cidh.oas.org/basicos/english/basic3.american%20convention.htm>

63 La lista de ratificaciones de estos tratados está disponible aquí: https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos.asp



- Convención Interamericana sobre desaparición forzada de personas, 1994;
- Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, 1999.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH)

La Corte Interamericana de Derechos Humanos es una institución judicial autónoma establecida en 1979 con un mandato de la Convención Americana de Derechos Humanos. Tiene su sede en San José (Costa Rica). Conjuntamente con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), constituye el sistema de protección de los derechos humanos de la OEA, cuya finalidad es defender y promover los derechos y libertades fundamentales en las Américas.

La Corte se estableció en 1979 con el propósito de hacer cumplir e interpretar las disposiciones de la Convención Americana de Derechos Humanos. Sus dos funciones principales son, por lo tanto, de carácter jurisdiccional y consultivo. En virtud de la primera, atiende y resuelve los casos concretos de violaciones de los derechos humanos que se le remiten. En virtud de la segunda, emite opiniones sobre cuestiones de interpretación jurídica que le señalan otros órganos de la OEA o los Estados Miembros. Solo la Comisión Interamericana o los Estados Parte en la Convención que hayan aceptado su fallo, pueden presentar casos ante la Corte. Los particulares no pueden recurrir directamente a la Corte, sino que deben presentar peticiones a través de la CIDH.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) fue establecida en 1959 y tiene su sede en Washington, D.C. La CIDH es un órgano autónomo de la OEA. Está compuesta por siete miembros independientes, elegidos por la Asamblea General, que ejercen sus funciones a título personal. Es un órgano permanente que se reúne en períodos de sesiones ordinarias y extraordinarias varias veces al año. Su mandato es promover la observancia y protección de los derechos humanos y actuar como órgano consultivo de la OEA en materia de derechos humanos. La Comisión cuenta con los servicios de una Secretaría Ejecutiva permanente.

El trabajo de la CIDH depende de tres pilares principales:

- La supervisión del sistema de derechos humanos en los Estados Miembros a través de visitas in situ;
- Áreas temáticas prioritarias;
- Procedimiento de denuncias individuales y adopción de medidas cautelares para proteger a los defensores/as de los derechos humanos o la adopción de solicitudes a la Corte Interamericana de Derechos Humanos para que adopte medidas provisionales.

Procedimiento de presentación de las denuncias ante la CIDH

La Secretaría Ejecutiva de la CIDH ha preparado un Manual y un formulario en línea con el fin de facilitar a las víctimas de violaciones, sus familiares, organizaciones de la sociedad civil u otras personas, la presentación de denuncias por presuntas violaciones de derechos humanos de las que un Estado Miembro de la OEA es presuntamente responsable, a través de una acción, una omisión o la aquiescencia⁶⁴.

64 Para la orientación, véase: https://www.oas.org/ipsp/images/MANUAL2010_S.pdf y para el formulario en línea, véase: <https://www.oas.org/es/cidh/portal/> (español) o <https://www.oas.org/ipsp/default.aspx?Lang=En> (inglés) o [https://www.oas.org/pt/cidh/portal/\(portugués\)](https://www.oas.org/pt/cidh/portal/(portugués)) o <https://www.oas.org/fr/cidh/portal/> (francés)



Las denuncias, conocidas como peticiones, dirigidas a la Comisión, deben contener la siguiente información:

- la información personal de la(s) presunta(s) víctima(s) y la de sus familiares;
- la información personal del/de la peticionario/a o peticionarios/as, como nombre completo, número de teléfono, dirección postal y correo electrónico;
- una descripción completa, clara y detallada de los hechos alegados que incluya cómo, cuándo y dónde ocurrieron, así como el Estado considerado responsable;
- una indicación de las autoridades del Estado consideradas responsables;
- los derechos que se consideran violados, si es posible;
- los órganos o autoridades judiciales del Estado a los que se ha recurrido para remediar las presuntas violaciones;
- la respuesta de las autoridades del Estado, especialmente de los tribunales de justicia;
- de ser posible, copias no certificadas y legibles de las principales denuncias y mociones presentadas en la búsqueda de un recurso, y de las decisiones judiciales internas y otros anexos que se consideren pertinentes, como las declaraciones de los testigos; y
- una indicación de si la petición se ha presentado a alguna otra organización internacional competente para resolver los casos.

La denuncia debe presentarse dentro de los seis meses siguientes a la decisión judicial que agota todos los recursos nacionales, normalmente en el tribunal de mayor instancia, a menos que haya motivos fundados para hacer una excepción a esta regla.

La denuncia debe alegar violaciones de la Convención Americana, si el Estado

miembro en cuestión la ha ratificado. Si el Estado interesado no ha ratificado la Convención, la denuncia puede alegar violaciones de los derechos contenidos en la Declaración Americana. Se pueden alegar violaciones de un derecho protegido en otro tratado de derechos humanos del sistema, si el Estado en cuestión lo ha ratificado y dependiendo de las condiciones aplicables.

La Comisión puede tratar de llegar primero a una solución amistosa; de no conseguirlo, y si determina que un Estado es responsable de una violación, puede hacer los siguientes tipos de recomendaciones al Estado en cuestión:

- suspender los actos de violación de los derechos humanos;
- investigar y sancionar a los responsables;
- reparar los daños causados;
- realizar cambios en la legislación; y/o
- exigir que el Estado adopte otras medidas o acciones.

Las peticiones pueden enviarse a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos por los siguientes medios:

Correo electrónico:

cidjdenuncias@oas.org

En línea:

utilizando el formulario electrónico disponible en el sitio web de la CIDH en: <https://www.oas.org/es/cidh/jsForm/?File=/es/cidh/portal/default.asp>

Por fax:

+1-202- 458-3992 ó 6215

Por correo:

Comisión Interamericana de Derechos Humanos
1889 F Street, N. W.
Washington, D.C. 20006
EE.UU.





Órganos de derechos humanos en Asia



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Órganos de derechos humanos en Asia

A diferencia de Europa, África y América, Asia y el Pacífico no cuenta con un sistema intergubernamental regional, como tratados, tribunales, comisiones u otras instituciones, para proteger y promover los derechos humanos. Algunos países de Asia y el Pacífico son signatarios de los convenios fundamentales de la OIT, del PIDCP y el PIDESC, y algunos son signatarios de otros tratados internacionales de derechos humanos, como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño⁶⁵. A nivel subregional, ha habido algunos intentos de fortalecer la protección de los derechos humanos, aunque son numerosas las voces críticas que se levantan sobre aspectos de esta labor.

Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN)

La Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN, por sus siglas en inglés) es una organización de diez miembros que promueve la cooperación política y económica. Se formó en 1967, inicialmente por Indonesia, Malasia, Filipinas, Singapur y Tailandia. Desde entonces se han incorporado a ella Brunéi Darussalam, Camboya, Laos, Myanmar y Vietnam. Su secretaría tiene sede en Yakarta (Indonesia).

Declaración de Derechos Humanos de la ASEAN (AHRD)

La Declaración de Derechos Humanos de la ASEAN (AHRD, por sus siglas en inglés)⁶⁶ fue adoptada en 2012 como marco para la cooperación regional en materia de derechos humanos. Sin embargo, aun cuando la comunidad internacional acogió

65 Véase la lista actual de ratificaciones disponible aquí: <https://indicators.ohchr.org/>

66 Para el texto completo, consúltese: <https://aichr.org/wp-content/uploads/2018/10/ASEAN-Human-Rights-Declaration.pdf>



con satisfacción la declaración, la Oficina del Comisionado de Derechos Humanos observó que algunos artículos de la Declaración estaban por debajo de las normas internacionales⁶⁷. Se han expresado reservas sobre el concepto de “relativismo cultural”, en virtud del cual el derecho nacional puede prevalecer sobre las normas internacionales de derechos humanos. En particular, los “Principios Generales” condicionan el disfrute de los derechos humanos a los contextos regionales y nacionales, en los que la Declaración establece que “el ejercicio de los derechos humanos debe considerarse en el contexto regional y nacional, teniendo en cuenta los diferentes contextos políticos, económicos, jurídicos, sociales, culturales, históricos y religiosos” (artículo 7). De la misma manera, los derechos para formar y unirse a un sindicato están limitados en el sentido de que deben estar “en conformidad con la legislación y los reglamentos nacionales” (artículo 2, pár.2) y no hay una garantía explícita del derecho a la libertad sindical⁶⁸.

Comisión Intergubernamental de Derechos Humanos de la ASEAN (AICHR)

La Comisión Intergubernamental de Derechos Humanos de la ASEAN (AICHR, por sus siglas en inglés) fue establecida en 2009, como un órgano consultivo en el marco de la Carta de la ASEAN. Se reúne dos veces al año y celebra sesiones especiales cuando es necesario. La función de la AICHR es promover la cooperación regional en materia de derechos humanos mediante la educación, la investigación y la difusión de información. La Comisión intergubernamental tiene una función de promoción, no recibe ni investiga denuncias de violaciones en el ámbito de los derechos humanos.

Los miembros de la AICHR son designados como representantes por cada uno de los Estados Miembros de la ASEAN y la Comisión trabaja sobre la base del consenso, un procedimiento de convenio que impide efectivamente la presentación de informes sobre cualquier país en particular. La AICHR ha experimentado grandes problemas en lo que respecta a su capacidad, su independencia, su poder de convocatoria entre las partes interesadas, su orden del día y el establecimiento de prioridades. Sus limitados logros también pueden atribuirse a la falta de apoyo técnico y financiero de los Estados Miembros de la ASEAN⁶⁹.

Asociación de Asia Meridional para la Cooperación Regional (SAARC)

La Asociación del Asia Meridional para la Cooperación Regional (SAARC, por sus siglas en inglés) fue establecida en 1985 y está integrada por ocho países: Afganistán, Bangladesh, Bután, India, Maldivas, Nepal, Pakistán y Sri Lanka. La secretaría de la SAARC tiene su sede en Katmandú (Nepal).

Los objetivos de la SAARC, establecidos en su Carta Constitutiva, son promover la cooperación para mejorar el desarrollo social y económico y fortalecer la autosuficiencia regional. La Carta no contiene ningún compromiso de proteger o promover los derechos humanos.

Sin embargo, la mayoría de los países de la SAARC son signatarios del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y algunos son signatarios de otros tratados internacionales de derechos humanos, como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño⁷⁰.

67 Véase: <https://news.un.org/en/story/2012/11/426012#.UPgVKGckSOI>

68 Véase: <https://www.hrw.org/news/2012/11/19/civil-society-denounces-adoption-flawed-asean-human-rights-declaration>

69 Véase: https://www.hrw.org/sites/default/files/supporting_resources/asean_australia0318.pdf

70 La lista actualizada de ratificaciones está disponible aquí: <https://indicators.ohchr.org/>





Anexos



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Anexo 1: Directrices generales para la presentación de denuncias

Planteamiento

- Un sindicato de la educación debe contactar primero a la IE para pedir consejo;
- Comprobar cuál es la organización más adecuada para presentar una denuncia o comunicación;
- Verificar qué información se requiere y si existe un formulario específico para presentar denuncias, peticiones o comunicaciones.
- La denuncia puede enviarse por correo electrónico, siempre que el original se envíe por correo, o en algunos casos a través de un formulario de presentación en línea.
- Los originales deben llevar firma, lugar y fecha.

Redacción

- Proporcionar un breve resumen de los hechos del caso, incluidos los nombres, o explicar por qué es importante que la víctima permanezca en el anonimato, las fechas y el lugar en que se produjo la violación y los presuntos autores de la misma si se conocen;
- Identificar cuál es el derecho que ha sido violado y por cuál Convención está garantizado, y el correspondiente artículo que piensa ha sido violado;
- Destacar los recursos nacionales que ya ha utilizado con copia de las resoluciones dictadas por las autoridades correspondientes;
- Anexar copias de los documentos pertinentes (estos documentos no le serán devueltos, por lo que no envíe los originales);
- Cuando redacte la denuncia, tenga en cuenta que la denuncia normalmente se presentará al respectivo gobierno para que formule sus observaciones.

Presentación

- No hay razón para presentar una solicitud en persona. El caso no se examinará más rápidamente y no dispondrá de asesoramiento jurídico.



Anexo 2: Direcciones útiles

Internacional de la Educación

15 Boulevard Bischoffsheim
B-1000 Bruselas
Bélgica
Correo electrónico: headoffice@ei-ie.org
Tel.: + 32 2 224 0611

Comité de Libertad Sindical de la OIT /CEACR Organización Internacional del Trabajo

Director General
4 Route des Morillons
1211- Ginebra
Suiza
Correo electrónico: normes@ilo.org
Tel: +41-22-799-7155
www.ilo.org/normes

OIT/CEART

Especialista del sector de la educación
Departamento de Actividades Sectoriales
Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons, 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza
Correo electrónico: sector@ilo.org
Tel: +41 22 799 6204
Fax: 41-22-799-7296
www.ilo.org/sector

Jefe de Sección
Sección de Formación Docente
División de Enseñanza Superior UNESCO,
UNESCO
Place de Fontenoy, 7
75352 Paris 07 SP
Francia



Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

Palais Wilson
Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra
1211 Ginebra 10,
Suiza
Correo electrónico: urgent-action@ohchr.org
Tel: (41 22) 917 90 00
Fax: (41 22) 917 90 11

Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos

Secretaría
Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos
P O Box 673, Banjul
Gambia
Correo electrónico: achpr@achpr.org
Tel: + 220-392-962
Fax: + 220 -390-764
www.achpr.org

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

Secretaría
Tribunal Europeo de Derechos Humanos
Consejo de Europa
F-67075 Estrasburgo Cedex
Francia
Tel: +33-388 -41-2018
Fax: +33-388-41 -2730

Comisión Interamericana de Derechos Humanos* *Comisión Interamericana de Derechos Humanos

1889 F Street, N. W.
Washington, D.C. 20006
EE.UU.
Correo electrónico: cidhdenuncias@oas.org
Tel: +1-202-370-9000
Fax: +1-202-458-3922 o 6215
www.cidh.org



Anexo 3: Enlaces a los principales convenios internacionales

Los textos de los Convenios de la OIT, así como la legislación laboral y de seguridad social nacionales, pueden consultarse en la plataforma web de la OIT NORMLEX71. Los principales instrumentos internacionales de derechos humanos pueden consultarse en la plataforma web de la Oficina del Comisionado de Derechos Humanos de las Naciones Unidas72.

Convenios Fundamentales de la OIT

[Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento](#)

[C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 \(núm. 87\)](#)

[C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(núm. 98\)](#)

[C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 \(núm. 29\)](#)

[C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 \(núm. 105\)](#)

[C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 \(núm. 138\)](#)

[C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(núm. 155\)](#)

[C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(núm. 182\)](#)

[C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 \(núm. 187\)](#)

[C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(núm. 100\)](#)

[C111 - Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#)

Recomendaciones OIT/UNESCO

[OIT/UNESCO Recomendación relativa a la situación del personal docente, 1966](#)

[OIT/UNESCO Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior, 1997](#)

Convenciones de las Naciones Unidas

[Declaración Universal de Derechos Humanos](#)

[Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos](#)

[Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#)

<https://www.ohchr.org/SP/>

[ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx](#)

[Convención sobre los Derechos del Niño](#)

Instrumentos Regionales de Derechos Humanos

[Carta Africana de Derechos humanos y de los Pueblos \(Carta de Banjul\) \(en portugués\)](#)

[Carta Social Europea](#)

[Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales](#)

[Convención Americana sobre Derechos Humanos](#)

[Carta de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental \(en inglés\)](#)

[Declaración sobre Derechos Humanos de la ASEAN \(en inglés\)](#)

71 <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>

72 <https://www.ohchr.org/es/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law>



Anexo 4: GLOSARIO

ACNUDH - Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos: Es la principal entidad de la ONU con el mandato de promover y proteger todos los derechos humanos y libertades establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Se creó en 1993 y tiene su sede en Ginebra. Actúa como Secretaría del Consejo de Derechos Humanos y de los órganos que supervisan la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos. (No debe confundirse con el Comisario de Derechos Humanos, una institución del Consejo de Europa).

ACTRAV: La Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT vela por que las preocupaciones e intereses de las organizaciones de trabajadores se tengan en cuenta en el desarrollo de las políticas y actividades de la OIT. Apoya a las organizaciones de trabajadores en la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras.

Amnistía Internacional (AI): Es un movimiento mundial que hace campaña para poner alto a la vulneración de los derechos humanos. Fundada en 1961, se centró inicialmente en liberar a los presos de conciencia y hacer campaña contra la pena de muerte y el uso de la tortura. Desde entonces, ha ampliado su mandato para abarcar todo el espectro de derechos humanos.

ASEAN - Asociación de Naciones del Sudeste Asiático: Es una agrupación regional que promueve la cooperación económica, política y de seguridad entre sus diez miembros: Brunéi, Camboya, Indonesia, Laos, Malasia, Myanmar, Filipinas, Singapur, Tailandia y Vietnam.

Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos: La Carta Africana, a veces también denominada Carta de Banjul, es un tratado regional sobre derechos humanos para el continente africano adoptado por la Organización de la Unidad Africana en 1981. El derecho a la libertad de asociación (sindical) está garantizado por el artículo 10 de la Carta Africana, el artículo 8 de la Carta Africana sobre los Derechos y el Bienestar del Niño, y los artículos 12(3), 27(2) y 28 de la Carta Africana sobre Democracia, Elecciones y Gobernanza.

Carta Árabe de Derechos Humanos: Adoptada por el Consejo de la Liga de los Estados Árabes el 22 de mayo de 2004, afirma los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y la Declaración de El Cairo sobre los Derechos Humanos en el Islam. El artículo 28 dispone que todos los ciudadanos tienen derecho a la libertad de reunión y asociación pacíficas. El artículo 29 contempla que el Estado garantiza el derecho a formar sindicatos y el derecho de huelga dentro de los límites establecidos por la ley.

Carta de las Naciones Unidas: Este tratado fundacional de las Naciones Unidas fue adoptado por unanimidad el 25 de junio de 1945 y establece los derechos y obligaciones de los Estados Miembros, así como los órganos y procedimientos de las Naciones Unidas.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: La Carta consagra todos los derechos personales, cívicos, políticos, económicos y sociales de que gozan los ciudadanos y ciudadanas en la UE. Pasó a ser jurídicamente vinculante para la UE con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa en 2009. Su artículo 12 establece "Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación en todos los niveles, especialmente en los ámbitos político, sindical, cívico, lo que supone el derecho de toda persona a fundar con otras sindicatos y afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses".

Carta Internacional de Derechos Humanos: Denominación informal que se da colectivamente a la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y sus Protocolos Facultativos.



Corte Interamericana de Derechos Humanos: Es uno de los tres tribunales regionales de derechos humanos, conjuntamente con el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y la Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos. Es una institución jurídica autónoma cuyo objetivo es interpretar y aplicar la Convención Americana. La Corte Interamericana tiene una función consultiva, puede dictar medidas provisionales para proteger a las personas en peligro y emite sentencias sobre casos remitidos por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Carta Social Europea: Adoptada por el Consejo de Europa en 1962 y revisada en 1996, es un tratado regional que garantiza los derechos humanos sociales y económicos; complementa el Convenio Europeo, que aborda principalmente los derechos civiles y políticos.

CAS - Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia de la OIT: Es una comisión permanente que examina el informe anual de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y selecciona una serie de observaciones relativas a países específicos para su discusión. Es entonces que se invita a los gobiernos a los que se refieren estas observaciones a responder ante la Comisión. Las discusiones y conclusiones se publican en un informe.

CDN: Convención sobre los Derechos del Niño: El primer código jurídicamente vinculante de los derechos del niño, fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989 y firmado por todos los Estados Miembros. Entró en vigor en septiembre de 1990. Solo Estados Unidos y Somalia no han ratificado esta convención.

CEACR - Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: Creada en 1926 con el fin de examinar las memorias de los gobiernos sobre los convenios ratificados. Está integrada por 20 eminentes juristas y su función es proporcionar una evaluación imparcial y técnica de la aplicación de las normas internacionales del trabajo en los Estados Miembros de la OIT.

CEART- Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos en la Aplicación de las Recomendaciones relativas al Personal Docente: Fue creado conjuntamente por la OIT y la UNESCO para promover y supervisar la aplicación de dos Recomendaciones internacionales relativas al personal docente. Está compuesto por expertos/as en educación, enseñanza y trabajo. El Comité examina las tendencias de la enseñanza y la forma en que los países aplican las Recomendaciones, así como los casos de denuncias presentadas por los sindicatos de la educación sobre el incumplimiento de los principios recogidos en las Recomendaciones.

CEDH: Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (también denominado Convenio Europeo y Convenio Europeo de Derechos Humanos): Tratado regional de derechos humanos adoptado en 1950 por el Consejo de Europa. Todos los Estados miembros del Consejo de Europa son parte del CEDH, y se espera que los nuevos miembros ratifiquen el convenio lo antes posible. El artículo 11(1) contempla: "Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación con otras personas, incluido el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos para la defensa de sus intereses".

CEDS - Comité Europeo de Derechos Sociales: Órgano encargado de supervisar el cumplimiento de la Carta Social Europea por parte de los Estados. Está formado por 15 expertos independientes que se reúnen periódicamente para examinar los informes presentados por los Estados miembros a la Carta Social.

CGU - Consejo de la Agrupación Global Unions: Es una asociación entre la Confederación Sindical Internacional (CSI), las diez Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) y la Comisión Sindical Consultiva (TUAC) ante la OCDE. El Consejo se reúne anualmente para planificar y cooperar en cuestiones sociales y económicas, así como la promoción de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

CIDH - Comisión Interamericana de Derechos Humanos: Es un órgano autónomo de la Organización de Estados Americanos (OEA) cuya misión es promover y proteger los derechos humanos en el hemisferio americano. Creada por la OEA en 1959, la Comisión tiene su sede en Washington, D.C. El trabajo de la CIDH se fundamenta en tres principales pilares: el sistema de peticiones individuales, el seguimiento de la situación de los derechos humanos en los Estados Miembros y las áreas temáticas prioritarias.



CIJ - Corte Internacional de Justicia: Es el principal órgano judicial de las Naciones Unidas. Con sede en La Haya (Países Bajos), sus principales funciones son resolver los litigios que le someten los Estados y emitir dictámenes consultivos sobre las cuestiones jurídicas que le presentan los órganos y organismos internacionales debidamente autorizados y la Asamblea General de la ONU. La CIJ se denomina a veces Tribunal Mundial y no debe confundirse con la Corte Penal Internacional.

CLS - Comité de Libertad Sindical: Creado en 1951 con la finalidad de examinar las quejas sobre violaciones de la libertad sindical, independientemente de que el país en cuestión haya ratificado o no los Convenios 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva. El CLS es un comité del Consejo de Administración y está compuesto por un presidente/a independiente y tres representantes de los gobiernos, los empresarios y los trabajadores. En 70 años de trabajo, el CLS ha examinado más de 3.300 casos.

Comisario/a de Derechos Humanos: Institución independiente y no judicial del Consejo de Europa cuyo mandato es promover el conocimiento y el respeto de los derechos humanos en los Estados miembros del Consejo de Europa. No debe confundirse con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos de la ONU.

Comité de Derechos Humanos: Órgano de las Naciones Unidas compuesto por 18 expertos/as que se reúne tres veces al año para examinar los informes quinquenales presentados por 162 Estados Miembros de la ONU sobre su cumplimiento de lo dispuesto en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP).

Consejo de Europa: Fundado en 1949 para proteger y promover los derechos humanos, la democracia y el Estado de derecho. Hoy cuenta con 47 Estados miembros. Tiene su sede en Estrasburgo.

Consejo de Derechos Humanos: Órgano intergubernamental del sistema de la ONU formado por 47 Estados responsables de reforzar la promoción y protección de los derechos humanos en todo el mundo. El Consejo fue creado por la Asamblea General de la ONU en marzo de 2006 para sustituir a la Comisión de Derechos Humanos y su objetivo principal es abordar situaciones de vulneración de los derechos humanos y formular recomendaciones al respecto.

Comisión de Derechos Humanos de la ONU: Órgano de la ONU ahora sustituido por el Consejo de Derechos Humanos.

Comisión de Derechos Humanos de la ONU: Órgano de la ONU ahora sustituido por el Consejo de Derechos Humanos.

Convención: Un acuerdo formal vinculante que puede aplicarse en la ley entre los Estados; se utiliza como sinónimo de tratado y pacto. Una convención es más fuerte que una declaración porque es legalmente vinculante para los gobiernos que la han ratificado.

Convención Americana sobre Derechos Humanos: La Convención Americana (también conocida como Pacto de San José) es un tratado de derechos humanos adoptado por la Organización de Estados Americanos (OEA) en 1969. Abarca América del Norte, Central y del Sur. El artículo 16 (1) protege el derecho a protestar celebrando reuniones y manifestaciones con otras personas, también protege el derecho a crear y a formar parte de un sindicato, un partido político o cualquier otra asociación o grupo voluntario.

CPI - Corte Penal Internacional: Tribunal permanente creado en 2002 y situado en La Haya (Países Bajos) para entablar acciones judiciales contra todos los individuos acusados de genocidio, crímenes de lesa humanidad, crímenes de guerra y crimen de agresión. (La CPI no debe confundirse con la Corte Internacional de Justicia).

CSI - Confederación Sindical Internacional: Es la mayor confederación sindical del mundo. Cuenta con más de 200 millones de trabajadores y trabajadoras afiliados en 330 organizaciones miembros en 163 países (2018). Trabaja para promover y defender los derechos e intereses de los trabajadores a través de la cooperación internacional entre sindicatos, la realización de campañas mundiales y promoción en las principales instituciones mundiales.

Declaración de los Derechos del Niño: Adoptado por la Asamblea General de la ONU en 1959, este instrumento no vinculante establece diez principios generales, que más tarde constituyeron la base de la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), adoptada en 1989.

Democracia: Forma de gobierno en la que la autoridad para gobernar procede del pueblo, ya sea por referéndum directo o por medio de representantes elegidos por el pueblo con derecho a voto.



Derechos civiles (a veces conocidos como libertades civiles): Una categoría de derechos y libertades que protegen a los individuos de las infracciones por parte de los gobiernos, otras organizaciones e individuos. Garantizan la capacidad de participar en la vida civil del Estado sin discriminación ni represión.

Derechos colectivos: Los derechos de los grupos a proteger sus intereses e identidades; a veces se denominan “derechos de tercera generación”. Estos derechos existen además de los derechos individuales.

Derechos humanos: Derechos que pertenecen universalmente a todos los seres humanos. Los derechos humanos son indivisibles, inalienables y universales y respetan la igualdad y la dignidad de cada persona.

Derechos legales (también denominados derechos estatutarios): Son derechos establecidos en la ley y que pueden ser defendidos y presentados ante los tribunales de justicia; también se utilizan para describir los derechos humanos relacionados con el procedimiento jurídico, por ejemplo, el derecho a un juicio justo.

Derechos medioambientales: Los derechos que tienen los individuos a un entorno seguro, saludable y ecológicamente sano; también se utiliza para referirse a los “derechos” que puede poseer el propio medio ambiente, en particular los derechos de los animales, las plantas y los ecosistemas a sobrevivir al impacto de las acciones humanas.

Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción de preferencia basada en cualquier motivo como la raza, la cultura, el origen étnico, la nacionalidad, la orientación sexual, la religión, la discapacidad física u otras características no pertinentes al asunto en cuestión.

DUDH - Declaración Universal de los Derechos Humanos: Adoptada el 10 de diciembre de 1948, establece por primera vez los derechos humanos fundamentales que corresponden a toda persona, independientemente de su raza, color, religión, sexo, idioma, opinión política o de otra índole, origen nacional o social o cualquier otra condición. Preparó el camino para la adopción de un amplio conjunto de tratados internacionales y regionales de derechos humanos. Desde entonces, el 10 de diciembre se ha declarado Día de los Derechos Humanos de la ONU. El artículo 20, combinado con la libertad de expresión del artículo 19, garantizan conjuntamente el derecho a reunirse de forma pública o privada y a expresar, promover, perseguir y defender colectivamente los intereses comunes.

EDH: Acrónimo de Educación en Derechos Humanos: Se refiere esencialmente a todo el aprendizaje encaminado a desarrollar los conocimientos, las competencias y los valores de los derechos humanos.

Estados miembros: Países que son miembros de una organización intergubernamental (por ejemplo, de las Naciones Unidas, la OIT o la Unión Europea).

FIDH - Federación Internacional de Derechos Humanos: Es una ONG pro derechos humanos que agrupa a 192 organizaciones de 117 países. Fundada en 1922, la FIDH defiende todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

HRW - Human Rights Watch: Investiga e informa sobre las violaciones de los derechos que se producen en todos los rincones del mundo. Human Rights Watch se fundó en 1978 con el nombre de “Helsinki Watch”, cuando empezó a investigar las violaciones de derechos en los países que firmaron los Acuerdos de Helsinki, sobre todo los que estaban detrás del telón de acero. Desde entonces, su trabajo se ha ampliado a todas las regiones.

ICTUR - Centro Internacional de Derechos Sindicales: Se creó en 1987 como una organización sin ánimo de lucro con sede en Londres, que promueve los derechos sindicales internacionales a través de servicios de investigación y asesoramiento.

IE - Internacional de la Educación: Es la federación sindical mundial de los sindicatos de la educación que cuenta con 383 organizaciones afiliadas en 178 países y territorios. Representa a más de 32 millones de trabajadores de la educación, desde la enseñanza preescolar hasta la terciaria. El Secretariado tiene su sede en Bruselas.

Inalienable: Se refiere a los derechos que pertenecen a toda persona y que no le pueden ser retirados bajo ninguna circunstancia.

Indivisible: Se refiere a la importancia de ver todos los derechos humanos como parte de un todo indivisible e inseparable. No puede negarse a una persona un derecho humano concreto alegando que es “menos importante” que otro o “no esencial”.

Instrumentos: Cualquier documento formal y escrito de un Estado o Estados que establece derechos como principios no vinculantes (una declaración) o codifica derechos que son jurídicamente vinculantes para los Estados que los ratifican (un pacto, un tratado o una convención). Pueden ser nacionales o internacionales.



Jurisprudencia: Término jurídico que hace referencia al conjunto de casos o asuntos y a los principios establecidos por estos casos en un determinado tribunal, por ejemplo, la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

LabourStart: Es un sitio web de noticias y campañas vinculado al movimiento sindical. Distribuye noticias a través de su propio sitio web, mediante servicios de noticias, y emite llamamientos de solidaridad en coordinación con el movimiento sindical internacional. Su sede está en Londres.

Libertad de expresión: Derecho a tener opiniones y a expresarlas libremente sin interferencias y a través de las fronteras, incluyendo el derecho a expresar opiniones a través de publicaciones, y a recibir información. El derecho a la libertad de expresión está recogido en el artículo 19 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Marco de derechos humanos: El conjunto de instrumentos internacionales y regionales, en evolución e interrelacionados, que definen los derechos humanos y establecen mecanismos para promoverlos y protegerlos. El marco de derechos humanos está concebido como un conjunto de principios jurídica, política y moralmente vinculantes para los gobiernos.

NIT - Normas Internacionales del Trabajo: Se refieren al amplio sistema de instrumentos de la OIT sobre el trabajo y la política social que cuentan con el apoyo de un sistema de supervisión diseñado para abordar los asuntos y las quejas en su aplicación a nivel nacional.

OEA - Organización de Estados Americanos: Fue fundada en 1948 con el propósito de lograr entre sus Estados Miembros un orden de paz y justicia, promover la solidaridad, fortalecer la colaboración y defender la soberanía, la integridad territorial y la independencia. Tiene un cuádruple enfoque, basado en los pilares de la democracia, los derechos humanos, la seguridad y el desarrollo.

OIT - Organización Internacional del Trabajo. Creada en 1919, es una agencia tripartita de la ONU que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus Estados Miembros para promover el trabajo decente con dignidad humana en todo el mundo.

ONG - Organizaciones no gubernamentales: organizaciones creadas para ser independientes del gobierno, normalmente desempeñan un papel de grupo de presión, caritativo o activista. Algunas son de gran talla e internacionales, como la Cruz Roja, Amnistía Internacional, Human Rights Watch o el Foro Europeo de la Juventud. Otras pueden ser pequeñas y locales, por ejemplo, una organización para defender a las personas con discapacidad en una determinada ciudad o una coalición para promover el derecho a la educación.

Pacto: Acuerdo vinculante entre Estados; se utiliza como sinónimo de convenio y tratado. Los principales pactos internacionales de derechos humanos, ambos adoptados en 1966, son el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).

PIDCP: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: (adoptado en 1966 y entró en vigor en 1976); uno de los principales tratados internacionales de derechos humanos, el PIDCP (ICCPR, por sus siglas en inglés) declara que todas las personas tienen un amplio conjunto de derechos civiles y políticos y establece formas de controlar su respeto por parte de los Estados Miembros. El artículo 22 establece: Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: (adoptado en 1966, y que entró en vigor en 1976) el PIDESC (ICESCR, por sus siglas en inglés) es uno de los principales tratados internacionales de derechos humanos y declara que todas las personas tienen un amplio conjunto de derechos económicos, sociales y culturales. El derecho a la libertad de reunión y asociación está recogido en el artículo 8 (1) (a) del PIDESC.

Protocolo: Un protocolo es un método para modificar o añadir determinadas disposiciones a un convenio o pacto, o para ampliar sus obligaciones. Los protocolos también son tratados internacionales. En el contexto de la OIT, no existen de forma independiente, sino que siempre están vinculados a un convenio específico. Hay seis protocolos de convenios de la OIT y el más reciente es el Protocolo de 2014 al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (Convenio 29). Los protocolos deben ser ratificados por los Estados Miembros.



Recomendación: En el contexto de la OIT, una recomendación establece normas para orientar la acción de los Estados Miembros, pero no son jurídicamente vinculantes, a diferencia de un Convenio de la OIT. En la mayoría de los casos, el convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una Recomendación conexa proporciona directrices más detalladas. En algunos casos, las Recomendaciones no están vinculadas a un Convenio específico.

SAARC - Asociación de Cooperación Regional de Asia Meridional: Es la organización regional intergubernamental de Asia Meridional. Su mandato es promover el desarrollo social y económico, y fomentar la cooperación regional para impulsar la paz, el progreso y la estabilidad. Creada en 1985, la Secretaría tiene su sede en Katmandú (Nepal).

Sociedad civil: Se refiere colectivamente a las organizaciones, asociaciones e instituciones cívicas y sociales de carácter voluntario, por ejemplo, organizaciones benéficas registradas, organizaciones no gubernamentales, grupos comunitarios, organizaciones de mujeres, organizaciones religiosas, asociaciones profesionales, sindicatos, grupos de autoayuda y grupos de defensa que forman la base de una sociedad democrática que funciona.

TEDH - Tribunal Europeo de Derechos Humanos: Situado en Estrasburgo, es un tribunal supranacional, establecido por el Convenio Europeo de Derechos Humanos, que ofrece un recurso legal de última instancia a aquellas personas que consideran que sus derechos humanos han sido vulnerados por una parte contratante del Convenio. También se conoce como Tribunal de Estrasburgo.

UA - Unión Africana: Es un organismo de ámbito continental integrado por 55 Estados Miembros. Creada en 2002, como sucesora de la Organización de la Unidad Africana (OUA), su objetivo es promover la unidad y la solidaridad entre los Estados africanos, fomentar la cooperación para el desarrollo y salvaguardar la soberanía y la integridad territorial de los Estados Miembros.

UE - Unión Europea: En una unión política y económica, formada por 27 Estados miembros tras la salida del Reino Unido en 2020. La UE fue creada por el Tratado de Maastricht de 1993. El tratado fue diseñado para mejorar la integración política y económica europea mediante la creación de una moneda única (el euro), una política exterior y de seguridad unificada y derechos de ciudadanía comunes, así como para avanzar en la cooperación en los ámbitos de la migración, el asilo y los asuntos judiciales.

UNESCO - Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura: Es un organismo especializado de la ONU cuyo objetivo es promover la paz y la seguridad mediante la cooperación internacional en los ámbitos de la educación, las ciencias, la cultura y las comunicaciones. Fue fundada en 1945 y tiene su sede en París.





*Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0
Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)*

Usted es libre por:

Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

Adaptar — remezclar, transformar y crear a partir del material

Bajo los siguientes términos:

Atribución — Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciente.

NoComercial — Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.

CompartirIgual — Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted podrá distribuir su contribución siempre que utilice la misma licencia que la obra original.

Internacional de la Educación Manual



Internacional de la Educación **Manual de Derechos Sindicales** 2023

Los derechos sindicales forman parte integrante de los derechos humanos y son esenciales para la democracia. La historia sindical muestra que sindicatos fuertes e independientes son indispensables para democracias sólidas y participativas.

Para apoyar a los sindicatos de la educación de todo el mundo en su lucha por defender y promover los derechos de sus miembros, la Internacional de la Educación ha elaborado esta Caja de herramientas sobre los derechos sindicales. Proporciona orientación práctica sobre cómo los sindicatos pueden representar a los trabajadores de la educación, y presentar quejas ante los organismos internacionales y regionales cuando los Estados tratan de impedir que los sindicatos de la educación trabajen en nombre de sus miembros y violan sus derechos.

La caja de herramientas incluye información básica para los afiliados sobre sus derechos; los mecanismos internacionales y regionales disponibles para presionar a los Estados para que garanticen el ejercicio de esos derechos; y el papel de la Internacional de la Educación tanto en el apoyo a las acciones de los miembros como en su calidad de principal defensora internacional de los derechos de los trabajadores de la educación.



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Sede

15 Boulevard Bischoffsheim
1000 Bruselas, Bélgica
Tel +32-2 224 0611
headoffice@ei-ie.org
www.ei-ie.org
[#eduint](https://twitter.com/eduint)

La Internacional de la Educación representa a organizaciones de docentes y otros trabajadores y trabajadoras de la educación de todo el planeta. Es la mayor federación de sindicatos del mundo, que representa a 32 millones de trabajadores y trabajadoras de la educación en unas cuatrocientas organizaciones en 170 países y territorios de todo el mundo. La Internacional de la Educación agrupa a todos los docentes y demás trabajadores de la educación.



Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0
Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)