**Unidad 1: Derecho internacional de los derechos humanos**

**Derechos humanos:**

Evolución:

Durante el feudalismo, los derechos solo los poseía determinada clase social. Luego de la sanción de la Carta Magna en 1215 se reconoció el poder individual frente al poder feudal.

Las luchas contra el absolutismo dieron un gran impulso al reconocimiento de derechos.

En la edad moderna se comienza a otorgar importancia al individuo como ciudadano y a las instituciones como fuente de poder para regular esta condición.

En 1628 se promulga la petición de derechos en Inglaterra. Constituye el primer intento de regular el poder del rey y lo obliga a consultar algunas decisiones. Posteriormente se promulgo la declaración de derechos en 1689.

El fin de la monarquía da paso a los estados modernos, en cuyas instituciones se plasman un conjunto de derechos fundamentales tales como: derecho a la vida, la libertad, la igualdad.

La declaración de Virginia (EEUU) y la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano (Francia) fueron los antecedentes más importantes para el reconocimiento de derechos que fueron incluidos posteriormente en las constituciones de ambos países.

Estos hechos establecieron un modelo de ejercicio de gobierno basado en la separación de poderes, la participación política de los ciudadanos, el sufragio universal y la autodeterminación de los pueblos.

La revolución industrial se convirtió en un suceso que profundizo las diferencias y acentuó los privilegios de las clases altas y los trabajadores.

Todo ello develo la necesidad de proteger y regular los derechos de los trabajadores. Así comienzan las primeras luchas obreras destinadas a lograr condiciones de trabajo dignas (jornada de trabajo de 8 hs, sindicalización, protección del trabajo infantil, igualdad en el trabajo de hombres y mujeres, entre otras).

A principios del siglo XX se produjeron movimientos sociales que alcanzaron la dimensión de revoluciones tales como la Revolución Rusa y Revolución Mexicana, ambas conquistaron derechos sociales como la justicia social, el trabajo, la salud, la educación y la tierra, entre otros.

La lucha contra la discriminación racial también produjo importantes movimientos sociales.

Concepto:

Los derechos humanos son aquellos derechos que le pertenecen a los seres humanos por el solo hecho de ser hombres. No son otorgados sino que son reconocidos por los Estados. Les corresponden a todos los hombres por naturaleza.

Están basados en la igualdad, libertad, seguridad y dignidad.

Características de los DDHH:

* Progresivos: siempre evolucionan, nunca pueden retroceder en aquello en que han avanzado
* Innatos: los posee el hombre desde su nacimiento (o concepción)
* Universales: le pertenecen a todos los hombres del universo, sin importar raza, religión, sexo, etc.
* Absolutos: no pueden cumplirse a medias.
* Justiciables: si no se cumplen pueden reclamarse.
* Imprescriptibles: duran para toda la vida, no tienen fecha de caducidad.
* Indivisibles: no pueden coartarse.
* Inherentes: le pertenecen al hombre por su condición de ser humano.
* Intransferibles: no pueden sacarse de una persona para otorgárselo a otra.

Instrumentos internacionales:

* Declaración americana de derechos humanos
* Pacto internacional de derechos civiles y políticos
* Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales
* Convención internacional sobre la eliminación de todas formas de discriminación racial
* Convención internacional sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer
* Convención internacional de derechos del niño.
* Declaración universal de derechos humanos.

Clasificación de derechos humanos:

* Primera generación: Civiles y Políticos (derecho a la vida, a la propiedad privada, a la intimidad, a elegir a sus representantes)
* Segunda Generación: Económicos, sociales y culturales ( trabajo, salud, vivienda, religión)
* Tercera generación: Difusos🡪 ambientales, desarrollo, derecho a la paz.

**Derecho internacional de los derechos humanos:**

Concepto:

El derecho internacional es una rama del derecho que regula la vida entre los estados. Puede darse entre los estados o entre un particular y el estado.

Evolución:

Al finalizar la primera guerra mundial y en el contexto de las negociaciones de paz se creó la sociedad de naciones, que no logro preservar la paz y que luego de la segunda guerra

Mundial se transformaría en la ONU. En su texto constitutivo la ONU establece como uno de sus objetivos principales “el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales”. El 10 de diciembre de 1948 consagra el reconocimiento de un conjunto de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. La declaración es aceptada por la mayoría de las naciones. Posteriormente se elaboran los pactos de derechos civiles y políticos y de derechos económicos, sociales y culturales, los cuales establecen compromisos obligantes hacia la protección de estos derechos por parte de los estados que los subscriben.

Luego se formaron otras organizaciones internacionales que luchan por la protección de los derechos humanos en el mundo tales como UNICEF, UNESCO, OIT, FMI, OEA, EU, MERCOSUR.

Principios del derecho internacional:

* Pro-hómine: se aplica la norma más favorable a las víctimas
* Pro-actione: garantía de libre entrada a los tribunales para la defensa de los derechos e intereses ante el poder público, aun cuando la legalidad ordinaria no haya reconocido un bien concreto.
* Deber de adoptar medidas internas: el estado que asume un compromiso internacional debe adecuar su legislación interna a éste.

Fuentes del derecho internacional:

* Tratados internacionales, convenios, declaraciones, pactos y acuerdos
* Convenios de la OIT

Aplicabilidad del derecho internacional por los jueces:

En los fallos y la jurisprudencia se puede observar la aplicación de instrumentos internacionales, aun aquellos que no han sido ratificados.

El derecho internacional puede incorporarse al derecho interno según dos teorías. La teoría monista considera al derecho internacional dentro del derecho interno a través de una ratificación del poder legislativo. En cambio, la teoría dualista diferencia al derecho interno del internacional y discrimina uno del otro en diferentes legislaciones.

Responsabilidad internacional del estado:

El estado es responsable por no violar los derechos (responsabilidad por violación) y asume el compromiso de sancionar cualquier violación (responsabilidad por omisión).

Reforma constitucional de 1994:

Con la reforma constitucional de 1994 se les otorgo jerarquía superior a las leyes a los siguientes tratados internacionales:

* Declaración americana de los Derechos y deberes del hombre
* Declaración universal de derechos humanos
* Convención americana sobre derechos humanos
* Pacto internacional de derechos civiles y políticos y su protocolo facultativo
* Pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales
* Convención sobre la prevención y sanción del delito del genocidio
* Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial
* Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
* Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes
* Convención sobre los derechos del niño

Ley antidiscriminación (art 1):

“Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.”

**Unidad 2: Organización internacional del trabajo**

Evolución:

La organización internacional del trabajo (OIT) se creó en 1919 luego de finalizar la primer guerra mundial a través de la firma del tratado de Versalles.

Esta institución fue la única que sobrevivió a la segunda guerra mundial.

Es una institución intergubernamental de composición tripartita (empleadores, trabajadores, estados)

Fines:

* Establecer la justicia social
* Mejorar las condiciones del trabajo en todos los países
* Lograr la armonización de la legislación laboral a nivel internacional.

Funciones:

* Función consultiva : los países pueden consultar acerca del tratamiento de su legislación interna
* Función normativa: genera convenios y recomendaciones que permiten guiar a las naciones sobre el tratamiento de su propia legislación
* Función interventora: puede intervenir en conflictos internos
* Función de cooperación técnica: realiza informes para colaborar con los países miembros y su desarrollo.

Constitución de la OIT:

La constitución de la OIT fue varias veces reformada, pero quizás el acto más importante fue su ratificación en 1944 en la declaración DE filadelfia que estableció una serie de principios, a saber:

* el trabajo no es una mercancía
* la libertad de asociarse y de expresión son esenciales para el progreso constante
* la pobreza constituye un peligro para la prosperidad de todos
* la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante el esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los empleadores, de los trabajadores y los gobiernos trabajen en pos del bienestar común.

Estructura de la OIT:

* CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: constituye un parlamento internacional donde se discuten las problemáticas sociales y laborales. Está integrado por dos representantes del gobierno, un representante de los empleadores y uno de los trabajadores por cada estado (4 en total). Pueden ser acompañados por consejeros técnicos o consultores (no tienen voto)

En las votaciones se adoptan los convenios y las recomendaciones. Se reúnen una vez por año en junio en Ginebra (Suiza)

* CONSEJO DE ADMINISTRACION: es el órgano ejecutivo de la OIT y sus miembros se eligen cada 3 años por la conferencia internacional del trabajo. Está compuesto por 56 miembros: 28 son del sector gubernamental (de los cuales 10 deben corresponder a los países de mayor importancia industrial) los otros 28 miembros deben ser 14 representantes de los trabajadores y 14 representantes de los empleadores. Se reúnen tres veces al año para armar el orden del día de la conferencia del año siguiente, toman conocimiento de las conclusiones a las que se llegaron en la conferencia y velan por el cumplimiento de estas.

Actualmente, los países industrializados son EE.UU., China, Rusia, Reino Unido, Japón, Italia, Alemania, Brasil E India.

* OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: es la secretaria permanente de la OIT. Tiene su sede en Ginebra (Suiza).

Tiene la función de elaborar informes que sirven de base a la conferencia, conduce y dirige los trabajos de apoyo a los países miembros y los proyectos de cooperación técnica, realiza una importante actividad editorial coordinando investigaciones y contratando expertos para que realicen estudios locales y regionales. Los trabajos realizados son publicados por la editorial de la OIT y difundidos en numerosos idiomas.

El director general de la oficina es designado por el Consejo de Administración y es el responsable de las funciones de la misma.

* COMISION DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES: es un organismo técnico integrado por especialistas, que son los que realizan el primer control sobre la aplicación de las normas y elevan un informe con los resultados. Los integrantes son en su mayoría juristas reconocidos y conocimiento en materia laboral. La designación de los mismos la hace el consejo de administración a propuesta de ternas que debe elevar el director general. Una vez elegidos los expertos se los nombra por tres años y sus mandatos se suelen renovar automáticamente.
* COMISION DE APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA CONFERENCIA: es un grupo de trabajo de integración tripartita, que recibe los informes de los expertos sobre cumplimiento de convenios y recomendaciones y los discute en plenarios para finalmente adoptar alguna recomendación, que a la vez debe someter a aprobación en la conferencia.
* COMISION DE INVESTIGACION Y CONCILIACION EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL: es un organismo dedicado a la investigación de casos especiales. Está integrado por 9 personalidades de reconocida capacidad y especialización, designados por el consejo de administración. Esta comisión no puede intervenir en casos de países que no hayan suscripto los convenios sobre libertad sindical, salvo que el gobierno de quien se trate exprese su conformidad.
* COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL: es un órgano consultivo que recibe las quejas de cualquiera de las partes (trabajadores, empleadores o gobiernos) sobre violaciones en el ejercicio de la libertad sindical. Está compuesto por 9 miembros titulares y otros tantos como suplentes y se reúnen tres veces al año simultáneamente con el consejo de administración.

Actividad normativa de la OIT:

* Convenios: son normas vinculadas al derecho del trabajo y a ciertos temas de la seguridad social, que obligan a los países que los ratifican a aplicar estas normas en su derecho interno, informar sobre la aplicación y aceptar los controles que disponga el organismo internacional.

En la mayoría de los casos, son propuestas legislativas aceptadas y reconocidas por la comunidad internacional como razonables y por ellos los países que los ratifican los incorporan a la legislación local.

* Ratificaciones: son propuestas o consejos sobre temas centrales que se interpretan como opinión indicativa, sin el deber de incorporar su contenido al derecho interno. En general, las recomendaciones surgen de convenios que no han alcanzado la mayoría de votos para convertirse en tal.

Proceso de elaboración de convenios y recomendaciones:

Ratificación de convenios:

La ratificación debe hacerse al Director General de la OIT.

Entrada en vigencia:

Un año después de la segunda ratificación realizada por un estado. Si el estado es el que ratifico, comienza a regir un año después de esta ratificación.

Denuncia de un Convenio:

En cada convenio se establece en que momento el convenio puede ser denunciado, es decir, un Estado puede dejar de tenerlo “ratificado”. Debe siempre fundamentarse. La denuncia se efectiviza un año después de su registro. Generalmente el plazo es entre 5 y 10 años desde su entrada en vigencia.

Control del cumplimiento de las normas de la OIT:

* CONTROL REGULAR: se ejecutan automática y regularmente. Funciona en base a informes o memorias que deben realizar los Estados Miembros sobre el cumplimiento de los convenios. En el caso de los convenios fundamentales deben confeccionarse cada 5 años. En cambio, respecto de los convenios prioritarios deben hacerse cada 2 años.
* CONTROL ESPECIAL: funciona a instancia de parte, es decir, cuando un interesado debidamente legitimado lo pone en acción interponiendo una queja, denuncia o reclamación:
* RECLAMACIONES: pueden hacerlas las asociaciones sindicales o las asociaciones de empleadores denunciando el incumplimiento del estado de un convenio ratificado.

Se presenta ante el consejo de administración quien asignará una comisión tripartita para que investigue y emita un informe final que sugiera al estado el cumplimiento del mismo.

* QUEJA: se puede iniciar entre estados con la condición de que ambos hayan ratificado el convenio en cuestión.

Esta denuncia debe presentarse ante el consejo de administración quien designara una comisión tripartita denominada “comisión de encuesta” para investigar la denuncia.

* QUEJA POR VIOLACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL: se presenta ante el consejo de administración quien la derivara al comité de libertad sindical. Es una fuente muy importante de jurisprudencia.

Estructura de los Convenios:

1. Preámbulo
2. Conceptos
3. Compromisos de los estados
4. Vigencia.

**Unidad 3: Actividad Normativa de la OIT**

**Convenios prioritarios de la OIT:**

1. Inspección en el trabajo: Industrias y Servicios
2. Inspección en el trabajo: Trabajo Rural
3. Políticas de Empleo
4. Consulta Tripartita

**Convenios Fundamentales OIT:** *se los denomina así porque se consideran condición previa para el desarrollo de los demás por cuanto proporcionan el marco necesario para esforzarse en mejorar libremente las condiciones de trabajo individuales y colectivas.*

1. Libertad sindical y protección del derecho a sindicalizarse.

*Los empleadores y trabajadores pueden crear sus propias organizaciones sin autorización previa, pueden redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir a sus representantes, pueden crear federaciones y confederaciones. La legislación nacional deberá considerar como se aplica este convenio a las fuerzas armadas y policiales.se debe garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.*

1. Negociación colectiva

*Los trabajadores deberán gozar de protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación a su empleo. Dicha protección deberá ejercerse contra todo acto que tenga como objeto: sujetar el empleo del trabajador a su afiliación o membresía a un sindicato o despedirlo o perjudicarlo a causa de su afiliación o membresía a un sindicato. Las organizaciones de empleadores y trabajadores deben ser independientes unas de otras y no pueden ser inferidas entre ellas. Debe fomentarse la negociación voluntaria*

1. Trabajo forzoso

El trabajo forzoso es un trabajo o un servicio que imponen coercitivamente

El Estado o individuos que tienen la voluntad y el poder de amenazar a los

Trabajadores con graves vejaciones, por ejemplo, privándolos de comida, de

Tierra o de salario, ejerciendo violencia física o explotación sexual, limitando

Sus movimientos o impidiéndoles salir. También lo son la servidumbre por deudas, la expropiación de documentos por parte del empleador o cuando los funcionarios utilicen la fuerza pública para obligar a los ciudadanos a prestar servicios construyendo obras públicas o brindando servicios públicos. Los países miembros se comprometen a suprimir el trabajo forzoso en todas sus formas. Están excluidos el servicio militar obligatorio, cuestiones de fuerza mayor como las guerras, sentencias judiciales o trabajos comunales menores o tareas cívicas normales en países que se gobiernan por sí mismos. En caso excepcionales y teniendo en cuenta determinadas concesiones especiales se podrá recurrir al trabajo impuesto pero debe ser eliminado progresivamente. No pueden excederse de 60 días por año y se deberá otorgar un día de reposo. Las personas sometidas a este tipo de trabajo deberán ser mayores de 18 años y menores de 45 años y deberá contemplarse un porcentaje mínimo de la población que siga residiendo en la comunidad para que esta pueda subsistir**.**

1. Abolición del trabajo forzoso

*Los estados ratificantes se obliga a suprimir y a no hacer uso de*

*Ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:*

*a) como medio de coerción o de educación política o como castigo*

*Por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar*

*Oposición ideológica al orden político, social o económico*

*Establecido;*

*b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con*

*Fines de fomento económico;*

*c) como medida de disciplina en el trabajo;*

*d) como castigo por haber participado en huelgas;*

*e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa*

1. Edad mínima de acceso al empleo

*Todos los niños, de uno u otro sexo, han de tener la oportunidad de desarrollar*

*Plenamente sus facultades físicas y mentales. Se pretende con ello acabar*

*Con todas las formas de trabajo infantil que pongan en peligro su educación*

*Y su desarrollo, si bien esto no significa que vayan a prohibirse todos los trabajos*

*Efectuados por niños. Las normas internacionales del trabajo permiten*

*Que se distinga entre las formas de trabajo aceptables y las inaceptables para*

*Los niños de diferentes edades y fases de desarrollo. Para lograr la abolición efectiva del trabajo infantil, los gobiernos deberían fijar e imponer una edad o edades mínimas para la admisión de los menores de edad en diferentes tipos de trabajo. La edad mínima de admisión en el empleo no*

*Debería ser inferior a la de la terminación de la escolarización obligatoria, y*

*En ningún caso debería estar por debajo de los 15 años. En algunos casos*

*Los países en desarrollo pueden hacer ciertas excepciones y se puede fijar*

*Una edad mínima de 14 años si los medios educativos y económicos no*

*Están lo suficientemente desarrollados.* *En toda estrategia eficaz para erradicar el trabajo infantil, es fundamental*

*Impartir una educación básica útil y accesible. Pero la educación debe*

*Estar integrada en toda una serie de otras medidas destinadas a combatir*

*Los múltiples factores – por ejemplo, la pobreza, el desconocimiento de los*

*Derechos de los niños y sistemas inadecuados de protección social – que*

*Provocan el trabajo infantil y contribuyen a que perdure.*

*El presente Convenio no se aplicará al trabajo efectuado por los*

*Niños o los menores en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos catorce años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas*

*Por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales*

*Organizaciones existan, y sea parte integrante de:*

*a) un curso de enseñanza o formación del que sea primordialmente*

*Responsable una escuela o institución de formación) un programa de formación que se desarrolle entera o fundamentalmente en una empresa y que haya sido aprobado por la autoridad*

*Competente; o c) un programa de orientación, destinado a facilitar la elección de una*

*Ocupación o de un tipo de formación.*

*Establece que se permite el trabajo de niños entre 13 y 15 años siempre que correspondan a trabajos ligeros que no sean perjudiciales para su salud o desarrollo y que no perjudiquen su asistencia a la escuela.*

1. Peores formas del trabajo infantil

*Todos los estados miembros se comprometen a prohibir y eliminar todas las peores formas de trabajo infantil de forma urgente tales como: esclavitud, venta y tráfico de niños, condición de siervo, trabajo forzoso por deudas, reclutamiento forzoso y utilización en conflictos armados, prostitución, producción de pornografía, producción y tráfico de estupefacientes y en trabajos que dañen la salud física, psíquica o mental, la seguridad o moralidad de los niños.*

*Los estados no solo deben abolir estos tipos de trabajo sino prestar asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de esta formas de trabajo, brindarles rehabilitación, formación, educación, identificar a los niños que están expuestos a estas formas de explotación y mantener contacto directo con ellos.*

1. Igualdad de remuneración

*Establece la igualdad de remuneración para hombres y mujeres que realizan la misma tarea.*

1. Discriminación

*Define a la discriminación como cualquier distinción, exclusión, diferenciación basada en motivos de raza, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo u ocupación.*

*Los estados miembros están obligados a promulgar leyes y programas educativos tendientes a eliminar la discriminación.*

Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo:

*Considera que la justicia social es fundamental para garantizar la paz universal y permanente y que el progreso económico es importante pero debe ser acompañado por la normativa para que esta misma justicia social pueda lograrse.*

*Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer*

*Realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:*

*a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;*

*b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;*

*c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y*

*d) la eliminación de la discriminación en materia empleo y ocupación.*

*Que para hacer el seguimiento de esta declaración se pondrá en marcha un seguimiento promocional donde una vez por año se enviará un informe a la oficina que lo compilará y enviara al consejo de administración sobre cómo se estuvieron trabajando estos 4 temas en los diferentes países. Una vez que se llega al cuarto, se comenzará nuevamente por el primero.*

Responsabilidad social empresaria (RSE)

La empresa tiene responsabilidad social con sus trabajadores y con la sociedad. A los trabajadores les debe. Protección, salud, seguridad y un ambiente de trabajo apropiado.

Con la sociedad, debe cuidar el medioambiente donde está instalada la empresa. Deben comprometerse a través del dialogo social a invertir en el lugar donde está situada la empresa, protegiéndolos del impacto ambiental, creando lugares de esparcimiento social, realizando donaciones, etc.

Todos los años las empresas deben hacer y presentar el balance social que refiere a las acciones sociales que realizan ante el Ministerio de Trabajo y el Sindicato.

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa:

La justicia social se logra cumpliendo con los objetivos estratégicos de la OIT: protección social, dialogo social, protección de derechos y empleo se logrará la equidad entre los países y un desarrollo sustentable.

Busca alcanzar el trabajo decente.

Trabajo decente:

Para la OIT, el trabajo decente puede medirse en 4 aspectos fundamentales: empleo, protección social, derechos de los trabajadores y dialogo social.

Las legislaciones de los países deben maximizar sus esfuerzos para alcanzar el trabajo decente.

La idea incluye la existencia de empleos suficientes, remuneración que permita la reproducción del trabajador y su vida digna y de su familia, la seguridad en el trabajo y condiciones de trabajo salubres. La seguridad social y la seguridad en el ingreso. Los derechos fundamentales en el trabajo tales como: eliminación del trabajo forzoso e infantil, libertad de sindicalización y eliminación de la discriminación en el trabajo. El diálogo social, en que los trabajadores puedan expresar sus opiniones, defender sus intereses, establecer negociaciones con los empleadores y con las autoridades respecto a asuntos relacionados con la actividad laboral.

Para que un trabajo sea considerado decente debe cumplir con los principios de igualdad, libertad, seguridad y dignidad.

**Unidad 5: Derecho Procesal**

Derecho procesal:

Es la rama del derecho que estudia el conjunto de normas y principios que regulan la función jurisdiccional del estado y que fijan el procedimiento que se ha de seguir para obtener la actuación del derecho positivo en un caso concreto.

\* Definición de Palacios: se conoce como la disciplina que estudia por un lado el conjunto de actos que tienen lugar cuando se somete a la decisión de un órgano judicial o arbitral la solución de cierta categoría de conflictos jurídicos suscitados entre dos o más partes o cuando se requiere intervención de un órgano judicial para que constituya, integre o acuerde eficacia a determinada relación o situación jurídica.

Fuentes del Derecho Procesal:

* Constitución Nacional
* Tratados internacionales
* Derecho comparado
* Leyes
* Jurisprudencia
* Principios procesales

Leyes procesales:

Las normas procesales son adjetivas, es decir, cada provincia puede crear sus propias normas procesales siempre utilizando como base el derecho sustantivo.

Aplicación temporal de las leyes:

El principio de irretroactividad de las leyes establece que éstas van hacia el futuro. Quedando excluidos aquellos actos que han finalizado. Solo se aplican para actos no concluidos.

Aplicación espacial de las leyes:

Se utiliza la ley local para dictar sentencia o determinar la ley procesal de aplicación según la jurisdicción en la que se inicie el proceso.

Competencia:

Concepto: son los límites en los que el juez puede ejercer su jurisdicción.

Tiene diferentes competencias:

* En razón de la materia: con respecto al Fuero
* En razón del territorio: jurisdicción espacial
* En razón de las personas: algunas personas requieren atención especial: menores de edad, funcionarios públicos en ejercicio de sus funciones, extranjeros en cargos públicos.
* En razón del monto: hay juzgados específicos de menor cuantía

Jurisdicción:

* Viene de la palabra “iuris dictio” que significa “dictar el derecho” y refiere a la facultad que tienen los jueces de hacerlo.
* Puede aplicarse al territorio. Cada provincia es una jurisdicción que a su vez se divide en departamentos.
* Es la potestad que tiene el estado para dictar normas. A través del poder legislativo las dicta y el poder ejecutivo es el encargado de hacerlas cumplir.

Principios procesales:

* Dispositivo: las partes pueden disponer de los hechos para que el juez resuelva
* Publicidad: todos los procesos son públicos excepto que afecten el honor o pudor de las personas o que haya menores involucrados
* Economía procesal: tiene que ver con la realización de la menor cantidad de actos posibles y quitar aquellos que son superfluos. Se utiliza la eventualidad (varios actos a la vez) o la concentración (juntar varios actos en uno solo)
* Inmediación: los jueces deben estar en contacto con la causa y con las partes.
* Contradicción: las dos partes deben defenderse y deben controlar los actos del otro
* Preclusión: una vez finalizada una etapa o vencido un plazo no puede volverse atrás.

Organización de la Justicia del Trabajo:

Proceso:

Conjunto de actos recíprocamente coordinados entre si con normas preestablecidas que conducen a la creación de una norma individual para las partes que rigan un aspecto de la conducta o toda la conducta frente a quienes han requerido la intervención

Procedimiento

Cada instancia del proceso. Comienza con la demanda (en su primera parte) y finaliza con sentencia definitiva, firme y concentida o en razón del monto. Las otras dos partes del proceso comienzan con un recurso y finalizan con la sentencia.

Juicios:

Son aquellos procesos en los cuales hay contradicción.

Acto procesal:

Es toda la actividad que realizan las partes en el proceso. Tiene como fin sustanciar, iniciar o finalizar el proceso

Formas de terminación del proceso:

* Caducidad de instancia: terminan los plazos
* Sentencia
* Conciliación: las partes llegan a un acuerdo. El juez verifica que no haya abusos
* Allanamiento: el demandado acepta su error. No hay nada que probar, el juez dicta sentencia directamente.
* Desistimiento: el actor desiste de la acción y del derecho.