

PAPELES DE DISCUSIÓN IELAT

Nº 30
Mayo
2026

Trabajo, derechos humanos y cohesión social. Jornadas Interdisciplinarias de Doctorado en América Latina y Unión Europea en el contexto internacional (3ª edición)



Fachada del Edificio Colegio de Trinitarios, sede del IELAT-UAH

**J. Eduardo López
Ahumada**
(Dir. y coord.)



**Trabajo, derechos humanos y cohesión
social. Jornadas Interdisciplinarias de
Doctorado en América Latina y Unión
Europea en el contexto internacional (3^a
edición)**

Dirección y coordinación
J. EDUARDO LÓPEZ AHUMADA

Autores

J. Eduardo López Ahumada
(Universidad de Alcalá, IELAT, España)
María del Luján Charrutti Garcén
(Universidad de la República UDELAR, Uruguay)
Ruth Adriana Ruiz Alarcón
(Universidad Autónoma de Bucaramanga, Colombia)
Julián David Plazas Díaz
(Universidad de Alcalá, IELAT, España)
Luz Anamar González de la Rosa
(Universidad de Alcalá, IELAT, España)
Carlos Gil Soriano
(Universidad de Alcalá, IELAT, España)
Rodrigo Méndez Filleul
(Universidad de Alcalá, IELAT, España)
Joaquín Waldman
(Universidad de Alcalá, IELAT, España)
Yoseland César Pinto
(Universidad de Alcalá, IELAT, España)



Universidad
de Alcalá

INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN
EN ESTUDIOS LATINOAMERICANOS ·IELAT·

Estos papeles de discusión del IELAT están pensados para que tengan la mayor difusión posible y que, de esa forma, contribuyan al conocimiento y al intercambio de ideas. Se autoriza, por tanto, su reproducción, siempre que se cite la fuente y se realice sin ánimo de lucro. Los documentos son responsabilidad de los autores y su contenido no representa necesariamente la opinión del IELAT. Están disponibles en la siguiente dirección: [Http://www.ielat.com](http://www.ielat.com)

El presente número de la Colección Papeles de Discusión es el resultado directo de las Jornadas Interdisciplinares de Doctorado en América Latina y Unión Europea en el contexto internacional (3ª edición). Estas jornadas se enmarcan en el ámbito de las líneas de actuación científica interdisciplinar del Programa de Doctorado en América Latina y Unión Europea en el contexto internacional (D400) de la Universidad de Alcalá-IELAT (Coordinador: J.E. López Ahumada).

Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos
Universidad de Alcalá
C/ Trinidad 1
Edificio Trinitarios
28801 Alcalá de Henares – Madrid
www.ielat.com
ielat@uah.es
+34 91 885 25 75

Presidencia de Honor:

Juan Ramón de la Fuente

Dirección:

Francisco Pascual Vives

Coordinación editorial:

J. Eduardo López Ahumada

Edición:

J. Eduardo López Ahumada

Consultar normas de edición en el siguiente enlace:

<https://ielat.com/normativa-de-edicion/>

DERECHOS RESERVADOS CONFORME A LA LEY

Hecho en España

Made in Spain

ISSN 2254-1551

PARTICIPANTES

YOSELAND CÉSAR PINTO, Investigadora en formación del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT) de la Universidad de Alcalá.

MARÍA DEL LUJÁN CHARRUTTI GARCÉN, Profesora Adjunta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de la República de Uruguay (UDELAR). Coordinadora académica del Posgrado y de la Maestría de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social UDELAR. Asesora jurídica en la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay.

CARLOS GIL SORIANO, Investigador en formación del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT) de la Universidad de Alcalá.

LUZ ANAMAR GONZÁLEZ DE LA ROSA, Investigadora en formación del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT) de la Universidad de Alcalá.

J. EDUARDO LÓPEZ AHUMADA, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá-IELAT, España. Investigador principal de la línea estable de investigación en relaciones laborales y protección social del IELAT.

RODRIGO MÉNDEZ FILLEUL, Investigador en formación del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT) de la Universidad de Alcalá.

JULIÁN DAVID PLAZAS DÍAZ, Investigador en formación del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT) de la Universidad de Alcalá.

RUTH ADRIANA RUIZ ALARCÓN, Docente Titular y Coordinadora de la línea de Derecho Laboral de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, Colombia.

JOAQUÍN WALDMAN, Investigador en formación del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT) de la Universidad de Alcalá.



	Página
INDICE	
Cambio climático, trabajo y cuestión social, <i>J. Eduardo López Ahumada</i>	6
Trabajo esclavo: aplicación del convenio internacional de trabajo de la OIT en el sur de Latinoamérica, <i>María del Luján Charrutti Garcén</i>	16
La violencia de género contra las mujeres: un problema estructural de la sociedad contemporánea, <i>Ruth Adriana Ruiz Alarcón</i>	24
El estado colombiano frente al debate transnacional sobre derechos laborales, en la Conferencia Internacional del Trabajo 1919–1933, <i>Julián David Plazas Díaz</i>	34
Indicadores socioeconómicos con enfoque de género: claves para medir la calidad democrática en el Perú, <i>Luz Anamar González de la Rosa</i>	43
El acceso a la función pública europea: competencias vs. conocimiento, <i>Carlos Gil Soriano</i>	53
Neurodatos: una nueva frontera en la prevención y protección de los riesgos laborales, <i>Rodrigo Méndez Filleul</i>	63
Inflación crónica: qué costos tiene y cómo evitar su aparición, <i>Joaquín Waldman</i>	69
El principio compétence de la compétence y la justiciabilidad de los DESC en la jurisprudencia de la Corte IDH, <i>Yoseland César Pinto</i>	78

CAMBIO CLIMÁTICO, TRABAJO Y CUESTIÓN SOCIAL

J. Eduardo López Ahumada*

1. INTRODUCCIÓN

El cambio climático puede definirse, desde una perspectiva jurídico-institucional, como una alteración estructural y sostenida de los sistemas climáticos que incide directamente en las condiciones materiales de vida y, de forma creciente, en la organización social del trabajo. Se trata de un fenómeno de carácter global cuya urgencia deriva no solo de su aceleración temporal, sino también de su capacidad para intensificar riesgos ya existentes en los mercados de trabajo, profundizando desigualdades económicas, territoriales y sociales. En el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Protección Social, el cambio climático emerge como un factor transversal que afecta a la salud laboral, a la estabilidad del empleo, a la seguridad de los ingresos y a la adecuación de los sistemas de protección frente a contingencias tradicionales y nuevas. El impacto climático reconfigura sectores productivos completos, altera las relaciones laborales y plantea desafíos normativos relevantes en términos de prevención de riesgos, transición justa y garantías sociales. La cuestión climática deja de ser un elemento externo para convertirse en una variable estructural que interpela directamente a la función tuitiva del ordenamiento laboral y a su capacidad de respuesta frente a escenarios de transformación profunda.

* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá. Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España. Secretario General de la Asociación Internacional de Protección Social (AIPS). Investigador principal de la línea de investigación estable en Relaciones Laborales y Protección Social del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT). Investigador principal del grupo de investigación sobre Derecho, digitalización e innovación tecnológica: transformaciones jurídicas y cambio social de la Universidad de Alcalá. Responsable del programa de doctorado de América Latina y Unión Europea en el contexto internacional de la Universidad de Alcalá.

2. IMPACTOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

La noción de transición ecológica justa se configura, en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Protección Social, como un principio normativo orientado a compatibilizar los objetivos de sostenibilidad ambiental con la garantía efectiva de los derechos laborales y sociales¹. No se trata únicamente de un proceso de transformación productiva hacia modelos bajos en carbono, sino de un marco jurídico-político que exige la distribución equitativa de los costes y beneficios derivados de dicha transformación. Desde esta perspectiva, la transición justa implica la anticipación normativa de los impactos laborales del cambio climático, incorporando mecanismos de protección del empleo, de adaptación de las condiciones de trabajo y de reconfiguración de las trayectorias profesionales. El trabajo decente se erige así en un eje estructural del proceso de transición, evitando que la reconversión ecológica reproduzca lógicas de exclusión social o precarización². La justicia social se convierte, por tanto, en un criterio jurídico imprescindible para evaluar la legitimidad de las políticas climáticas desde el prisma laboral.

La capacidad de adaptación a la transición ecológica no se distribuye de manera homogénea entre países ni entre sectores productivos, lo que plantea relevantes desafíos en términos de equidad social y cohesión territorial³. Los países con menor desarrollo institucional y sistemas de protección social más frágiles afrontan mayores dificultades para absorber los impactos laborales derivados de la descarbonización de la economía.

¹ La OIT subraya que el cambio climático se ha convertido en un nuevo riesgo estructural del mercado de trabajo, que intensifica la precariedad laboral y expone a amplios colectivos a pérdidas súbitas de ingresos y empleo. Destaca que los sistemas de protección social universal son un instrumento esencial tanto para la adaptación climática como para garantizar una transición justa, al amortiguar los efectos sociales de la descarbonización. La OIT advierte de que la ausencia de protección social adecuada limita la aceptación social de las políticas climáticas y agrava las desigualdades existentes. La expansión y adaptación de la protección social es una condición jurídica y política imprescindible para vincular acción climática, trabajo decente y cohesión social. Vid. Organización Internacional del Trabajo (OIT), *World Social Protection Report 2024–2026: Universal social protection for climate action and a just transition*, Ginebra, OIT, 2024.

² La acción climática solo será socialmente viable si se integra en un marco de transición justa, capaz de proteger el empleo, garantizar el trabajo decente y acompañar a los colectivos y territorios más afectados por la transformación productiva. La OIT destaca el papel central del diálogo social, la protección social y las políticas activas de empleo como instrumentos jurídicos esenciales para evitar que la descarbonización se traduzca en pérdida de derechos laborales y aumento de la desigualdad. Vid. Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Advancing climate action together with a just transition supporting decent work for all*, Submission to the UNFCCC Global Stocktake, Ginebra, OIT, 2023.

³ El Parlamento Europeo advierte de que la transición verde tendrá efectos desiguales en los mercados de trabajo, con riesgos de pérdida de empleo y deterioro de las condiciones laborales en determinados sectores y regiones, lo que exige políticas compensatorias específicas. Subraya asimismo que el éxito del Pacto Verde depende de medidas de acompañamiento social, como formación, recualificación y fondos de apoyo, para evitar que la transición climática genere nuevas brechas sociales y territoriales. Vid. Parlamento Europeo – European Parliamentary Research Service (EPRS), *Social and labour market impact of the green transition*, PE 762.329, Bruselas, 2024.

Estas asimetrías se reproducen también en el interior de los Estados, afectando de forma desigual a determinadas clases sociales y colectivos especialmente expuestos a procesos de ajuste productivo. Desde el Derecho del Trabajo, esta realidad obliga a repensar los instrumentos tradicionales de intervención pública para corregir desequilibrios estructurales y evitar que la transición ecológica consolide nuevas formas de desigualdad. La justicia social exige, por tanto, una mirada multinivel que tenga en cuenta las condiciones económicas, institucionales y sociales de partida.

Las desigualdades de género ocupan un lugar central en el análisis jurídico-laboral de la transición ecológica, en la medida en que las mujeres se concentran con mayor frecuencia en sectores más precarizados o en empleos especialmente expuestos a los efectos del cambio climático. A ello se suma una menor participación en los nuevos nichos de empleo vinculados a la economía verde, lo que evidencia la persistencia de brechas estructurales en el acceso y la promoción profesional. Desde una perspectiva de justicia social, la transición justa debe incorporar un enfoque de género transversal que permita corregir estas desigualdades y garantizar una redistribución equitativa de las oportunidades laborales. El Derecho del Trabajo se enfrenta aquí al reto de integrar la igualdad efectiva como principio rector de las políticas de empleo verde y de los procesos de reconversión productiva. Sin esta dimensión, la transición ecológica corre el riesgo de reforzar patrones históricos de discriminación.

El papel de los sindicatos y de las políticas públicas resulta decisivo en la articulación de una transición ecológica socialmente equilibrada. La negociación colectiva se configura como un instrumento clave para gestionar los procesos de transformación productiva, permitiendo adaptar las condiciones de trabajo, promover la formación profesional y garantizar mecanismos de protección frente a la pérdida de empleo⁴. Al mismo tiempo, la intervención pública debe orientarse hacia el diseño de políticas activas de empleo, sistemas de protección social robustos y marcos normativos que acompañen la transición desde una lógica preventiva y no meramente reactiva. La

⁴ La negociación colectiva permite internalizar la transición ecológica en la gobernanza empresarial, incorporando cláusulas de anticipación, reestructuración ordenada y gestión pactada del cambio tecnológico. De este modo, se convierte en un espacio normativo idóneo para equilibrar flexibilidad productiva y garantías laborales, reforzando la seguridad jurídica y la corresponsabilidad social en contextos de transformación estructural. Vid. ROJO TORRECILLA, E., “Duración del tiempo de trabajo, empleo y cambio climático”, en *Tiempo de trabajo y cambio climático, XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valencia, 29-30 de mayo de 2025, ponencias dirigidas por Pérez del Prado, Daniel (D. P.), Valencia, 2025, pp. 61-62.

cooperación entre poderes públicos y actores sociales se revela, así, como un elemento estructural del modelo de gobernanza de la transición justa. Desde el Derecho del Trabajo, esta colaboración constituye una garantía esencial para que el tránsito hacia una economía sostenible no se realice a costa de los derechos laborales ni de la cohesión social⁵.

3. TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y JUSTICIA SOCIAL

La transición ecológica y la justicia social mantienen una relación estructural indisociable desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, en la medida en que los procesos de transformación productiva impactan directamente en las condiciones de empleo y en la distribución de riesgos sociales. La reorientación de los modelos económicos hacia parámetros de sostenibilidad ambiental exige un rediseño normativo capaz de garantizar que los costes de dicha transición no recaigan de forma desproporcionada sobre los trabajadores más vulnerables. En este contexto, la justicia social actúa como criterio de legitimación de las políticas de transición, imponiendo límites a las dinámicas de ajuste que puedan traducirse en pérdida de derechos laborales o degradación de las condiciones de trabajo. El ordenamiento laboral se ve así interpelado a reforzar su función protectora frente a escenarios de cambio estructural, integrando la variable climática como un elemento relevante en la regulación del trabajo.

Desde un enfoque jurídico-laboral, la transición ecológica plantea la necesidad de anticipar y gestionar los efectos del cambio tecnológico y organizativo sobre el empleo, evitando respuestas meramente propositivas ante la destrucción de puestos de trabajo. La justicia social exige mecanismos de acompañamiento que permitan la reconversión profesional, la empleabilidad y la estabilidad de las trayectorias laborales en sectores afectados por la descarbonización. La falta de instrumentos normativos adecuados puede derivar en procesos de exclusión laboral y en el incremento de la precariedad, especialmente en sectores intensivos en mano de obra. En este sentido, el Derecho del Trabajo debe reforzar su dimensión preventiva, articulando garantías que aseguren una transición ordenada y socialmente equilibrada. La protección del empleo se convierte así

⁵ La articulación entre interlocutores sociales y poderes públicos refuerza la capacidad reguladora del Derecho del Trabajo frente a dinámicas de mercado desestabilizadoras propias de los procesos de transición ecológica. Esta cooperación institucional permite juridificar la sostenibilidad, integrándola como límite material a la reorganización productiva y como garantía de preservación del equilibrio entre eficiencia económica y cohesión social. Vid. CAIRÓS BARRETO, D. M., FOTINOPOULOU BASURKO, O., Y LÓPEZ TERRADA, E. (dirs.), *Cambio climático y Derecho del Trabajo: conceptualización y régimen jurídico*, Cizur Menor, Aranzadi, 2024, pp. 35-ss.

en un eje central de la transición ecológica justa.

La vinculación entre transición ecológica y justicia social también se proyecta sobre los sistemas de protección social, llamados a desempeñar un papel compensador frente a los efectos adversos del cambio climático y de la transformación productiva. Las prestaciones por desempleo, los mecanismos de garantía de ingresos y las políticas de formación profesional adquieren una relevancia renovada en este contexto. Desde el punto de vista jurídico, resulta imprescindible adaptar estos sistemas a nuevas formas de riesgo social vinculadas a la reconversión ecológica y a la pérdida de empleos tradicionales. La justicia social impone que la transición no genere vacíos de protección ni quiebre los principios de universalidad y suficiencia. El Derecho de la Seguridad Social se erige, así, como un componente esencial del modelo de transición ecológica justa.

Finalmente, la transición ecológica y la justicia social requieren un sistema de gobernanza laboral basado en la participación activa de los interlocutores sociales y en la intervención coherente de los poderes públicos. Los sindicatos, como sujetos colectivos de representación, desempeñan un papel central en la defensa de los derechos de los trabajadores en contextos de transformación ecológica. La negociación colectiva se presenta como un instrumento idóneo para adaptar las condiciones laborales, gestionar los procesos de reconversión y promover la formación en competencias verdes. Paralelamente, las políticas públicas deben establecer marcos normativos estables que integren objetivos ambientales con garantías laborales efectivas. Solo a través de esta articulación institucional puede asegurarse que la transición ecológica se traduzca en un avance real de la justicia social y no en una regresión de derechos⁶.

4. VULNERABILIDAD SOCIAL Y CAMBIO CLIMÁTICO

La vulnerabilidad social frente al cambio climático constituye un eje central de análisis desde el Derecho del Trabajo, en la medida en que los efectos ambientales no

⁶ Solo cuando existe una articulación institucional sólida y coherente es posible convertir la transición ecológica en un proceso normativamente gobernado y socialmente equilibrado. Esta articulación permite dotar de seguridad jurídica a las transformaciones productivas, evitando que se desarrollen mediante decisiones unilaterales o lógicas puramente mercantiles. A través de la coordinación entre políticas públicas, diálogo social y regulación laboral, la sostenibilidad deja de ser un objetivo abstracto para convertirse en un parámetro jurídico exigible. Ello facilita la integración de criterios sociales en la planificación económica y en la reasignación de factores productivos, reforzando la previsibilidad y la estabilidad del empleo. Además, esta estructura institucional favorece una distribución equitativa de los costes de la transición, impidiendo que recaigan exclusivamente sobre los trabajadores. En última instancia, se garantiza que el cambio ecológico opere como un vector de progreso normativo y de expansión de derechos, y no como una excepción estructural al modelo del Estado social.

impactan de forma neutral sobre los distintos colectivos sociales. Determinados grupos de trabajadores se encuentran especialmente expuestos a los riesgos derivados de fenómenos climáticos extremos, ya sea por su inserción en sectores productivos más afectados o por la precariedad estructural de sus condiciones laborales. Esta exposición diferenciada sitúa a la vulnerabilidad como un concepto jurídico relevante, que obliga a repensar los mecanismos de tutela laboral y de protección social existentes. El cambio climático actúa, así como un factor intensificador de riesgos ya conocidos —inseguridad laboral, informalidad, pobreza—⁷, revelando las limitaciones de los marcos normativos tradicionales. La dimensión social del fenómeno climático interpela directamente a la función redistributiva y protectora del ordenamiento laboral.

Desde una perspectiva jurídico-laboral, la vulnerabilidad social vinculada al cambio climático se manifiesta con particular intensidad en colectivos como los trabajadores informales, los empleados agrarios, las comunidades rurales y aquellos sectores con menor capacidad de negociación colectiva. La ausencia de contratos estables y de acceso efectivo a la protección social incrementa la exposición a la pérdida de ingresos y a la degradación de las condiciones de trabajo en contextos de crisis climática. Esta situación cuestiona la suficiencia de los instrumentos clásicos del Derecho del Trabajo para responder a riesgos de naturaleza estructural y sistémica. La justicia social exige, en consecuencia, una ampliación del ámbito de cobertura normativa que permita integrar a estos colectivos en los sistemas de protección laboral y social. De lo contrario, el cambio climático tiende a consolidar bolsas de exclusión laboral persistente.

La relación entre vulnerabilidad social y cambio climático adquiere también una dimensión territorial y transnacional relevante, particularmente en el fenómeno de las migraciones climáticas. El desplazamiento forzado de poblaciones como consecuencia de la degradación ambiental plantea desafíos inéditos para el Derecho del Trabajo, al situar a millones de personas en contextos de alta precariedad laboral y debilidad jurídica. Estos trabajadores migrantes suelen incorporarse a mercados de trabajo caracterizados por bajos

⁷ Además de amplificar estos riesgos, el cambio climático desborda los mecanismos clásicos de protección laboral, al generar impactos simultáneos y acumulativos sobre el empleo, los ingresos y la capacidad de resiliencia de los hogares. Ello obliga a reformular las categorías tradicionales de riesgo social, incorporando una lógica preventiva y estructural en el diseño del Derecho del Trabajo y de la protección social. Vid. ÁLVAREZ CUESTA, Henar, H., “Formas de trabajo, distribución de su tiempo y cambio climático”, *XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Valencia*, 29-30 de mayo de 2025, ponencias dirigidas por Pérez del Prado, Daniel (D. P.), Valencia, 2025, pp. 101-ss.

niveles de protección, informalidad y exposición a prácticas abusivas. La falta de mecanismos normativos adecuados incrementa su vulnerabilidad y dificulta el acceso a derechos laborales básicos. Desde esta óptica, el cambio climático no solo genera riesgo ambiental, sino que opera como un factor de producción de desigualdades laborales a escala global.

Frente a este escenario, el Derecho del Trabajo y de la Protección Social se enfrenta al reto de desarrollar respuestas normativas específicas que permitan mitigar los efectos del cambio climático sobre los colectivos más vulnerables. Resulta imprescindible reforzar los sistemas de protección social, adaptar las políticas de empleo y garantizar el acceso efectivo a derechos laborales en contextos de elevada exposición al riesgo climático. La intervención pública debe orientarse hacia modelos preventivos que anticipen los impactos sociales del cambio climático y articulen mecanismos de compensación y adaptación. Asimismo, la participación de los interlocutores sociales se revela esencial para identificar situaciones de vulnerabilidad y diseñar respuestas inclusivas. Solo mediante una integración coherente entre políticas climáticas y justicia social puede evitarse que el cambio climático se convierta en un factor estructural de exclusión laboral.

5. DESARROLLO DE POLÍTICAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

El desarrollo de políticas públicas en materia climática constituye un elemento central para articular una respuesta coherente desde el Derecho del Trabajo y de la Protección Social frente a los efectos del cambio climático. La transición ecológica requiere marcos normativos capaces de integrar objetivos ambientales con garantías laborales efectivas, evitando enfoques fragmentados o meramente sectoriales. Desde esta perspectiva, las políticas laborales deben anticipar los impactos sobre el empleo, promoviendo instrumentos de regulación que faciliten la adaptación de las empresas y la protección de las personas trabajadoras. La dimensión social de las políticas climáticas resulta imprescindible para asegurar su legitimidad democrática y su eficacia material. El Estado social se enfrenta así al reto de redefinir sus instrumentos de intervención para dar respuesta a riesgos complejos y de largo alcance. El Derecho del Trabajo adquiere un papel estratégico como herramienta de cohesión social en contextos de transformación ecológica.

La participación ciudadana se configura como un principio estructural en el diseño



y ejecución de políticas climáticas con impacto laboral, reforzando la transparencia y la corresponsabilidad en la toma de decisiones públicas. En el ámbito laboral, esta participación se canaliza de forma privilegiada a través de los interlocutores sociales, cuya implicación resulta esencial para identificar necesidades, riesgos y oportunidades derivados de la transición ecológica. La inclusión de la sociedad civil en los procesos de gobernanza permite incorporar perspectivas plurales y corregir posibles desequilibrios en la asignación de costes sociales. Desde un punto de vista jurídico, la participación no se limita a un mecanismo consultivo, sino que debe traducirse en espacios efectivos de deliberación y negociación. La calidad democrática de las políticas de transición depende, en gran medida, de su capacidad para integrar estas dinámicas participativas. De este modo, la acción pública se aleja de modelos unilaterales para adoptar enfoques más inclusivos y consensuados⁸.

La articulación entre desarrollo de políticas y participación ciudadana plantea, asimismo, la necesidad de un modelo de gobernanza multinivel que coordine la actuación de los distintos niveles territoriales. El impacto del cambio climático sobre el trabajo no se manifiesta de forma homogénea, lo que exige políticas adaptadas a las realidades locales sin perder coherencia normativa. En este contexto, la cooperación institucional y social se convierte en un elemento clave para garantizar la efectividad de las medidas adoptadas. El Derecho del Trabajo debe facilitar esta coordinación mediante instrumentos flexibles que permitan adaptar la regulación a contextos productivos diversos. Al mismo tiempo, la participación ciudadana refuerza el control social sobre las políticas públicas y contribuye a su sostenibilidad a largo plazo⁹. Solo a través de esta interacción entre

⁸ El informe de Eurofound ofrece un marco analítico integrado para evaluar cómo el cambio climático y las políticas climáticas afectan simultáneamente a las condiciones de vida, de trabajo y al empleo en la Unión Europea. Identifica impactos diferenciados por sectores, regiones y colectivos, subrayando los riesgos de desigualdad social y territorial derivados de la transición ecológica. Destaca que las políticas climáticas producen tanto efectos positivos en creación de empleo verde como costes sociales en sectores en reconversión, que deben ser anticipados. El informe concede un papel central al diálogo social como herramienta para gestionar estos impactos de forma equitativa. En conjunto, propone integrar la dimensión laboral y social como componente estructural del diseño de las políticas climáticas europeas. Vid. Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), *Impact of climate change and climate policies on living conditions, working conditions, employment and social dialogue: A conceptual framework*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union, 2023.

⁹ La flexibilidad normativa permite canalizar la diversidad productiva dentro de un marco común de garantías, evitando respuestas uniformes que resulten ineficaces o socialmente regresivas. De forma complementaria, la participación ciudadana actúa como mecanismo de legitimación democrática, alineando la acción pública con las demandas sociales y fortaleciendo la resiliencia institucional de las políticas de transición. Vid. MAZA, MIGUEL ÁNGEL, M. Á., “Condiciones de trabajo, cambio climático global y desarrollo sustentable: efectos del cambio climático en el empleo y rol del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, *Revista Jurídica del Trabajo*, núm. 15, 2024, pp. 147-149.

políticas sólidas y participación activa puede consolidarse una transición ecológica socialmente justa y jurídicamente consistente.

6. CONCLUSIONES

La interacción entre cambio climático, trabajo y cuestión social pone de manifiesto la necesidad de una revisión profunda de los fundamentos clásicos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El fenómeno climático ya no puede ser entendido como un factor externo al ordenamiento laboral, sino como una variable estructural que incide directamente en la organización productiva, en las condiciones de trabajo y en la estabilidad de los sistemas de empleo. La transición ecológica, si no es jurídicamente encauzada, corre el riesgo de reproducir y acentuar desigualdades preexistentes, especialmente en los colectivos más vulnerables. Desde esta perspectiva, el principio de justicia social se convierte en un criterio imprescindible para orientar la acción normativa y legitimar las políticas climáticas. El Derecho del Trabajo está llamado a reforzar su función tuitiva, integrando nuevos riesgos y adaptando sus instrumentos tradicionales a un contexto de transformación profunda. La coherencia entre sostenibilidad ambiental y trabajo decente emerge, así como un eje central del constitucionalismo social contemporáneo.

Por otra parte, la efectividad de una transición ecológica socialmente justa depende de la capacidad de los poderes públicos y de los interlocutores sociales para articular mecanismos de gobernanza inclusivos y participativos. El diseño de políticas laborales y de protección social sensibles al impacto climático exige anticipación normativa, diálogo social efectivo y una intervención pública orientada a la prevención y no solo a la corrección de los daños. La participación sindical y ciudadana refuerza la legitimidad democrática de las decisiones y permite una distribución más equilibrada de los costes de la transición. Asimismo, la articulación multinivel de las políticas resulta esencial para atender a la diversidad de situaciones territoriales y sectoriales. En este contexto, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se consolidan como herramientas estratégicas para garantizar cohesión social, estabilidad económica y protección de derechos en un escenario marcado por la incertidumbre climática. Integrar lo ambiental, lo laboral y lo social no es solo una opción política, sino una exigencia jurídica ineludible para el futuro del Estado social.

7. Referencias bibliográficas



ÁLVAREZ CUESTA, H., “Formas de trabajo, distribución de su tiempo y cambio climático, en *Tiempo de trabajo y cambio climático*”, *XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Valencia, 29-30 de mayo de 2025*, ponencias dirigidas por Pérez del Prado, Daniel (D. P.), Valencia, 2025, pp. 91-125.

CAIRÓS BARRETO, D. M., FOTINOPOULOU BASURKO, O., Y LÓPEZ TERRADA, E. (dirs.), *Cambio climático y Derecho del Trabajo: conceptualización y régimen jurídico*, Cizur Menor, Aranzadi, 2024.

MAZA, MIGUEL ÁNGEL, M. Á., “Condiciones de trabajo, cambio climático global y desarrollo sustentable: efectos del cambio climático en el empleo y rol del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, *Revista Jurídica del Trabajo*, núm. 15, 2024, pp. 143-169.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *World Social Protection Report 2024–2026: Universal social protection for climate action and a just transition*, Ginebra, OIT, 2024.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Advancing climate action together with a just transition supporting decent work for all*, Submission to the UNFCCC Global Stocktake, Ginebra, OIT, 2023.

Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), *Impact of climate change and climate policies on living conditions, working conditions, employment and social dialogue: A conceptual framework*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union, 2023.

Parlamento Europeo – European Parliamentary Research Service (EPRS), *Social and labour market impact of the green transition*, PE 762.329, Bruselas, 2024.

ROJO TORRECILLA, E., “Duración del tiempo de trabajo, empleo y cambio climático”, en *Tiempo de trabajo y cambio climático*, *XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Valencia, 29-30 de mayo de 2025*, ponencias dirigidas por Pérez del Prado, Daniel (D. P.), Valencia, 2025, pp. 55-90.

TRABAJO ESCLAVO: APLICACIÓN DEL CONVENIO INTERNACIONAL DE TRABAJO DE OIT EN EL SUR DE LATINOAMÉRICA

María del Luján Charrutti Garcén*

1. INTRODUCCIÓN. Marco normativo y conceptual.

El trabajo esclavo o forzado, la trata laboral y la explotación laboral de personas es un tema de preocupación internacional no solo de los Estados, sino de toda la sociedad, dado que son derechos humanos los que se encuentran vulnerados o en peligro de vulneración. La Organización Internacional del Trabajo en el Convenio Internacional de Trabajo N° 29 (1930) define el trabajo forzado 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 Internacional de Trabajo N°. 105 (1957) en su art. 1ro dice: *“Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzado u obligatorio”*. También en los marcos jurídicos regionales encontramos legislación sobre la temática, así el art. 4 CEDH. establece: *“Prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado 1. Nadie podrá ser sometido a esclavitud o servidumbre. 2. Nadie podrá ser constreñido a realizar un trabajo forzado u obligatorio...”*, mientras que a nivel del Mercosur donde ya había sido preocupación de los países del cono sur de América Latina el abordaje de la problemática a nivel nacional se ve reflejado a nivel regional en el art 8 de la Declaración Socio Laboral del Mercosur que señala: *“Eliminación del trabajo forzado u obligatorio 1. Toda persona tiene derecho a un trabajo libremente elegido y a ejercer cualquier oficio o profesión, de acuerdo con las disposiciones nacionales vigentes. 2. Los Estados Parte se comprometen a adoptar las medidas necesarias para eliminar toda forma de trabajo forzado u obligatorio exigido a un individuo bajo amenaza de sanción y para el cual no se haya ofrecido espontáneamente. 3. Los Estados Parte se comprometen,*

* Profesora Adjunta de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Facultad de Derecho UDELAR Uruguay.
<https://orcid.org/0000-0002-4778-1866>



asimismo, a adoptar medidas para garantizar la abolición de toda utilización de mano de obra que propicie, autorice o tolere el trabajo forzoso u obligatorio.4. Los Estados Partes se comprometen, de modo especial, a suprimir toda forma de trabajo forzoso u obligatorio o degradante que pueda ser utilizado: a) como medio de coerción o de educación política, o como castigo por no tener o expresar, el trabajador, 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, el trabajador, en actividades sindicales o huelgas; e) como medida de discriminación racial, social, nacional, religiosa o de otra naturaleza.” (Brasilia, 2015).

La trata laboral de personas también se encuentra en la agenda de los países como temática preocupante que deriva en trabajo forzoso.

La preocupación internacional para enfrentar el delito de la trata de personas generó un instrumento para combatirlo y proteger a las víctimas: El Protocolo de Palermo, en el marco de la Convención de las Naciones Unidas contra el Crimen Transnacional Organizado realizado en Palermo, Italia, en el año 2000 fue uno de los avances significativos que logró concertar una definición universal de ese delito. Definiendo la trata de personas en su art. 3ro: “Artículo 3 *Para los fines del presente Protocolo: a) Por "trata de personas" se entenderá la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos; b) El consentimiento dado por la víctima de la trata de personas a toda forma de explotación intencional descrita en el apartado a) del presente artículo no se tendrá en cuenta cuando se haya recurrido a cualquiera de los medios enunciados en dicho apartado; c) La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de un niño con fines de explotación se considerará "trata de personas" incluso cuando no se recurra a ninguno de los medios enunciados en el apartado a) del presente artículo;”.* Por lo cual varias figuras conviven o pueden convivir dentro de una misma situación o en situaciones separadas pero que en algún momento se entrecruzan



entre sí, trabajo forzoso, trata laboral de personas, explotación laboral, tráfico de migrantes. Puede haber trata laboral de personas las que pueden ser sometidas a trabajos forzosos con explotación laboral y darse dentro de las fronteras de un Estado, es decir no siempre puede darse el tráfico de migrantes.

De allí la importancia que reviste la exploración de las distintas fases o etapas de la trata de personas. Es importante diferenciar las cuatro fases o etapas de la trata de personas: el reclutamiento, el traslado, el acogimiento y finalmente la explotación, pues forman parte de un proceso que constituye el delito, pero con particularidades a tener en cuenta para su prevención, detección, atención a las víctimas y persecución de los culpables. Puesto que es importante destacar que en las primeras fases puede estar el consentimiento de la víctima la que en la mayoría de los casos es factible que ocurra el engaño con la promesa de un trabajo muy buen pago, un futuro laboral prometedor en el desarrollo de alguna profesión, contactos y éxitos profesionales asegurados. Las víctimas que suelen padecer este tipo de delitos de trata laboral en el sur de Latinoamérica son en su mayoría hombres jefes de hogar, de buen nivel educativo. En Uruguay, en los casos de reclutamiento el medio más utilizado es el engaño, donde se plantea una situación de oferta laboral muy atractiva y de grandes expectativas de ganancias, o la promesa de jugar en el mejor equipo de football. En las situaciones de trata de personas el lucro se genera mediante la explotación, mientras que en el tráfico el lucro se genera por el servicio prestado de migración irregular o ilegal. El vínculo de la persona víctima de trata con las personas tratantes es prolongado en el tiempo, mientras que la relación entre el traficante y la persona es de corta duración y termina una vez llegado a su destino. En el tráfico de migrantes con trata de personas siempre implica un cruce de fronteras, por lo general ocurre en sectores agrícolas, alejados de centros urbanos, en medios de montes o sitios muy apartados de contacto con habitantes y vías de comunicación, donde el Estado llega, pero no siempre a tiempo o cuando llega, la organización ya ha sido puesta en aviso.

2. LA RESPUESTA DE LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES

La erradicación del trabajo forzoso ha sido recogido en el ámbito de las Naciones Unidas en numerosos instrumentos internacionales, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 que en su artículo 4 establece que “Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas”, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos 1966 que en su artículo 8.3.a)



establece que “Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio”, la Convención sobre la Esclavitud 1926 y la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud 1956. El Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, aprobado para complementar al Convenio número 29. La Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (número 203), que complementa tanto el Protocolo como el Convenio número 29.

Al igual que la trata laboral con el referido Protocolo de Palermo y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada en el seno de la Asamblea General de las Naciones Unidas por 193 países también hace referencia de forma muy relevante al trabajo forzoso, así como a la trata de seres humanos. Por su parte, en la Unión Europea, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea 2000, cuyo artículo 5 establece la prohibición de la esclavitud y del trabajo forzoso en un presupuesto básico de la convivencia comunitaria. La trata de seres humanos sí ha sido objeto de numerosos instrumentos: a) En el ámbito del Consejo de Europa, el Convenio de Varsovia para la acción contra la trata de seres humanos de 3 de mayo de 2005 y el Convenio para la Protección de los Niños Contra la Explotación y el Abuso Sexual de octubre de 2007. b) En el ámbito de la Unión Europea: La Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas. La Directiva 2004/81/CE del Consejo de 29 de abril, relativa a la expedición de un permiso de residencia a nacionales de terceros países que sean víctimas de la trata de seres humanos o hayan sido objeto de una acción de ayuda a la inmigración ilegal que cooperen con las autoridades competentes, también la Estrategia Europea para la erradicación de la trata de seres humanos (2021-2025).

3. REFERENCIAS AL SUR DE LATINOAMÉRICA. El caso de Uruguay.

Latinoamérica se ve a distancia como una unidad, pero bien sabemos quiénes habitamos vuestras tierras que los países latinoamericanos muestran una gran diversidad cultural, étnica, política, económica, social, jurídica y también en lo que refiere a su legislación laboral. Su denominación la identifica, a diferencia del resto de los continentes como en el caso de Europa y Asia que toman su nombre de la mitología, África y Oceanía que lo toman de la geografía, América en general lo toma de un cartógrafo, pero América Latina implica una autodefinición cultural, genética o de origen y al mismo tiempo



proyectiva, distinguiéndose de Europa por ser América y su vez distinguiéndose de América anglosajona por ser latina.¹⁰ Esto hace que se direcciona doblemente, parte de América Latina encuentra su identidad en América Anglosajona, y otra parte se identifica hacia los países latinos de Europa (España, Italia, Francia y Portugal). Esta doble dirección trae aparejado que algunos países de Latinoamérica se relacionen vía comercial con acuerdos de libre comercio con América del Norte y otros prefieran hacer un mercado común, caso del Mercosur, pero con miras a relacionarse como bloque con Europa, cuya inmigración recibimos en su gran mayoría durante las dos guerras mundiales. Es decir, durante las dos guerras mundiales los países del cono sur fuimos receptores de inmigrantes, en su mayoría españoles, italianos, franceses, portugueses que vinieron para quedarse, proyectando su vida por estas tierras.

Durante las dictaduras cívico-militares del sur de Latinoamérica que transcurrieron durante los años 70, 80 y 90 y las crisis económicas sucedidas en el año 2000 principalmente en Argentina y Uruguay, fueron muchas las familias que decidieron abandonar su país y buscar nuevos horizontes en Europa, debido por su puesto a esa identificación cultural y étnica principalmente con España e Italia. No obstante, los fenómenos migratorios cuya causa puede ser múltiple política, económica o ambas se re-direccionan en forma distinta a la ocurrida desde siempre, así es que hoy presenciamos en el sur de América un nuevo fenómeno migratorio, tenemos inmigrantes de países cuyas raíces y costumbres son diferentes, pero provienen de Latinoamérica, tales como República Dominicana, Venezuela, Perú entre otras nacionalidades. Migraciones que eran recibidas por Europa ahora han optado por Uruguay y Argentina. Resultando por ende significativo el cambio, el desplazamiento que antes se daba desde países pocos desarrollados a países desarrollados hoy se da a países en vías de desarrollo, dentro del mismo continente latinoamericano.

Como era de esperar sus repercusiones se plantearon en forma inmediata, en el caso de Uruguay por ejemplo se proyectaron ajustes a sus políticas: educativas, de salud, legislación laboral, policía del trabajo, seguridad en sus fronteras. Es una población inmigrante que sorprende por su alta cualificación, aunque preocupa por su fácil inserción a un mercado informal que hasta el momento se venía combatiendo con grandes resultados.

¹⁰ Ermida Uriarte, Oscar. Caracteres tendencias y perspectivas del derecho del trabajo en América Latina y en Europa. Revista de Derecho Social N°1 Editorial Bomarzo, Albacete, 2006 p. 7 y sgtes.



El desplazamiento de población en edad de trabajar suele traer algunas dificultades lo que conlleva a que los países del sur de América vieran la necesidad de reforzar a partir del 2017 -2018 su normativa en materia de trabajo forzoso trata laboral, explotación laboral, diseñando a su vez políticas públicas a fin de contener y solucionar los nuevos problemas que conlleva la migración. De allí que Uruguay se viera en la necesidad de dotarse de normativa acorde a las situaciones que comenzaron a plantearse con las olas migratorias. Cabe recordar que en el derecho latinoamericano se ha señalado la existencia de un bloque de constitucionalidad, los derechos fundamentales del trabajador en tanto persona forman parte de este bloque el cual se encuentra integrado por los derechos humanos y garantías expresamente reconocidos en la Constitución y por los derechos humanos implícitamente reconocidos por ser inherentes a la persona humana o a la forma republicana de gobierno y los reconocidos de fuente internacional. En nuestro orden jurídico adquirió trascendencia en el último siglo el art. 72 de la Constitución de la República, en consecuencia, la jurisprudencia comenzó a aplicar el régimen de los derechos humanos laborales fundamentales al señalarse la protección de los derechos personalísimos del trabajador ¹¹. Tal bloque de constitucionalidad de los derechos humanos representa la superación de la antigua y negativa disputa entre monismo y dualismo y ha abierto el camino hacia el reconocimiento de un derecho de los derechos humanos, supralegal y supraconstitucional, que, según se ha señalado, no es ya un derecho interno o internacional sino universal¹²

Uruguay ha ratificado los CIT 29 y 105, así como también el Protocolo de Palermo, contando con normativa específica sobre trata de personas donde se define en el artículo 4 de la ley 19.643 de Prevención y Combate de la Trata de Personas como: *“La captación, el reclutamiento, el transporte, el traslado, la acogida, la recepción o el hospedaje de personas, dentro del territorio nacional o a través de fronteras, aunque mediere el consentimiento de las mismas, con fines de explotación. Sin perjuicio de otras formas de explotación, se consideran tales la explotación sexual, el matrimonio forzado o servil, el embarazo forzado, los trabajos o servicios forzosos u obligatorios, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre, la explotación laboral, la mendicidad forzada, la extracción o transferencia ilícita de órganos, tejidos o fluidos humanos y la venta de personas, especialmente de niños, niñas o adolescentes”*; Conforme al Art 22 ley

¹¹ Mantero, O. 2003. “Derecho del trabajo y derechos humanos fundamentales”.XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Montevideo.

¹² Barbagelata H H. 2009. El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales. FCU Montevideo.



18250, “ningún empleador podrá contratar laboralmente a personas extranjeras que se encuentren en situación irregular en el territorio nacional; por su parte el Decreto 394/2009: Art. 45 señala: *Todo empleador que contrate trabajadores extranjeros en relación de dependencia permanecerá obligado a aplicar la normativa laboral vigente, sin discriminación de clase alguna. Art. 46 Todo empleador que contrate personas extranjeras que no cumpla los requisitos previstos en la normativa laboral vigente será pasible de sanción por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.* El Decreto 186/2004 establece: “*Son infracciones muy graves: d) Utilizar trabajadores extranjeros que carezcan de los permisos reglamentarios*” Art. 13. “*Las infracciones muy graves se sancionan en su grado mínimo, con una multa de cien a ciento diez jornales; en su grado medio de ciento once a ciento veinticinco jornales y en su grado máximo de ciento veintiséis a ciento cincuenta jornales, por cada trabajador afectado*”. La Ley N° 19643 art. 4 define la explotación laboral como el “*Sometimiento de una persona a trabajos, prácticas o condiciones laborales que afectan notoriamente su dignidad, suprimiendo o violando los derechos reconocidos por los convenios internacionales o regionales de derechos humanos disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias o convenios colectivos.*”. El informe de OIT CEAR -febrero de 2025- sobre aplicación del CIT 29 en Uruguay señala: “La Comisión toma nota del avance normativo y solicita informe los resultados de las investigaciones, y procedimientos judiciales de condena por trata de personas”.

Importa destacar la labor del Estado a través de políticas institucionales donde fueron determinadas las medidas de contención de las víctimas tales como tratamiento psicológico coordinado por Ministerio de Salud Pública, alojamiento y manutención a través del Ministerio de Desarrollo Social, formación y capacitación e información sobre sus derechos como trabajador a través del Ministerio de Trabajo, opción de regreso pago a su país de origen en coordinación con OIM y de ONU, así también la Fiscalía y Poder judicial brinda asesoramiento y acceso a la justicia gratuita para su reparación e indemnización por el daño causado. Ha sido de utilidad la capacitación y formación a los funcionarios públicos sin exclusión de cargos y categorías en todas las instituciones, dado que la mayoría de las denuncias ingresan por el Ministerio de Trabajo en especial por la Inspección de Trabajo. Estas denuncias se caracterizan por ser realizadas personalmente o dejando documentación o alguna nota escrita por la víctima detallando los hechos.

Importa destacar la guía de acción interinstitucional (vigente desde 2022) en cuanto instruye en lo que refiere al proceso de detección el cual constituye el primer paso en la ruta crítica de protección y asistencia. En caso de constatarse o mantener la sospecha que la persona es una presunta víctima de trata, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 29 de la ley 19643 se debe poner en conocimiento a alguna de las entidades del Sistema Interinstitucional de Respuesta para Situaciones de Trata y Explotación de Personas o a la Fiscalía General de la Nación, a fin de que adopten las medidas correspondientes. La evaluación de riesgo consiste en el análisis de la situación de la posible víctima, con el objeto de identificar amenazas a su seguridad física y de sus familiares, que se originen del caso en el que es o ha sido víctima. Según la ley 19.643, víctima se define como: La persona que, individual o colectivamente, haya sufrido daño físico, psíquico, emocional, patrimonial, económico o menoscabo sustancial de sus derechos fundamentales como consecuencia de la trata o la explotación de personas, sea nacional o extranjera e independientemente de que se identifique, aprehenda, investigue o condene al autor del delito. De allí la importancia de formar, capacitar y sensibilizar a todos los funcionarios públicos, organizaciones privadas, y demás actores de la sociedad civil.

Procurar una debida coordinación entre los Estados y sus instituciones será el objetivo principal para el cumplimiento de la normativa y los estándares internacionales de protección. La fragmentación institucional obstaculiza la detección y la sanción, el marco de los derechos humanos en juego y la perspectiva de género en las actuaciones y resoluciones será fundamental para una correcta implementación de la normativa aplicable.

LA VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES: UN PROBLEMA ESTRUCTURAL DE LA SOCIEDAD CONTEMPORÁNEA

Ruth Adriana Ruiz Alarcón*

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los grandes flagelos que afecta a la sociedad contemporánea es la violencia de género contra la mujer. La violencia ya no es un problema que pertenezca solo a la esfera individual de las mujeres que la padecen, sino que trasciende a la órbita de lo público, convirtiéndose a su vez en un problema de salud pública. Es de anotar, que la violencia es un fenómeno global, que se ha de combatido en los distintos países europeos especialmente en España y en Latinoamérica como es el caso de Colombia, no solo mediante la implementación de convenios y tratados internacionales y normas nacionales para prevenirla y sancionarla, sino también, con políticas y públicas y diversas estrategias para erradicarla en todos los contextos, especialmente el familiar, social, laboral y político.

Sin embargo, siendo un problema estructural arraigado en relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres, los esfuerzos por erradicarla no se reflejan en las estadísticas. Estas ponen evidencia que aún se perpetúan los roles reforzando la idea de superioridad masculina, asignando atributos y roles diferentes basados en el sexo, limitándose el desarrollo de mujeres y hombres en condiciones de igual.

De ahí que, que el reto que debe asumir la sociedad contemporánea más allá de prevenir y sancionar mediante marcos normativos es visibilizar la violencia como un fenómeno social y político, buscando la transformación social. Para ello se requiere,

* Profesora titular, Programa de Derecho. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Coordinadora de la línea de Derecho Laboral de la Universidad Autónoma de Bucaramanga (Bucaramanga, Colombia). <https://orcid.org/0000-0002-4990-5076>



reconocer y cuestionar las bases de la cultura patriarcal, para transformar las relaciones de género, mediante la convivencia social en condiciones de igualdad, para lo cual se requiere que los derechos humanos de las mujeres sean protegidos por la institucionalidad en sus diversas funciones.

En concreto se requiere de un cambio cultural profundo que promueva la equidad, el respeto y la igualdad en todas las interacciones entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos, como el familiar, educativo, social, laboral y político.

2. CONCEPTO VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LA MUJER

A nivel internacional la Organización de las Naciones Unidas (1995), ha definido la violencia de género como “todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual, o psíquico, incluidas las amenazas, la coerción, o la privación arbitraria de libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada”¹³. Partiendo de esta definición establecida por la ONU, los países se han apropiado de la misma y en sus normas internas han definido la violencia de género contra la mujer, con el fin de sensibilizar, prevenir y sancionar todas las formas de violencia y discriminación contra éstas. Sin embargo, la violencia de género contra la mujer en países como Colombia sigue siendo un problema de grandes proporciones y de naturaleza multifacética. Las cifras sobre este fenómeno son reveladoras, pues permiten evidenciar que ésta se manifiesta en diversas formas, como la violencia física, sexual y psicológica, política, laboral entre otras, destacándose la violencia intrafamiliar como uno de los entornos en donde es más común, siendo el feminicidio su máxima expresión.

En Colombia, el 24 de mayo de 2012, en el Parque Nacional de Bogotá, Rosa Elvira Cely fue brutalmente golpeada, violada y torturada por un conocido, Javier Velasco Valenzuela y quien falleció días después a causa de las graves lesiones¹⁴. Este caso causó

¹³ Organización Panamericana de la Salud. 2024. “Violencia contra la mujer.” Sitio web de la OPS. Última modificación abril de 2024. <https://www.paho.org/es/temas/violencia-contra-mujer>.

¹⁴ “Consternados los médicos encontraron que, a Rosa Elvira Cely, le habían introducido un objeto por el ano que destruyó no sólo sus intestinos —de ahí la peritonitis—, sino también sus órganos pélvicos, es decir, el útero y las trompas de Falopio. Dentro del cuerpo de la víctima había rastros de hierba y de madera, lo que hace suponer que posiblemente le introdujeron una rama de un árbol. Los galenos de urgencias dijeron que nunca habían visto algo tan brutal y horrible como lo que encontramos con esta persona”, manifestó el subdirector científico del Hospital Santa Clara, José Páramo. Con saña, con sevicia y sin pudor la atacaron. Su agresor intentó asfixiarla, por lo que, al llegar al hospital, tenía el cuello severamente hinchado” Premio Simón Bolívar. (s.f.). "ROSA_ELVIRA2.pdf. Acceso el 21 de enero de 2024. https://premiosimonbolivar.com/trabajos/519fd32f500d6_ROSA_ELVIRA2.pdf.



gran indignación tanto a nivel nacional, como a internacional. Visibilizó de forma cruda la gravedad de la violencia de género en Colombia. Se constituyó en el detonante, que llevo a que se promulgará la Ley 1761 de 2015, conocida como Ley Rosa Elvira Cely, que tipificó el delito de feminicidio en el Código Penal colombiano. Esta norma reconoce que el homicidio de mujeres por razones de género es una forma extrema de violencia machista. Este caso tan cruel e indignante, llevó a fortalecer los debates sobre la necesidad de diseñar políticas públicas de prevención de la violencia de género. Igualmente puso en evidencia las falencias del sistema judicial y de protección para las mujeres víctimas de violencia. Es importante resaltar que este hecho tan indignante, impulsó la sensibilización social frente al feminicidio como un problema estructural, no solo individual de la violencia contra la mujer que se caracteriza por manifestarse mediante cualquier acto que cause daño físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, en el ámbito público o privado a la mujer.

La anterior definición se encuentra en la Ley 1257 de 2008¹⁵. Esta ley es fundamental en la medida en que tiene como objetivo garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, estableciendo mecanismos para prevenir, atender, sancionar y erradicar cualquier forma de violencia física, psicológica, económica, sexual y patrimonial en los ámbitos público y privado. Esta normativa, parte del reconocimiento, que la violencia contra la mujer es una vulneración de sus derechos humanos, razón por la cual tiene como propósito, promover su derecho a la igualdad y a la autonomía en todos los ámbitos de relacionamiento.

En España, el caso paradigmático de Ana Orantes Ruiz quien fue asesinada en 1997 por su esposo¹⁶, condujo a reformas cruciales para proteger a las víctimas de violencia

¹⁵Colombia. Congreso de Colombia. 2008. "Ley 1257 de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones." Diario Oficial No. 47.193, 4 de diciembre de 2008. Esta ley se constituye el marco jurídico fundamental en Colombia para la protección de las mujeres frente a todas las formas de violencia, promoviendo una sociedad más equitativa y segura para ella.

¹⁶Mónica Zas Marcos, "Ana Orantes, la mujer que expuso la violencia machista en la televisión española," The New York Times, 17 de enero de 2020, <https://www.nytimes.com/es/2020/01/17/espanol/ana-orantes-times.html>. Ana Orantes Ruiz fue una mujer que, tras años de sufrir violencia doméstica y abusos por parte de su exmarido, se atrevió a denunciar públicamente su caso en televisión, para luego ser brutalmente asesinada por él mismo. Su crimen conmocionó a España movilizó a la sociedad contra la violencia de género y fue el catalizador para que posteriormente en España se expidiera una Ley para prevenir y sancionar la violencia de género contra la mujer. Durante cuatro décadas, Ana Orantes intentó escapar de su situación muchas veces. Acudió a la policía, intentó divorciarse. Pero vivía en España, donde, como en casi toda Europa, no existían leyes que protegieran a la mujer de la violencia doméstica. Su divorcio fue finalmente concedido en 1996. Al año siguiente, Orantes superó sus miedos y salió en televisión para hablar

doméstica y generó mediante un movimiento que obligó a cambiar las leyes para intentar proteger a las mujeres y la percepción de la violencia de género en España. De ahí, que con el propósito de poner fin a la impunidad se expide la Ley Orgánica 1/2004¹⁷, de 28 de diciembre, establece medidas de protección integral contra la violencia de género, siendo esta el marco jurídico integral para prevenirla, sancionarla y proteger a las víctimas reconociendo que esta es una manifestación latente de la desigualdad y estatus de subordinación de la mujer. Esta Ley en su artículo 1, establece que la violencia de género es “una manifestación de la discriminación, la desigualdad y las relaciones de poder, que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o personas ligadas a ellas por relaciones afectivas similares, incluso sin convivencia”. Esta regulación, tiene un alcance integral en la medida, que no solo se centra en la violencia física, sino también en la psicológica, sexual, económica y la intimidación, buscando una respuesta global. Igualmente, consagra los derechos de las víctimas tales como: el derecho a la información, asistencia jurídica gratuita, atención psicológica, social, sanitaria, así como medidas de protección para ellas y sus hijos. Igualmente, prevé medidas de protección en el ámbito penal, civil, laboral y social, contemplando la violencia ejercida en el entorno familiar.

De lo anterior, se puede concluir, que la violencia de género contra la mujer es un problema transfronterizo, que ha sido abordado por no solo por normas de vocación universal, sino que cada país, a nivel interno, ha establecido una regulación orientada por similares premisas y lamentablemente sobre la base de homicidios atroces, reconociendo de manera tardía, el derecho no solo de las mujeres a tener una vida plena, libre de violencia y de discriminación.

sobre el abuso que había sufrido. Trece días después, fue asesinada por su esposo de una manera tan cruel, que sigue vivo este hecho en la memoria de los ciudadanos españolas.

¹⁷ España, Cortes Generales, *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, aprobada el 28 de diciembre de 2004, art. 1, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>. En su exposición de motivos se señala que esta ley “pretende atender a las recomendaciones de los organismos internacionales en el sentido de proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres. Al respecto se puede citar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer de 1979; la Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia sobre la mujer, proclamada en diciembre de 1993 por la Asamblea General; las Resoluciones de la última Cumbre Internacional sobre la Mujer celebrada en Pekín en septiembre de 1995; la Resolución WHA49.25 de la Asamblea Mundial de la Salud declarando la violencia como problema prioritario de salud pública proclamada en 1996 por la OMS; el informe del Parlamento Europeo de julio de 1997; la Resolución de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1997; y la Declaración de 1999 como Año Europeo de Lucha Contra la Violencia de Género, entre otros.



3. PANORAMA DE LA VIOLENCIA DE GENERO CONTRA LA MUJER

En lo que ja trascurrido del año 2025, miles de mujeres han sido víctimas de feminicidio, violencia sexual, intrafamiliar, trata de personas y explotación en Colombia. Ciudades como Antioquia, Valle del Cauca, Cundinamarca y Bogotá, entre los departamentos cuentan más allá de las cifras, es la data de vidas marcadas por las distintas formas de violencias que el Estado y la sociedad estaban en la obligación de proteger. Según un informe de la Defensoría del Pueblo entre enero y abril de 2025, Colombia registró 123 feminicidios, 79 tentativas de homicidio y 19 asesinatos contra personas OSIEGD y LGBTI, evidenciando la urgencia de reforzar las acciones de protección y justicia. Por otra parte, la violencia intrafamiliar y sexual se ha incrementado, ya que se registran que más de 5.300 mujeres fueron víctimas de violencia intrafamiliar y cerca de 3.800 sufrieron delitos sexuales, afectando de manera alarmante a niñas, adolescentes y mujeres diversas¹⁸.

En contraste las cifras en España también son alarmantes, los juzgados de violencia sobre la mujer de toda España recibieron un total de 51.897 denuncias, un 2,69 % más que en el mismo periodo del año anterior, en el que se registraron 50.536 denuncias. El número de víctimas de la violencia machista (todas las mujeres que aparecen como víctimas en las denuncias) fue de 47.710, un 3,41 % más que hace un año, cuando se contabilizaron un total de 46.135. Un trimestre más, dos de cada tres víctimas (el 61,66 %) tienen nacionalidad española, mientras que el 38,34 % restante proceden de otros países. El número de víctimas menores, hijos e hijas bajo la tutela, guarda o custodia de la mujer víctima fue de 105, un 25 % menos que el registrado en el mismo trimestre de 2024, durante el que se contabilizaron 141 menores. Por otra parte, los porcentajes de denuncias presentadas en función de quién fue el denunciante mostraron variaciones interanuales mínimas durante el trimestre analizado. Así, una vez más, en dos de cada tres casos (36.747, el 70,81 %), las denuncias fueron presentadas por la propia víctima bien en el juzgado bien en comisaría¹⁹.

¹⁸ Defensoría del Pueblo, “123 feminicidios en tres meses: la violencia de género no da tregua,” Defensoría del Pueblo, consultado el 22 de diciembre de 2025, <https://www.defensoria.gov.co/-/123-feminicidios-en-tres-meses-la-violencia-de-genero-no-da-tregua>. La Defensoría del Pueblo hace un llamado urgente a las autoridades para que refuercen las medidas de prevención, protección y acceso a la justicia para las mujeres, niñas, adolescentes, personas OSIEGD y LGBTI en Colombia. La Violencia Basada en Género (VBG) requiere acciones inmediatas y políticas efectivas

¹⁹ Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), "Violencia sobre la Mujer", Portal de Estadística Judicial, consultado el 22 de diciembre de 2025, <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estudios-e-Informes/Violencia-sobre-la-Mujer/>. Informes trimestrales y anuales en base a los datos recogidos en los boletines estadísticos trimestrales de los juzgados de violencia contra la mujer, y los

Las cifras son muy dicentes en ambos países, lo cual permiten colegir la necesidad de reconocer, identificar y abordar todas las manifestaciones de violencia machista, adoptando una perspectiva interseccional que acoja a mujeres, niñas y niños, y que considere la interacción de diferentes factores de vulnerabilidad. Ello en razón a que la protección de todas las mujeres, niñas, niños y adolescentes, víctimas de violencia se constituye en un deber que incluye a todos los actores de la sociedad, la institucionalidad y los profesionales de las distintas disciplinas que desde una perspectiva interinstitucional y colaborativa se garantice una respuesta coherente y global respecto de las violencias contra las mujeres niñas niños y adolescentes²⁰.

4. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LA MUJER EN COLOMBIA Y ESPAÑA.

Colombia a nivel internacional ha ratificado mediante la Ley 51 de 1981, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979), que establece que la violencia es una forma de discriminación, obligando a los Estados a eliminarla y la Ley 248 de 1995, que ratifica la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará) (1994), mediante la cual se reconoce el por primera vez el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y la obligación estatal de formular políticas para prevenirla, sancionarla y erradicarla. Igualmente, ha firmado, el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (1998), el 5 de Julio de 2002, siendo aprobado por la Ley 742 de 2002 y ratificado el 5 de agosto de 2002. Este tratado, es el instrumento constitutivo de la Corte Penal Internacional, la cual tiene competencia sobre los crímenes de: Genocidio, Lesa Humanidad, Guerra y Agresión (Artículo 5). Los delitos tipificados, en el marco de estos crímenes, se establecen a través de los artículos 6, 7, 8 y 9, respectivamente.

En particular, se destaca el artículo 8 que establece como violaciones graves,

apartados de violencia contra la mujer de los boletines de los juzgados de instrucción y primera instancia e instrucción, de lo penal, de menores y audiencias provinciales. Se ofrecen resultados a nivel de tribunal superior y justicia, de provincia y de partido judicial (solo para los datos de los juzgados de violencia contra la mujer)

²⁰Consejo General de la Abogacía Española. "Manifiesto por el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres 2025." Abogacía Española. November 25, 2024. Accessed October 26, 2023. <https://www.abogacia.es/actualidad/noticias/manifiesto-por-el-dia-internacional-de-la-eliminacion-de-la-violencia-contra-las-mujeres-2025/>.



los actos de violación, esclavitud sexual, esterilización forzada, prostitución forzada, embarazo forzado y cualquier otra forma de violencia sexual que constituya una infracción grave de los Convenios de Ginebra.

A nivel nacional la Constitución Política de Colombia 1991 en sus artículos 13 (igualdad) y 43 (igualdad de derechos) fundamentan la no discriminación y protección de la mujer. Se expide la Ley 823 de 2003, sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. Ley 294 de 1996, por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar. Por su parte, la Ley 1257 de 2008 se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres". Asimismo, define las distintas formas de violencia como la física, psicológica, sexual, económica, patrimonial. Establece como principios, la integralidad, autonomía, no discriminación, atención diferenciada a las mujeres víctimas de violencia.

La Ley 1482 de 2011, que tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación. Ley 1448 de 2011, en la se prescriben medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Ley 1542 de 2012, que garantiza la protección y diligencia de las autoridades en la investigación de los delitos de violencia contra la mujer entre otros asuntos. Por su parte, el Decreto 1930 del 6 de septiembre de 2013, mediante la cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación.

La Ley 1719 de 2014, mediante la cual se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia para víctimas de violencia sexual, especialmente en el contexto del conflicto armado. Se destaca la Ley 1761 de 2015 (Ley Rosa Elvira Cely), antes mencionada, que tipifica el feminicidio como delito autónomo, buscando investigarlo y sancionarlo, y promoviendo estrategias de prevención. El Decreto 1710 de 2020, que establece el enfoque diferencial y de derechos humanos para la atención a víctimas de violencias basadas en género. Así como la Ley 2453 de 2025, que aborda la violencia contra las mujeres en ejercicio de la participación política, incluyendo tipos como verbal, física, sexual, digital, entre otras.



En materia de políticas públicas, Colombia cuenta con una política Nacional de Equidad de Género para las mujeres, adoptada a través del documento CONPES 161 de 2013, la cual es un instrumento de política pública clave para la comprensión de las diversas formas de discriminación y violencias contra las mujeres y para la adopción de acciones para superar las barreras de acceso a la oferta institucional que estas enfrentan.

España, la garantía de protección a las mujeres víctimas de violencia de género se enmarca en normas internacionales en especial la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea 2000. Asimismo, en la legislación de la Unión Europea sobre Violencia de Género. El Convenio De Estambul del Consejo de Europa. presentado Estambul el 11 de mayo de 2011 y ratificado BOE 6 de junio 2014. Prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, dónde se reconoció “la naturaleza estructural de la violencia contra la mujer como violencia de género. A nivel nacional la Ley Orgánica 1/2004, define la violencia de género como “Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”. Por su parte, Ley Orgánica 3/2007, establece la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, consagrando en su artículo 20, que la variable sexo se incluirá en todos los estudios.

5. LA VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES: UN PROBLEMA ESTRUCTURAL DE LAS SOCIEDADES CONTEMPORÁNEAS

La violencia de género contra las mujeres es un problema estructural de las sociedades contemporáneas, que tiene sus raíces en los roles tradicionales que se asignan a las mujeres con características de sumisión, cuidado y dependencia, mientras que a los hombres se les asocia con el control, la fuerza y la dominación. Estos estereotipos legitiman y naturalizan comportamientos violentos y de control sobre las mujeres.

Judith Butler en su obra *El género en disputa* (1990). explica cómo las normas de género no son naturales, sino construidas socialmente a través de la repetición de prácticas



culturales. Estos esquemas normativos colocan a los individuos en roles fijos (por ejemplo, hombre=dominante, mujer=subordinada), que generan condiciones para la violencia. En su obra plantea que el género no es una identidad natural o una expresión de un sexo biológico, sino una construcción social, que surge y se reproduce a través de la repetición de actos, gestos y discursos que imitan una supuesta norma de masculinidad o feminidad, creando la ilusión de una identidad interna "verdadera". A su vez esta autora cuestiona el binarismo de género y la heterosexualidad obligatoria, proponiendo que el género es una "performance"²¹ que desestabiliza las categorías fijas y abre la posibilidad a la diversidad y a nuevas formas de existencia, siendo clave para la teoría queer y el feminismo contemporáneo al evidenciar que el sujeto feminista tampoco es un ente preexistente, sino también construido²².

Es de anotar que, durante mucho tiempo, las leyes no protegieron adecuadamente a las mujeres. Incluso hoy, en muchos lugares, la institucionalidad representada en las autoridades judiciales, administrativas, de policía y de salud entre otras, no actúa con la debida diligencia, minimizando o invisibilizando la violencia. Kimberlé Crenshaw, analiza, por ejemplo, cómo el sistema jurídico invisibiliza a las mujeres de color, mostrando cómo las instituciones y la legislación pueden reproducir desigualdades al no considerar la interseccionalidad²³. Por su parte, Sally Engle Merry, ha analizado cómo la implementación de leyes contra la violencia de género muchas veces falla en el nivel local por prácticas institucionales, sesgos culturales y resistencias. Igualmente ha expresado que el caso de la violencia de género es una dramática demostración de la creación de nuevos derechos²⁴.

Se destaca como causas estructurales de la violencia de género contra la mujer: los

²¹ Ana Pérez y Juan López, "Más allá de Judith Butler: reflexiones sobre 'El género en disputa'," *La Manzana de la Discordia* 15, no. 2 (2020): 45-60, <https://manzanadiscordia.univalle.edu.co/>

²² Irene Gómez-Olano, "Judith Butler: una revolución en los estudios de género," *FILOSOFÍA&CO*, 13 de febrero de 2023, <https://filco.es/judith-butler-estudios-de-genero/>.

²³ Columbia Law School, "Kimberle W. Crenshaw," sitio web, accedido el 22 de octubre de 2024, <https://www.law.columbia.edu/faculty/kimberle-w-crenshaw>. El trabajo de Crenshaw ha sido fundamental en la teoría crítica de la raza y en la "interseccionalidad", un término que acuñó para describir el doble vínculo del prejuicio racial y de género simultáneo.

²⁴ Engle, Merry Sally * *Las Mujeres, la Violencia y el Sistema de Derechos Humanos*. Artículo tomado del libro de Margorie Agosin (ed.). *Women, Gender, and Human Rights. A Global Perspective*. Rutgers University Press, Nueva Jersey y Londres, 2001. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5202242.pdf>. Aunque la violencia de género había sido una cuestión de importancia desde mediados de los años setenta, emergió como un punto focal importante de los derechos de las mujeres a principios de los noventa. La violencia en contra de las mujeres no es generalmente perpetrada por los Estados sino por ciudadanos privados. Sin embargo, las activistas argumentan que la negativa del Estado a proteger a las mujeres de la violencia es en sí misma una violación a los derechos humanos (Bunch, 1990 y Thomas y Beaseley, 1993, *La violencia en contra de las mujeres como violación de los derechos humanos*).



factores sociales, culturales, políticos y económicos que la perpetúan. Asimismo, el Patriarcado que sustenta un Sistema de poder que privilegia la masculinidad. Por otra parte, la socialización de género y los roles impuestos desde la infancia. La desigualdad económica y dependencia. Los estereotipos en medios de comunicación. Las manifestaciones contemporáneas de estas se reflejan en los feminicidios y violencia doméstica. El acoso callejero y digital. La violencia obstétrica. Asimismo, la discriminación laboral. (Brecha salarial, techo de cristal). Por otra, parte la violencia institucional. (Fallas en políticas de protección) y la falta de acceso a justicia que se traduce en impunidad.

6. CONCLUSIONES

La violencia de género contra la mujer es un problema estructural profundo en la sociedad contemporánea, que se ha arraigado sobre la base de relaciones de poder históricamente desiguales y el sistema patriarcal que privilegia lo masculino sobre lo femenino. Ello se refleja en todas las esferas (familiar, laboral, social, política entre otras) y que se manifiesta en diferentes formas como la violencia física, psicológica, económica, sexual, desde la infancia hasta la adultez, perpetuado por estereotipos, normas culturales y la normalización social, exigiendo un abordaje integral que transforme las estructuras culturales y políticas.

Las consecuencias de estas violencias tanto a nivel individual como colectivo es la afectación de la salud mental y física. La reproducción del miedo y el control. Así como la pérdida de oportunidades y desarrollo para las mujeres en los entornos donde busque desempeñarse. Por tanto, se requiere respuestas institucionales que aborden la prevención de la violencia mediante el desarrollo de Políticas públicas, y programas. La Educación en igualdad de género. Trabajo con hombres para deconstruir masculinidades tóxicas. Formación de los funcionarios judiciales y administrativos con enfoque de género e interseccionalidad, que permita reflejar en sus decisiones judiciales la debida diligencia y protección a la mujer respecto de las distintas formas de violencia de la que pueda ser víctima.

No puede olvidarse que la violencia de género no es un problema privado, sino estructural, y requiere un compromiso social profundo. Y que la violencia de género no desaparecerá si no se transforma la estructura social que la sustenta. Para superarla, se requiere cuestionar privilegios, educar en la igualdad y promover una justicia efectiva. Solo de esta manera se podrá construir una sociedad más justa, equitativa y libre de violencia.



EL ESTADO COLOMBIANO FRENTE AL DEBATE TRANSNACIONAL SOBRE DERECHOS LABORALES, EN LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1919 – 1933

Julián David Plazas Díaz*

1. INTRODUCCIÓN

En Colombia, los estudios sobre la historia del trabajo y la clase obrera no trasgreden las fronteras nacionales, y no han superado las limitaciones epistemológicas del análisis lineal y marxista, característicos en estos tipos de investigaciones. Por esta razón, con el ánimo de examinar el aparato diplomático del Estado colombiano, se expondrá la manera cómo este país se insertó en el debate transnacional sobre derechos laborales, que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) empezó a promover y a organizar desde el año 1919, con la realización anual de la Conferencia Internacional del Trabajo. Este estudio nos permitirá comprender la operatividad diplomática y la posición política del Estado colombiano en espacios de disertación y de construcción de políticas internacionales del trabajo, en un contexto marcado por la transición del poder político, la movilidad social, la modernización del Estado y la industrialización del sistema productivo nacional.

2. CARACTERIZACIÓN DE LA DELEGACIÓN COLOMBIANA EN LAS CONFERENCIAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO, 1919 – 1933

Hablar de delegados diplomáticos colombianos en espacios de debate transnacional, es un paradigma nuevo para la historiografía nacional. Colombia, a pesar de haber sido un país neutral durante el desarrollo de la Gran Guerra, se adhirió a la OIT desde el momento que este organismo desarrolló su primer Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en Washington, en 1919. Como es sabido, la OIT convoca cada año al desarrollo de un debate

* Investigador en formación del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT) de la Universidad de Alcalá.



tripartito (Estado, Capital, Trabajo) para que, entre sus países miembros, construyan mecanismos de estabilización social y política ante las problemáticas del trabajo que afrontan las sociedades del mundo. Por ello, es interesante exponer algunas particularidades de las personas de la diplomacia colombiana, en estos escenarios de disertación de política internacional entre 1919 y 1933, considerando que: por un lado, hubo una importante diversificación del mercado laboral y un crecimiento considerable de organizaciones sindicales con tendencias socialistas y anarcosindicalistas, que desafiaban la institucionalidad del Estado; y, por otro lado, las instituciones sociales y económicas del Estado empezaron a construir un sistema legislativo para regular las relaciones obrero/patronales, por lo que se requirió de cooperación técnica y científica en el proceso de modernización de sus instituciones.

Según los parámetros de la CIT, los países miembros de la OIT pueden participar de sus encuentros anuales, enviando una delegación del empresariado, una delegación de la organización sindical y una delegación del sector gubernamental. Teniendo en cuenta este principio, por decisión de los gobiernos colombianos, entre los años 1919 y 1933, la participación del país estuvo representada únicamente por parte del Estado, negando con mezquindad la posibilidad de asistir a estos encuentros transnacionales al sector sindical, que para este contexto contaban con organizaciones políticas y sociales que estaban trastocando el status quo, como es el caso del Partido Socialista desde 1919. Asimismo, se negó la participación de los empresarios quienes eran protagonistas en el proceso incipiente de industrialización por sustitución de importaciones en Colombia. En palabras del delegado Carlos Alfonso Urueta, en la CIT de 1919, el presidente conservador Marco Fidel Suarez, consideraba que en Colombia “no existían organizaciones patronales y de trabajadores lo suficientemente maduras para representar los intereses de los sectores sociales” . Esta decisión de no incluir a estas delegaciones se mantuvo durante los siguientes gobiernos conservadores y continuó con el primer gobierno de la Republica Liberal, de Enrique Olaya Herrera (1930-1933).

Los gobiernos colombianos de la época enviaron como delegados del Estado a ministros plenipotenciarios que desempeñaban cargos en la Sociedad de Naciones Unidas. Tal fue el caso de, Carlos Adolfo Urueta, quien participó en la CIT de 1919; el ministro Antonio José Restrepo, representó al Estado colombiano en 1921, entre 1927 a 1930, y, nuevamente, en 1932; por su parte, el ministro plenipotenciario, Francisco José Urrutia,



representó al Estado en los años 1922, 1923 y 1925; el encargado de los negocios de Colombia en Berna, Rafael Bernal Jiménez, fue delegado en la CIT del año 1931; y, por último, José Luis Arango, participó en la Conferencia de 1933.

La participación de estos delegados colombianos ante los escenarios de discusión transnacional fue consecuente al papel de Colombia en la relación centro-periferia. Claramente, las voces de las potencias occidentales tenían mayor protagonismo que aquellas provenientes de los países periféricos, o aquellos Estados vencidos en la Gran Guerra. En este sentido, se observa que la representación de los delegados diplomáticos colombianos en las CIT entre 1919 y 1933, estuvo cargada de momentos pasivos, donde no hubo intervención discursiva y se aprovecharon los espacios de la Conferencia para instruirse en temas relativos a los derechos laborales universales y así votar en los debates sobre la aprobación o desaprobación de convenios internacionales del trabajo. Por otro lado, esta representación tuvo momentos de tensión, como los protagonizados por Antonio José Restrepo, quien criticó la postura indiferente por el organismo para tratar los asuntos del trabajo agrícola y el trabajo forzoso, así como por la limitación del tiempo en el pronunciamiento de los delegados de países periféricos y los países vencidos, temas que abordaremos en los siguientes apartados.

Francisco José Urrutia en la CIT de 1922, a pesar de no ahondar cuestiones relacionadas a las problemáticas del trabajo, se destacó al atreverse a proponer ante el organismo la compra de un terreno en Ginebra/Suiza, para la construcción de la sede central de operación exclusiva de la OIT. Esta iniciativa demuestra un interés y afinidad de la representación del Estado colombiano, por trabajar de manera propositiva, junto a las naciones que hacían parte de la organización, y así ganar espacios de reconocimiento y de conexión con funcionarios de la OIT en Europa.

3. DISCREPANCIAS DE LA DELEGACIÓN COLOMBIANA CON LOS ASUNTOS DEL TRABAJO AGRÍCOLA Y EL TRABAJO FORZOSO

De los momentos más álgidos protagonizados por la delegación de Colombia en las CIT entre los años 1919 y 1933, se puede observar que, el trabajo agrícola y el trabajo forzoso, fueron los asuntos por los cuales se forjaron algunas discrepancias, que llevaron al veto y ha recriminaciones para la delegación del gobierno nacional, por parte de funcionarios de la OIT quienes dirigían los debates. Antonio José Restrepo en la CIT de 1921, en su momento de disertación, criticó de manera contundente la posición del delegado



del gobierno francés, Arthur Fontaine, por las objeciones hechas para omitir las preocupaciones del trabajo agrícola en la Tercera Comisión de Asuntos Agrícolas. Restrepo apoyó la noción del delegado de los trabajadores franceses, Mr. Jouhaux, quien lamentaba la manera como se excluyeron los asuntos del trabajo agrario en la Conferencia de Paz de 1919, considerando que se prefirió tratar jurídicamente los derechos de los trabajadores industriales que dominaban el movimiento obrero europeo.

Restrepo planteó discutir en esta Conferencia las problemáticas del sector agrario, aludiendo a que, así como los obreros industriales fueron indispensables para el desenvolvimiento de la Gran Guerra, señaló que fue únicamente por el desempeño de la agricultura, que este conflicto bélico pudo prolongarse durante más de cinco años. El delegado colombiano discrepaba con la idea de regular los derechos laborales de manera homogénea, para él, las características productivas de los países latinoamericanos, se determinaban por variables relacionados a los ciclos de la naturaleza y la demanda de mano de obra heterogénea, dispuesta a trabajar en condiciones hostiles y con jornadas de larga duración, lo cual podría generar perturbaciones en las relaciones obrero/patronales, si se reglamenta de la misma manera, los derechos de los trabajadores industriales y de los obreros agrarios. Además de plantear esta crítica directa contra la estructura política de la OIT, el pronunciamiento de Restrepo se entrelaza a las necesidades jurídicas y legislativas del Estado colombiano por tratar los asuntos del trabajo agrario, teniendo en cuenta que, durante los años veinte, el país estaba diversificando su aparato productivo, dependiendo principalmente del sector agrícola y donde más del 70% de la población se concentraba en las zonas rurales del país.

Luego de haber encarado al delegado del gobierno francés, Arthur Fontaine, Antonio Restrepo continuó su disertación reflexionando sobre la importancia del sector agrícola para el desenvolvimiento de la economía mundial y la responsabilidad de las naciones de asumir una apostura frente a los temas de discusión que se convocaba en la Conferencia. No obstante, el presidente de la Comisión, Lord Burnham, interrumpió al delegado colombiano para recriminar su postura frente a las determinaciones del gobierno francés, en cuanto a la proposición de omitir los asuntos del trabajo agrícola, y, además, Arthur Fontaine, se pronunció señalando que la disertación de Restrepo había sido desagradable. Ante esta situación y considerando que para este momento los países europeos dominaban su postura en los recintos de debate, Restrepo recibió un veto para no



seguir hablando sobre el tema agrícola. Aunque el impedimento fue asumido por el delegado, éste terminó su participación criticando la exclusión y las limitaciones impuestas a los países no europeos en las CIT y las preferencias que tenían las potencias vencedoras de la Gran Guerra.

El mismo Antonio José Restrepo, en la CIT de 1928, volvió a pronunciar un discurso cargado de controversias y de posicionamientos en materia de política internacional. Por un lado, arremetió contra los malos procedimientos adelantados por la OIT al reducir el tiempo de las intervenciones discursivas de las naciones no europeas en las Conferencias, declarando que, de acuerdo a los estatutos de la organización, todos los países miembros tenían el derecho al uso de la palabra por 15 minutos, para aprobar o desaprobado las decisiones tomadas, así como de exponer las situaciones y las problemáticas que incomodaban el mercado laboral de cada país. Por otro lado, Restrepo generó controversia al referirse sobre el trabajo forzoso de la siguiente manera: “se terminó con el trabajo forzoso en América del sur y mucha más en América del Norte. No intervengo, pues, por la propia causa de Colombia, defendiendo la causa de la humanidad que se halla aún bajo mandato. Los pueblos orientales y las grandes naciones europeas explotan aun el trabajo de muchas personas miserables; grandes naciones se enriquecen con el trabajo de pobres razas que ellas llaman inferiores”. Ante estos señalamientos, el presidente de la Conferencia, Mr. Mahaim, interrumpió su perorata recriminando que se estaba saliendo del tema central de discusión.

Por último, Restrepo expresó la afinidad que tenía el Estado colombiano al modelo de libre mercado de los Estados Unidos. Aprovecho los últimos minutos de su discurso para criticar la filtración de posturas bolcheviques en el seno de la OIT y la Sociedad de Naciones. Señaló que, por instrucciones del gobierno colombiano, tenía la obligación de oponerse con toda fuerza al programa comunista de abolición de las clases sociales, sino que más bien, proclamó la necesidad de llevar a cabo unas relaciones recíprocas entre las clases sociales.

4. EL ESTADO COLOMBIANO ANTE LA RATIFICACIÓN DE CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT

Una de las principales obligaciones de los países miembros de la OIT, ha sido la ratificación de los convenios internacionales del trabajo, en los sistemas legislativos y jurídicos de cada nación. Colombia, al igual que todos los países latinoamericanos, se



abstuvo de adoptar dichas políticas internacionales durante la década de los veinte. La negación de dicho proceso se dio básicamente porque las naciones de América Latina consideraban que la plataforma de políticas sociales de la OIT respondía a principios eurocéntricos y no tomaban en cuenta las particularidades y las problemáticas del mercado laboral de las naciones periféricas, donde se estaban adelantando procesos de industrialización por sustitución de importaciones, además del desenvolvimiento de un mercado laboral heterogéneo, mayoritariamente rural. No obstante, para el caso de Colombia, durante el gobierno liberal de Enrique Olaya Herrera, se adoptan los primeros 25 convenios internacionales del trabajo en 1931. Momento muy importante, puesto que afirma el compromiso y la afinidad por parte del Estado con las políticas sociales que la OIT se propuso y empezó a universalizar, una vez se firmó el Tratado de Paz de París.

Para la CIT de 1925, el Director General de la OIT, Alberth Thomas, entregó un informe muy detallado sobre la realidad legislativa de cada uno de los países miembros al organismo, en materia de derechos laborales y la ratificación de los convenios internacionales del trabajo. La situación de Colombia frente a este informe no fue la mejor. Se recriminó la ausencia de información en la prensa oficial, que demostrara la existencia de un marco legal en defensa de los derechos de los trabajadores, tal como estaba concebido en los 16 convenios del trabajo, que hasta ese momento se habían aprobado en el órgano tripartito de discusión, y que no se habían ratificado en el sistema legislativo nacional. Como respuesta a estos señalamientos, el delegado del gobierno suplente de Colombia, Alfonso Michelsen, explico en medio de la Conferencia, las razones por las cuales el Estado colombiano no había avanzado en materia de ratificación de los convenios, atribuyendo esta situación, a la falta de contexto de los convenios frente a la realidad del mercado laboral colombiano, tal como lo señalaban las otras delegaciones de Latinoamérica. Aprovechando el espacio, Michelsen expuso parcialmente las iniciativas realizadas durante los gobiernos conservadores de Marco Fidel Suarez (1918-1921) y Pedro Nel Ospina (1922-1925), para regularizar derechos laborales en el sistema legislativo, como evidentemente sucedió, con la implementación de un sistema de seguros colectivos y de accidentes, la conciliación de huelgas, la creación de la Oficina General del Trabajo y la proyección de un Código Laboral, donde se contemplaban un conjunto de políticas laborales de tipo universal, pero adaptada según las necesidades y las condiciones del mercado laboral nacional.

A diferencia de la pasividad y las tensiones que protagonizaron las delegaciones del gobierno colombiano en las CIT, en 1933, el delegado José Luis Arango, se pronunció frente a la plenaria con un mensaje alegórico y enalteciendo la obra filantrópica de la OIT. En esta ocasión, Arango se refirió que en Colombia se había aprobado la ratificación de un conjunto de convenios internacionales del trabajo, con la salvedad que, ante las inconsistencias de incompatibilidad con la realidad social y económica del país, el Estado tenía la obligación de hacer un seguimiento de su aplicación, haciendo un llamado para que la Oficina Internacional del Trabajo se interesara por las peculiaridades del mercado laboral en la región. El delegado colombiano se refirió al papel de la OIT en el restablecimiento de la economía mundial tras los efectos de la Gran Depresión, pero no simplemente visto desde la perspectiva del derecho laboral, sino que también por considerar aspectos de la vida, haciendo alusión a que “no se vive solamente para trabajar, sino que se trabaja para vivir”. Además, dijo: “... el hombre tiene derecho a vivir su vida, debiendo proporcionarle el trabajo los medios y el tiempo necesario para ocuparse de otros intereses... Convertir al trabajador en un esclavo, en un instrumento o en una bestia, es matar al hombre, aniquilar su razón, su conciencia y su personalidad... Hasta cierto punto, el patrón es un obrero y el obrero es un patrón de su propio oficio”.

5. CONCLUSIÓN

Entre 1919 y 1933, la participación del Estado colombiano en la Conferencia Internacional del Trabajo reflejó las tensiones propias de un país periférico que buscaba integrarse en el naciente orden internacional del trabajo que se creó luego de la firma del Tratado de Paz de París en 1919, sin alterar su estructura política y social interna. Aunque Colombia se incorporó tempranamente a la OIT, su diplomacia en los escenarios de discusión transnacional fue esencialmente observadora y subordinada, limitada por la exclusión de los sectores sindicales y empresariales, lo cual contradecía el principio tripartito del organismo. Las intervenciones del delegado de gobierno, Antonio José Restrepo evidenciaron una conciencia crítica frente al eurocentrismo de la OIT, además de denunciar la necesidad de adaptar sus convenios a las realidades agrarias latinoamericanas. La negativa inicial del Estado a ratificar los convenios internacionales del trabajo mostró la distancia entre las normas universales y la estructura productiva nacional. No obstante, la adopción de los primeros 25 convenios en 1931 simbolizó el inicio de un proceso de modernización institucional y de apertura hacia la política social internacional que la OIT



empezó a promover desde 1919. En general, la diplomacia colombiana en este periodo osciló entre la búsqueda de legitimidad y reconocimiento externo y la defensa de su soberanía interna, configurando un temprano escenario de diálogo —y de tensión— entre el derecho laboral internacional y la política nacional del trabajo.

6. BIBLIOGRAFÍA

Casas Christian Camilo, “Por los pasillos de la diplomacia colombiana en la Sociedad de Naciones: los actores de las pequeñas potencias bajo una mirada prosopográfica (1920-1939)”. Laboratorio Mondes Américains. Francia. 2025.

Herrera León, Fabián; Herrera González, Patricio, “América Latina y la Organización Internacional del Trabajo: Redes, cooperación técnica e institucionalidad social, 1919-1950”, Colegio de Michoacán, México, 2013.

Ferreras, Norberto. “La OIT y los países del cono sur en el periodo de Entreguerras. El inicio de una larga amistad” Fundación Electra. Uruguay. 2019.

Plazas Díaz Julián David. (Tesis maestría). “La legislación laboral en Colombia y el debate transnacional promovido por la Organización Internacional del Trabajo, 1919-1934”. Instituto de investigaciones históricas. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. México. 2020

Weinberg, Pedro Daniel. “La OIT en América Latina los inicios de una relación”. Fundación Electra. Uruguay. 2019.

7. FUENTES

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Societe des Nations, Premiere Session Annuelle, 29 octobre – 29 novembre, Washington, 1919.

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Societe des Nations, Premiere Session Annuelle, Genove, 1921.

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Societe des Nations, Premiere Session Annuelle, Genove, 1922.

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Societe des Nations, Premiere Session Annuelle, Genove, 1923.



CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Societe des Nations, Premiere Session Annuelle, Genove, 1925.

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Societe des Nations, Premiere Session Annuelle, Genove, 1927.

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Societe des Nations, Premiere Session Annuelle, Genove, 1928.

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Societe des Nations, Premiere Session Annuelle, Genove, 1929.

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Societe des Nations, Premiere Session Annuelle, Genove, 1930.

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Societe des Nations, Premiere Session Annuelle, Genove, 1931.

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Societe des Nations, Premiere Session Annuelle, Genove, 1932.

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Societe des Nations, Premiere Session Annuelle, Genove, 1933.

INDICADORES SOCIOECONÓMICOS CON ENFOQUE DE GÉNERO: CLAVES PARA MEDIR LA CALIDAD DEMOCRÁTICA EN EL PERÚ

Luz Anamar González de la Rosa*

1. INDICADORES DE GÉNERO Y CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS

Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas ha demostrado ser de gran utilidad en la promoción de la igualdad de género al visibilizar la situación de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida social, económica y política²⁵. De tal modo, el incluir la perspectiva de género en el análisis estadístico supone interrogarse sobre cómo determinados fenómenos impactan de forma diferenciada a hombres y mujeres, revelando así situaciones de desigualdad en los distintos ámbitos de la vida de las personas²⁶. Por consiguiente, las distintas fuentes de la brecha de género no actúan de forma aislada, sino que interactúan entre sí y, por ello, es preciso romper el silencio estadístico en varios temas que afectan la autonomía de las mujeres.

En ese sentido, el enfoque de género en las estadísticas supone “tomar en cuenta el hecho de que los roles, actividades, tareas y responsabilidades son a menudo diferentes para mujeres y hombres en la sociedad y, por lo tanto, que los instrumentos estadísticos deben captar y consignar información que propicie su visibilidad”²⁷. De igual manera, las estadísticas de género: 1) son una poderosa herramienta de información que visibiliza la magnitud y la intensidad de las distintas expresiones de la desigualdad de género, 2) ayudan a la identificación de las diferentes causas subyacentes que pueden estar incidiendo en las manifestaciones de la desigualdad, permitiendo actuar sobre estas a fin de promover el cambio y 3) ofrecen una importante fuente de retroalimentación para la generación de otras

* Investigadora en formación del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT) de la Universidad de Alcalá. e-mail: anamar.gonzalez@edu.uah.es Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5475-3572>

²⁵ INEI. *Perú: Brechas de género, 2020: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*, 2021.

²⁶ Naciones Unidas, *Perfil regional de igualdad de género para América Latina y el Caribe*, 2024.

²⁷ Milosavljevic, *Estadísticas para la equidad de género: magnitudes y tendencias en América Latina*, 2007, p. 60.

estadísticas de género y para mejorar los métodos y las clasificaciones utilizadas a fin de reflejar adecuadamente las desiguales situaciones de género²⁸. Entonces, las estadísticas de género no son un fin en sí mismas, sino un medio para informar la acción hacia la igualdad de género.

Igualmente, a través de metodología estadística, la literatura ha encontrado fuertes correlaciones entre los regímenes democráticos y políticas orientadas a reducir las desigualdades políticas y socioeconómicas. Por ejemplo, Bühlmann et al. han encontrado relaciones positivas entre la calidad de la democracia y el desarrollo humano, el Estado de bienestar y las medidas de igualdad social²⁹. De forma consistente, la evidencia encontrada asocia una buena democracia a buenos resultados en: educación³⁰, infraestructura, como acceso a agua potable y electricidad³¹ o carreteras³², gasto social y el tamaño total del sector público³³, y desarrollo humano³⁴. Por lo tanto, resulta pertinente estudiar cómo contribuyen las condiciones políticas y socioeconómicas a consolidar la subdimensión de igualdad, y por añadidura, la calidad democrática.

Bajo esta perspectiva, siguiendo lo planteado por Sen³⁵ y Nussbaum³⁶, Munck señala que, aunque se corre el riesgo de inflar el concepto de democracia, las condiciones socioeconómicas guardan un fuerte vínculo con su grado de mejora³⁷. Para Munck, cuando las personas se desarrollan de forma desigual, repercute en cómo ejercen sus derechos civiles y políticos: “La carencia de recursos materiales indispensables para un nivel de vida adecuado y para el acceso a la salud y a la educación se asocia con una reducción de las capacidades humanas”³⁸. Así, altos niveles de desigualdad o pobreza perjudican la calidad de la democracia porque vacían de contenido las libertades y la igualdad ciudadana.

2. METODOLOGÍA

²⁸ García Rojas, *Perspectiva de género en las estadísticas para las políticas de igualdad*, 2023.

²⁹ Bühlmann et al., *Quality of Democracy and Social Equality*, 2012.

³⁰ Ansell, *From the Ballot to the Blackboard*, 2010; Gallego, *Historical Origins of Schooling: The Role of Democracy and Political Decentralization*, 2010; Eterovic y Sweet, *Democracy and Education in Twentieth-Century Latin America*, 2014.

³¹ Besley y Kudamatsu, *Access to Utilities in Democracies*, 2006; Min, *Electricity and Democracy*, 2015.

³² Donaldson, *Roads and Democracy*, 2018; Asher y Novosad, *Infrastructure in Democracies*, 2020.

³³ Boix Serra, *Public Sector Size and Democracy*, 2001; Lee, *Welfare States and Democracy*, 2005; Huber et al., *Social Spending and Regime Quality*, 2008.

³⁴ Gerring et al., *Infant Mortality and Democracy*, 2012; Noble, *Democracy and Human Development*, 2019; Ramos et al., *Mortality, Democracy and Gender Equality*, 2020.

³⁵ Sen, *Development as Freedom*, 1999.

³⁶ Nussbaum, *Women and Human Development: The Capabilities Approach*, 2000.

³⁷ Munck, *Measuring Democracy: A Bridge between Scholarship and Politics*, 2009.

³⁸ Munck, *Measuring Democracy*, p. 127, 2009.



Para realizar el análisis cuantitativo, se han seleccionado indicadores que evalúan las condiciones socioeconómicas en el Perú durante el año 2021. En educación, se incluyeron las tasas de matrícula y asistencia en educación primaria y secundaria, la matrícula en educación superior, el logro educativo y el analfabetismo. En situación económica y laboral, se analizaron la proporción de personas sin ingresos propios, la tasa de actividad económica, la proporción de personas ocupadas con pensión, la informalidad, la relación empleo-población, la proporción de trabajadores independientes y el ingreso mensual. En representación política, se incorporaron las tasas de alcaldes y alcaldesas, regidores y regidoras, y congresistas. En salud, se consideraron las tasas de personas ocupadas con seguro de salud, la afiliación a cualquier seguro de salud, la afiliación al Seguro Integral de Salud (SIS) y la afiliación al Seguro Social de Salud (EsSalud). Finalmente, para la brecha digital, se utilizó como indicador el uso de internet.

De tal manera, el análisis realizado a partir de estas variables ha permitido medir el desempeño democrático y evaluar hasta qué punto el sistema político del Perú garantiza condiciones equitativas para mujeres y hombres en el ejercicio de sus derechos. Para su estudio, se ha realizado un análisis de componentes principales (ACP), el cual es un método estadístico factorial que tiene como objetivo reducir la dimensionalidad en la cual se expresa el conjunto original de variables³⁹. De esta manera, el ACP transforma un grupo de variables en un nuevo conjunto de variables no correlacionadas entre sí y las variables que componen este nuevo conjunto son denominadas componentes principales. Esta técnica estadística tiene una doble utilidad. Por un lado, los componentes principales permiten identificar las posibles variables latentes ya que representan, en un espacio de pequeña dimensión, observaciones de un espacio general p -dimensional, y que, por otro lado, al transformar las variables originales en nuevas variables que no correlacionan, la interpretación de los datos es más fácil⁴⁰.

En ese sentido, la relevancia de emplear este método para el análisis de la igualdad de una democracia reside en que, durante una investigación, muchas variables pueden estar correlacionadas entre sí, y estas correlaciones pueden impedir que se evalúe adecuadamente el peso que tiene cada variable en el análisis a realizar. Frente a este inconveniente, al aplicar el análisis de componentes principales y al obtener las nuevas variables que no

³⁹ Peña, *Análisis de datos multivariados*, 2002.

⁴⁰ Ídem

correlacionan entre sí, los datos se ordenan en función de la información que contienen⁴¹. Para esto, como medida de cantidad de la información incorporada en un componente se utiliza la varianza⁴², es decir, cuanto mayor es la varianza, mayor es la información que incorpora cada componente. Por lo tanto, son los primeros componentes los que explican un porcentaje de toda la variabilidad.

3. RESULTADOS

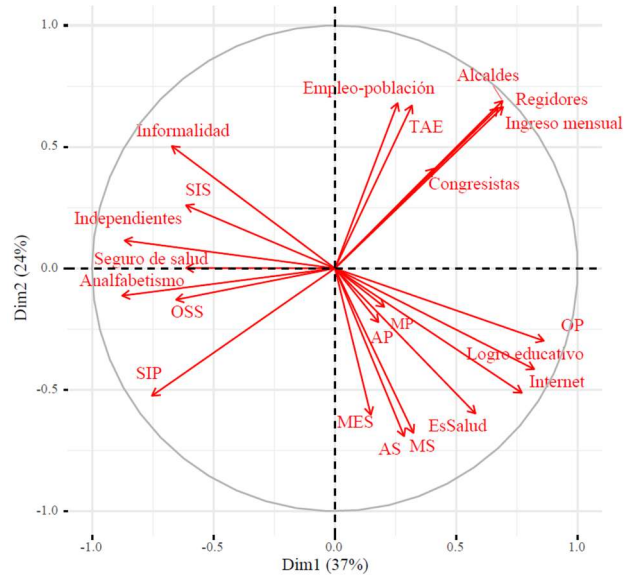
En los gráficos 1 y 2 se presentan los resultados del Análisis de Componentes Principales (ACP) correspondiente al año 2021, comparando la distribución de los departamentos y variables socioeconómicas de hombres y mujeres con respecto a una situación ideal. Este valor ideal simboliza los valores más altos posibles que se podrían obtener en todas las condiciones socioeconómicas analizadas. Esta referencia ideal permite evaluar la distancia entre los valores observados en los diferentes grupos y las condiciones óptimas en términos de educación, empleo, acceso a la salud, acceso a internet y representación política.

En el gráfico 1 se aprecia, el eje horizontal (CP1) explica aproximadamente el 37% de la variabilidad total. El CP1 diferencia entre dos modelos de inserción socioeconómica. En el extremo positivo se sitúan las variables vinculadas al empleo formal, la protección social contributiva y mayores niveles de capital económico y educativo: EsSalud, ingreso mensual, logro educativo, uso de internet y participación política. En cambio, en el extremo negativo se concentran la informalidad, el trabajo independiente, el analfabetismo y la mayor presencia de coberturas de salud de carácter no contributivo como el SIS, es decir, condiciones socioeconómicas que se asocian a contextos de mayor vulnerabilidad.

⁴¹ Salinas Flores, *Técnicas Multivariadas con R*, 2020.

⁴² Ídem

Gráfico 1. Distribución de variables de hombres y mujeres en el 2021 frente a la situación ideal⁴³



Del mismo modo, el eje vertical (CP2) del gráfico 1 explica en torno al 24% de la variabilidad y capta sobre todo un contraste en la forma de inserción de la población. Por un lado, en el extremo positivo, se concentran las variables que indican una mayor participación en el mercado de trabajo y en la representación política: relación empleo-población y actividad económica, ingreso mensual, congresistas, regidores y alcaldes, junto con perfiles laborales marcados por la informalidad, el trabajo independiente y la afiliación al SIS. Por el otro, en el extremo negativo se sitúan las variables asociadas a la protección social contributiva y a las tasas educativas: la afiliación a EsSalud, las tasas de personas ocupadas con seguro de salud y con pensión, las tasas de matriculación en educación primaria, secundaria y superior, las tasas de asistencia a primaria y secundaria, y el logro educativo. Además, se encuentra el uso de internet. Sin embargo, también se encuentran las tasas de personas sin ingresos propios.

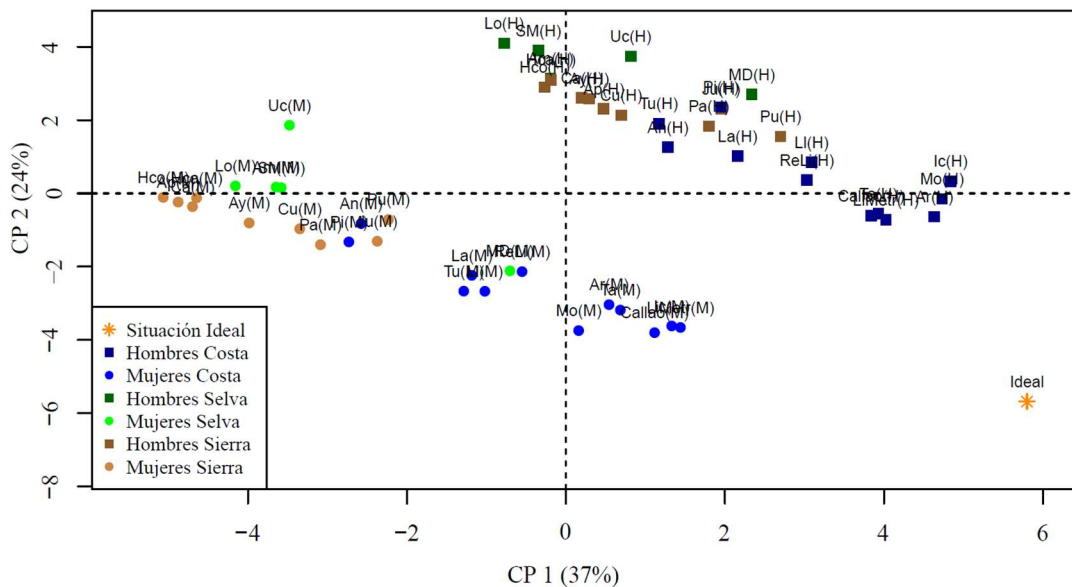
El Gráfico 2 muestra que los puntos correspondientes a los hombres de la costa y de la sierra y a algunas mujeres de la costa se ubican en el cuadrante derecho, mientras que el resto de las mujeres de la costa, así como las mujeres de los departamentos de la sierra y las mujeres y los hombres de la selva, se concentran en el cuadrante izquierdo. Cuanto más a la derecha y más hacia la parte inferior del gráfico, mayores valores tienen las variables

⁴³ Elaboración propia



presentadas en el Gráfico 1. Los hombres de la costa ocupan la posición más cercana a la situación ideal entre todos los grupos y, por ende, tienen valores más altos en las variables que marcan esta diferenciación, principalmente los años promedio de estudio alcanzados, la mayor proporción de personas ocupadas con acceso a un sistema de pensiones y el uso de internet. En cuanto a las mujeres, son las de la costa las que presentan los mejores indicadores entre ellas. No obstante, las mujeres de la sierra y de la selva son las que se alejan aún más de este punto, debido a sus mayores niveles de afiliación al SIS, informalidad laboral, trabajo independiente y analfabetismo. En resumen, incluso dentro de su misma región, las mujeres están en una posición de mayor desventaja que los hombres.

Gráfico 2. Disposición de los departamentos en el año 2021 frente a la situación ideal⁴⁴



4. DISCUSIÓN

Los resultados del ACP muestran cómo las brechas territoriales entre las tres regiones se entrecruzan con las brechas de género: los departamentos más rezagados no solo se ubican más lejos de la situación ideal, sino que dentro de ellos las mujeres enfrentan mayores desventajas en educación, situación económica y laboral, representación política y acceso a internet, lo que limita de manera significativa sus capacidades para ejercer en condiciones equitativas sus derechos ciudadanos. Solamente tienen mejor acceso a seguro de salud y SIS, pero estos pueden responder a campañas de afiliación para poblaciones vulnerables que se han realizado en el país. Por consiguiente, la distribución de los grupos

⁴⁴ Elaboración propia

confirma la persistencia de un patrón centro–periferia tanto territorial como de género.

Las condiciones socioeconómicas en el Perú no reflejan una situación ideal de igualdad entre hombres y mujeres. De acuerdo con lo planteado por Sen y Nussbaum, estas desventajas afectan sus condiciones materiales de vida, pero también limitan sus posibilidades para participar en la vida pública. Asimismo, las brechas de género intensifican las desigualdades territoriales: las mujeres de cada una de las tres regiones se ubican en posiciones más alejadas de la situación ideal que los hombres de su propia región. Es por ello que son las mujeres de la sierra y la selva quienes enfrentan más desafíos para ejercer plenamente su ciudadanía: menores años promedio de estudio, menor probabilidad de contar con un empleo con cobertura de salud y de pensiones, menor acceso a internet y menor presencia en espacios de representación política. Por lo tanto, la distribución desigual de recursos y oportunidades entre territorios y entre hombres y mujeres en el Perú durante el 2021 se traduce en el ejercicio de una ciudadanía desigual.

Igualmente, en línea con lo planteado por Bühlmann et al. y Munck, se ha identificado un déficit democrático significativo para la ciudadanía peruana. Desde sus perspectivas, cuando las personas se desarrollan en condiciones desiguales, esa desigualdad repercute en su capacidad de ejercer sustantivamente sus derechos civiles y políticos. Por lo tanto, la marcada diferencia entre la situación de los hombres de la costa y la de las mujeres de la sierra y la selva muestra que la igualdad formal coexiste con desigualdades estructurales que limitan la posibilidad de convertir esos derechos en oportunidades reales.

En consecuencia, los patrones identificados mediante el ACP no sólo describen un mapa de desventajas sociales, sino que evidencian un déficit de calidad democrática, en la medida en que vacían de contenido las libertades y la igualdad ciudadana que deberían sustentar el régimen democrático. Además, el ACP ha permitido visualizar que las condiciones socioeconómicas no actúan de manera aislada, sino que configuran patrones integrados tanto de ventaja como de desventaja. Si se ignoran estas desigualdades, se acepta una democracia estratificada, donde el lugar de residencia y el género determinan quiénes pueden ejercer plenamente su ciudadanía.

5. CONCLUSIÓN

Entonces, al incorporar estos indicadores con enfoque de género se han visibilizado las barreras estructurales a las que las mujeres peruanas aún tienen que enfrentarse. Además, permiten cuestionar la idea de una ciudadanía plena y democrática cuando no es



compartida en condiciones de igualdad. Mediante los resultados presentados, se ha encontrado reforzada la idea de que estos indicadores nos permiten repensar la dimensión de igualdad de una democracia desde una lógica inclusiva y sustantiva.

En este trabajo se sostiene que todo esfuerzo por medir la calidad democrática debe cuestionar las lógicas desiguales que aún estructuran a la mayoría de las democracias, sin importar cuán consolidadas estén. Al visibilizar estas brechas, se hace posible identificar con precisión las potenciales áreas de mejora y el alcance real de un proyecto democrático sustantivo. Por ello, es preciso que en los regímenes democráticos donde persisten desigualdades estructurales significativas, el estudio de la subdimensión de igualdad sea una prioridad de la evaluación democrática.

6. BIBLIOGRAFÍA

Ansell, Ben W. 2010. *From the Ballot to the Blackboard: The Redistributive Political Economy of Education*. Cambridge: Cambridge University Press.

Asher, Sam, y Paul Novosad. 2020. “Rural Roads and Local Economic Development.” *American Economic Review* 110 (3): 797–823. <https://doi.org/10.1257/aer.20180268>

Besley, Timothy y Masayuki Kudamatsu. 2006. “Health and Democracy.” *American Economic Review* 96 (2): 313–318. <https://doi.org/10.1257/000282806777212053>

Boix, Carles. 2001. “Democracy, Development, and the Public Sector.” *American Journal of Political Science* 45 (1): 1–17. <https://doi.org/10.2307/2669356>

Bühlmann, Marc, Wolfgang Merkel, Lisa Müller, and Bernhard Weßels. 2012. “The Democracy Barometer: A New Instrument to Measure the Quality of Democracy and Its Potential for Comparative Research.” *European Political Science* 11: 519–36. <https://doi.org/10.1057/eps.2011.46>

Donaldson, Dave. 2018. “Railroads of the Raj: Estimating the Impact of Transportation Infrastructure.” *American Economic Review* 108 (4–5): 899–934. <https://doi.org/10.1257/aer.20101199>

Eterovic, Dalibor S., and Cassandra M. Sweet. 2014. “Democracy and Education in Twentieth-Century Latin America.” *Economics & Politics* 26 (2): 237–262. <https://doi.org/10.1111/ecpo.12033>.



Gallego, Francisco A. 2010. “Historical Origins of Schooling: The Role of Democracy and Political Decentralization.” *The Review of Economics and Statistics* 92 (2): 228–243. <https://doi.org/10.1162/rest.2010.11894>.

García Rojas, Karen. 2023. “Perspectiva de género en las estadísticas para las políticas de igualdad.” Presentación en el seminario “Migración, género y cuidados en América Latina”, CLACSO, abril.

Gerring, John, Strom C. Thacker, y Rodrigo Alfaro. 2012. “Democracy and Human Development.” *The Journal of Politics* 74 (1): 1–17. <https://doi.org/10.1017/S0022381611001113>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. 2021. *Perú: Brechas de género, 2020: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Lee, Cheol-Sung. 2005. “Income Inequality, Democracy, and Public Sector Size.” *American Sociological Review* 70 (1): 158–181. <https://doi.org/10.1177/000312240507000108>

Huber, Evelyne, Thomas Mustillo, y John D. Stephens. 2008. “Politics and Social Spending in Latin America.” *The Journal of Politics* 70 (2): 420–436. <https://doi.org/10.1017/S0022381608080407>

Milosavljevic, Vivian. 2007. *Estadísticas para la equidad de género: magnitudes y tendencias en América Latina*. Cuadernos de la CEPAL, N.º 92. Santiago de Chile: CEPAL.

Min, Brian. 2015. *Power and the Vote: Elections and Electricity in the Developing World*. Cambridge: Cambridge University Press.

Munck, Gerardo. 2009. *Measuring Democracy: A Bridge between Scholarship and Politics*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Naciones Unidas. 2024. *Perfil regional de igualdad de género para América Latina y el Caribe*. Panamá: Naciones Unidas.

Noble, Mark D. 2019. “Democracy and Infant Mortality in Less-Developed Nations: Dismantling Differences in Direct and Indirect Effects Modeling.” *Sociological Perspectives* 62 (3): 282–307. <https://doi.org/10.1177/0731121418820035>

Nussbaum, Martha C. 2000. *Women and Human Development: The Capabilities Approach*.



Cambridge: Cambridge University Press.

Peña, Daniel. 2002. *Análisis de datos multivariantes*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España.

Ramos, Antonio P., Martin J. Flores, y Michael L. Ross. 2020. “Where Has Democracy Helped the Poor? Democratic Transitions and Early-Life Mortality at the Country Level.” *Social Science & Medicine* 265: 113442. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113442>

Salinas Flores, Jesús. 2020. *Técnicas multivariadas con R*. Lima: Universidad Nacional Agraria La Molina.

Sen, Amartya. 1999. *Development as Freedom*. New York: Alfred A. Knopf.



EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA EUROPEA: COMPETENCIAS VS CONOCIMIENTO

Carlos Gil Soriano*

1. INTRODUCCIÓN

El acceso a la función pública europea representa un elemento axial para el funcionamiento de las instituciones de la Unión Europea. En la práctica, el proceso selectivo determina qué perfiles acceden a las instituciones, qué tipo de “talento” se premia y, por derivación, qué capacidades vertebran la administración europea. En este contexto, la Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO) ocupa una posición central, al ser el órgano interinstitucional encargado de articular los procesos de selección abiertos a la ciudadanía. Su selección desemboca en listas de reserva y, posteriormente, en la contratación por parte de las instituciones.

Esta publicación analiza el equilibrio entre la evaluación de competencias y de conocimiento en el modelo de selección de la EPSO. Este enfoque tiene un interés práctico. Dependiendo de cómo se valore cada elemento, el sistema puede favorecer (i) perfiles con un alto dominio teórico o (ii) perfiles que se desenvuelven mejor en situaciones prácticas, según el marco de competencias de las instituciones⁴⁵.

En el marco de esta investigación, “competencias” se corresponden con las habilidades transversales que la EPSO busca en los aspirantes a la función pública europea. “Conocimiento” es el dominio técnico en un dominio específico que es evaluado mediante

* Investigador en formación del Programa de Doctorado «América Latina y la Unión Europea en el contexto internacional», Universidad de Alcalá. Correo electrónico: carlos.gils@edu.uah.es. ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-9282-7300>

⁴⁵ EPSO – European Personnel Selection Office (2023). *Marco de Competencias de la EPSO: Anclajes*. Oficina Europea de Selección de Personal. <https://eu-careers.europa.eu/es/system/files?file=2023-04/ES.pdf>



tests y pruebas escritas. Las pruebas de “aptitud cognitiva” (razonamiento verbal, numérico, abstracto) suelen ser el filtro inicial, aunque no son “competencias” en sentido estricto.

La hipótesis de trabajo que vertebra las páginas siguientes es que, pese a la actualización del marco de competencias impulsada por EPSO en 2023, el rediseño del modelo de oposición aplicado desde 2024 ha desplazado el peso del proceso hacia la evaluación del conocimiento y ha relegado la evaluación de competencias a una posición residual, al menos en la fase de selección gestionada por EPSO. Sobre esta base, el presente documento propone algunas mejoras orientadas a recuperar un punto de equilibrio sin renunciar a la eficiencia ni a los elementos positivos del modelo actual (especialmente, la concentración de pruebas en un solo día y la operativa telemática).

Para ello, el texto se estructura del siguiente modo: (i) una breve evolución histórica que contextualiza la oscilación entre modelos más “knowledge-based” y modelos más “competency-based”; (ii) el análisis de indicadores clave del marco de competencias y del peso real del conocimiento en el modelo actual; y (iii) una propuesta de ajuste que preserve rapidez y objetividad, pero reintroduzca mecanismos que permitan evaluar competencias de manera sustantiva.

2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA

La evolución del equilibrio entre competencias y conocimiento en el acceso a la función pública europea ha variado significativamente desde la fundación de las Comunidades Europeas hasta el momento actual.

En términos generales, puede identificarse una primera etapa prolongada en la que el acceso se articulaba a través de procedimientos formales de oposición centrados principalmente en el conocimiento y en pruebas de corte más clásico. En contraste, con la creación de la EPSO⁴⁶ (2002-2003), se produjo una centralización del proceso, lo que permitió unificar convocatorias y homogeneizar las vías de acceso a las instituciones, además de introducir herramientas más eficientes para la gestión de grandes volúmenes de candidatos.

Posteriormente, la reforma que se comenzó a implementar desde el año 2010 consolidó

⁴⁶ Unión Europea (2002). *Decisión 2002/620/CE, de 25 de julio de 2002, por la que se crea la Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO)*. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 197, 26.7.2002.

un modelo en el que el peso de las competencias adquirió una relevancia considerable⁴⁷. Se reforzó la evaluación mediante la introducción del ejercicio de juicio situacional y por medio de las dinámicas estructuradas previstas en la novedosa fase de Centro de Evaluación. Asimismo, sistematizó el uso de tests psicotécnicos en ordenador para gestionar la preselección.

Finalmente, como consecuencia de la incidencia de la pandemia COVID-19 y de un proceso de reflexión iniciado en el año 2020, la EPSO comenzó una reforma sustancial, cuyos resultados se apreciaron en 2023, con la publicación de un nuevo marco de competencias y, desde 2024, con un modelo de selección más concentrado, con pruebas en un solo día, digital, por su operativa telemática, y en la que el test de conocimiento sobre el ámbito de la oposición juega un papel determinante para el acceso a la lista de reserva. En el marco de esa transición se plantea la tensión que constituye el núcleo del presente trabajo: se ha actualizado el marco competencial, pero el diseño de la oposición reduce la evaluación directa de competencias en la fase de selección, que corresponde a la EPSO.

3. ANÁLISIS DE LOS INDICADORES CLAVE

3.1. MARCO DE COMPETENCIAS

En el año 2023, EPSO decidió actualizar su modelo de competencias hacia uno que reflejase la evolución tecnológica y laboral experimentada desde la entrada en vigor del marco anterior. Las novedades introducidas sirvieron para establecer bases más realistas y otorgar mayor peso a las competencias digitales.

Pese a la importancia de esta actualización, la realidad es que el rediseño del sistema de oposición que se desplegó a continuación terminó por vaciar, en la fase selectiva, buena parte de la evaluación directa de competencias. En otras palabras: se actualizó el marco de competencias, pero se redujo sustancialmente la capacidad del proceso selectivo para medirlas.

Hasta el año 2023, EPSO funcionaba con un sistema de oposición basado en dos partes claramente reconocibles: una fase de selección, a cargo de EPSO, y una fase de contratación, en la que los órganos de contratación integraban a los laureados en su

⁴⁷ Este modelo fue presentado institucionalmente por la EPSO como un procedimiento más eficaz y predictivo y ha sido descrito retrospectivamente por el Tribunal de Cuentas Europeo, en su Informe Especial nº 23/2020, como el núcleo del sistema de selección aplicado durante la década siguiente.

estructura interna tras una última entrevista.

La fase de selección se componía, principalmente, de cuatro momentos:

En primer lugar, el proceso comenzaba con la creación y el envío de una candidatura, en la que los candidatos debían considerar el marco de competencias para alinear su perfil con el buscado por las instituciones.

Quienes enviaban sus candidaturas eran invitados a unas pruebas de preselección, en las que se evaluaban, con carácter general, cuatro tests: razonamiento verbal, numérico, abstracto y juicio situacional. De entre todas estas, el juicio situacional era la prueba que, de modo más directo, se aproximaba a la evaluación de competencias.

Posteriormente, los candidatos se enfrentaban a una fase intermedia que podía consistir en una etapa de filtrado del perfil potencial (talent screener) o en una prueba intermedia conocida como e-tray, en la que se evaluaba el conocimiento procedimental y en el que las competencias desempeñaban un papel secundario.

Quienes obtenían las mejores puntuaciones en la fase intermedia accedían a la penúltima fase: el conocido Centro de Evaluación. Los candidatos eran invitados a Bruselas o a Luxemburgo, donde, generalmente, durante uno o dos días, se enfrentaban a pruebas de interacción que variaban según cada convocatoria. Sin embargo, lo más habitual es que constaran de una prueba de redacción (estudio de caso), una entrevista motivacional, una entrevista sobre competencias generales, un ejercicio de grupo y una entrevista situacional sobre competencias.

Lo más relevante a destacar aquí es que, a excepción de la entrevista motivacional, los ejercicios orbitaban alrededor de las competencias. Cada prueba tenía competencias específicas asociadas y los candidatos debían afrontarlas orientados a ellas. En las convocatorias dirigidas a especialistas se solían incluir también una entrevista sobre el ámbito de la oposición y una prueba escrita sobre el ámbito de la oposición, en las que sí se evaluaba el conocimiento y el dominio técnico de los candidatos. Estas pruebas de especialidad solían ponderar por encima de los resultados obtenidos en las pruebas que evaluaban competencias generales. Aun así, la arquitectura del proceso buscaba un equilibrio, pues era necesario obtener una puntuación mínima en cada bloque para que la ponderación operase.

Por último, se encontraba la fase burocrática: la inclusión de los candidatos con las



mejores puntuaciones en la lista de reserva. Es un proceso que cerraba, y cierra, la fase de selección y da inicio al proceso de contratación.

Posteriormente, en la fase de contratación, tanto las competencias como el conocimiento volvían a tener un peso relevante, pues las entrevistas de los órganos de contratación incorporaban preguntas relativas a experiencias profesionales, pero también a cómo los candidatos gestionaban circunstancias con base en sus competencias.

Con la reforma del proceso de oposición iniciada en 2023, el modelo cambió ostensiblemente. Como se ha descrito, el primer paso fue actualizar el marco de competencias. Los siguientes pasos estuvieron encaminados a crear un modelo híbrido entre el anterior y el actual, incorporando progresivamente, en algunas convocatorias⁴⁸, tests de opción múltiple sobre el ámbito de la oposición, al tiempo que se mantenía el Centro de Evaluación.

El cambio decisivo se materializó con el modelo de oposiciones implementado en 2024: desaparecieron la prueba de juicio situacional y el Centro de Evaluación y, con ello, se redujo drásticamente la evaluación directa de competencias en la fase de selección de EPSO.

El proceso de selección actual se basa en tres fases diferenciadas: en primer lugar, los candidatos envían sus candidaturas; en segundo lugar, son invitados a realizar todas las pruebas del proceso de selección en un solo día; y, por último, se publica la lista de reserva.

Dentro de las pruebas de la segunda fase, a excepción de algunas convocatorias para perfiles muy concretos (como es el caso de traductores y lingüistas), los candidatos realizan tests de razonamiento verbal, numérico y abstracto, un test de opciones múltiples por ordenador sobre el ámbito de la oposición y, a continuación, una prueba escrita.

En este contexto resulta importante señalar algunas consideraciones clave:

1. Con la desaparición de la prueba de juicio situacional, de la mayor parte de las pruebas que componían el Centro de Evaluación (diferentes variantes de entrevista, ejercicio de grupo, presentación oral) y la remodelación operada en la prueba

⁴⁸ Véase, por ejemplo, la convocatoria de oposición general de administradores publicada en 2020, que incorpora pruebas de razonamiento, una fase intermedia de filtrado y un Centro de Evaluación orientado a la evaluación estructurada de competencias generales (DOUE C 250 A, 31.7.2020).

escrita, las competencias dentro del proceso de selección han pasado a una posición objetivamente residual.

2. La sustitución del estudio de caso por la actual prueba escrita ha mermado significativamente la posición de las competencias. En el estudio de caso se evaluaban, generalmente, cuatro competencias: “Análisis y resolución de problemas”, “Calidad y resultados”, “Comunicación” y “Resiliencia”. En el modelo actual, la prueba escrita evalúa únicamente la competencia “Comunicación” y, además, mediante anclajes que no se corresponden, en puridad, con los creados por EPSO, sino que parecen una adaptación funcional de la competencia al nuevo formato.
3. La posición secundaria de la prueba escrita, la única que contempla de algún modo las competencias, es notoria. En la mayor parte de las convocatorias publicadas desde 2024, esta prueba parece operar principalmente como umbral (por ejemplo, con notas mínimas de referencia), mientras que el test de conocimientos es el que sirve para dirimir qué candidatos acceden a la lista de reserva. En consecuencia, la balanza se decanta hacia el conocimiento.
4. La ausencia de entrevistas hace que una persona pueda superar el proceso de selección sin haber interactuado con el órgano de selección (EPSO), lo que reduce el espacio para valorar conductas, motivación y adecuación al contexto institucional.

En conclusión, el marco de competencias de la EPSO ha quedado relegado, en el mejor de los casos, a una posición muy residual en el proceso actual de selección.

3.2. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS

Como se ha descrito a lo largo de las páginas anteriores, en la mayoría de los procesos de selección, los conocimientos de los candidatos se evalúan mediante la prueba de opciones múltiples sobre el ámbito de la oposición. Excepcionalmente, también podrían evaluarse en una prueba escrita sobre el ámbito de la oposición, aunque en el momento de la escritura de este documento, esta prueba no se ha empleado en ningún proceso.

Los conocimientos que se evalúan a través de esta prueba son muy dispares. Para cada proceso de selección, la EPSO contacta con trabajadores de las instituciones, especialistas en las materias objeto de oposición, que elaboran las preguntas bajo los parámetros

determinados por la EPSO y respetando garantías de integridad. Sin embargo, la selección de estos especialistas, si bien puede ser representativa de contenidos importantes para las funciones a desempeñar, también otorga una destacada discrecionalidad a la hora de seleccionar las temáticas que consideren más oportunas.

La EPSO no publica un *outline* ni una relación de contenidos que sirva como marco de evaluación a los candidatos. Este enfoque se basa en la presunción de que quienes concurren a las oposiciones cuentan con titulaciones base y/o experiencia suficiente para desempeñar las funciones que se detallan en el anuncio de la oposición. Estas circunstancias generan la impresión de que cualquier persona con esa formación y/o experiencia debería ser capaz de resolver con solvencia las preguntas planteadas.

Únicamente atendiendo a las funciones deseables que se encuentran en los anuncios de convocatoria es posible, aunque insuficiente, anticipar las temáticas susceptibles de examen.

La ausencia de un criterio claro y la subjetividad a la hora de establecer las temáticas han hecho que, en varios procesos, la nota de corte para acceder a la lista de reserva haya quedado muy cerca del umbral mínimo. En contraste, existe la percepción general de que hay convocatorias aisladas en las que las preguntas de conocimiento son demasiado sencillas, pues incluyen cuestiones excesivamente generales, lo que conlleva que la nota de acceso se sitúe muy cerca de la máxima.

Más allá de la conveniencia de que la EPSO estableciese directrices claras acerca de los conocimientos que los candidatos deben dominar o de las temáticas clave sobre las cuales serán evaluados —lo que mejoraría la seguridad y claridad del proceso—, lo relevante a efectos de esta publicación es constatar que, en el momento actual, el modelo de los procesos de selección se decanta hacia los conocimientos. Son los candidatos que alcanzan una mejor puntuación en el test de conocimiento, además de obtener las puntuaciones mínimas requeridas en las demás pruebas, los que consiguen acceder a la lista de reserva.

3.3. BALANCE: ¿HACIA DÓNDE NOS DIRIGIMOS?

Con base en lo expuesto anteriormente, parece razonable inferir que el modelo actual prima el conocimiento sobre las competencias.

Este punto de situación no tiene visos de cambiar en un futuro próximo. Más allá de que en algunas convocatorias se otorgue mayor relevancia a la prueba escrita atribuyéndole un

porcentaje dentro de la puntuación global, esta atribución no compensa la clara preponderancia de los conocimientos sobre las competencias.

Como es posible extraer de la evolución descrita, este no parece ser el modelo más deseable y presenta rasgos de decisión provisional. La secuencia de los acontecimientos no parece indicar que se hubiese desarrollado un marco de competencias tan completo como para, posteriormente, limitar la evaluación efectiva en la fase de selección a elementos muy reducidos (como puede ser, en la práctica, la competencia de comunicación).

El proceso de selección de personal no parece requerir una revolución, pero sí un punto intermedio entre un modelo descompensado hacia las competencias (de 2010 a 2024) y otro, nuevamente desequilibrado, hacia la evaluación del conocimiento.

4. PERSPECTIVAS CLAVE: PROPUESTAS DE MEJORA

Encontrar un punto de equilibrio entre los modelos de selección de personal parece conveniente. Partiendo desde la perspectiva del marco actual, se hace necesario introducir mejoras que permitan dotar de mayor presencia a las competencias, sin perder los elementos positivos del modelo vigente.

El modelo actual cuenta con un elemento muy positivo: que todas las pruebas se realicen en un mismo día y a través de herramientas telemáticas. El proceso que propongo a continuación responde, en esencia, a un modelo rápido y eficiente que conduzca a una mejor selección del talento.

La actual fase de tests de razonamiento debería recuperar la prueba de juicio situacional. Los aspirantes se encontrarían con un enunciado que expondría una situación específica y cuatro opciones alternativas de respuesta. De entre ellas, deberían seleccionar la más adecuada y la menos adecuada. Esto permitiría no sólo evaluar el marco de competencias, sino también el conocimiento de la cultura organizacional de las instituciones.

El test de conocimiento sobre el ámbito de la oposición resulta razonable que continúe existiendo con una estructura similar a la actual. Pese a que un test de respuesta múltiple no es idóneo para evaluar el conocimiento, sí es una manera rápida, eficiente y objetiva. No obstante, la evaluación de los conocimientos de los candidatos no debería representar más del 50% de la evaluación total.

En caso de disponer de mayor solvencia técnica y recursos para la evaluación de los candidatos, la alternativa ideal sería establecer una prueba oral, susceptible de ser realizada



por medio de una plataforma online, en la que el candidato, tras conectarse, se encuentre con dos temas potenciales sobre la Unión Europea y deba escoger uno, preparar la exposición en diez minutos y presentarla ante la webcam. Posteriormente, debería responder a una serie de preguntas de seguimiento vinculadas a la temática escogida. Esta prueba, equiparable a la presentación oral de las convocatorias internas de la Comisión, permitiría evaluar de manera más adecuada el nivel de conocimiento de los candidatos.

Al test de conocimiento debería seguirle una prueba escrita, en un formato similar al actual, pero que evalúe las mismas competencias clave que incluía el modelo anterior a 2024. Esta circunstancia implicaría que el tipo de tarea debería ser ligeramente más complejo, pero repercutiría en una mejor selección.

Con estas mejoras o variaciones, el modelo de oposición contaría con una lógica más sólida desde la perspectiva de los recursos humanos y permitiría garantizar una mejor selección sin realizar cambios ostensibles en el proceso.

En cualquier caso, si la intención fuese fortalecer y aportar una mayor calidad al proceso, desde la perspectiva de los recursos humanos, sería conveniente incluir una entrevista dentro del proceso de selección. Es cierto que implicaría ampliar los plazos de resolución del proceso, pero esa ampliación podría ser limitada si se realiza de forma remota y se convoca únicamente a quienes hayan obtenido una puntuación suficientemente alta. Sería ciertamente positivo que, tras haber realizado las pruebas descritas, los candidatos que hayan obtenido una puntuación que represente 1,5 veces el número de plazas disponibles sean invitados a esta entrevista.

Este modelo de entrevista debería ser un híbrido de tres tipos de entrevista presentes en la selección de personal de la Unión Europea. Debería combinar los elementos axiales de la entrevista motivacional, la entrevista sobre competencias generales y la entrevista situacional sobre competencias. Esta entrevista debería ser llevadas a cabo por dos funcionarios de las instituciones de la UE que hayan recibido una formación adecuada y directrices claras y objetivas para la evaluación. Mediante esta interacción, sería posible mejorar la efectividad de la selección. La nota obtenida por el candidato se combinaría con las anteriores hasta alcanzar una puntuación global que permita dirimir los candidatos idóneos y, en consecuencia, merecedores de acceder a la lista de reserva.

5. CONCLUSIONES



El modelo presentado a lo largo de este documento pone de manifiesto que el actual proceso de selección de funcionarios públicos está escorado hacia la evaluación de los conocimientos de los candidatos y deja en una posición residual a las competencias.

Con el objetivo de establecer un sistema eficiente y eficaz para la selección del mejor talento, se consideran necesarias reformas de calado en el modelo de selección. Las propuestas enunciadas buscan recuperar el equilibrio entre las competencias y el conocimiento al tiempo, manteniendo, en lo esencial, la eficiencia del modelo actual. En este sentido, y especialmente si se limitan los elementos más intensivos (como entrevistas) a un tramo final acotado y telemático, las reformas pueden ser compatibles con un impacto presupuestario y temporal realista. En suma, permiten una selección más ajustada en un ámbito esencial para las instituciones de la Unión Europea: su personal.

NEURODATOS: UNA NUEVA FRONTERA EN LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

Rodrigo Méndez Filleul*

Con motivo del encuentro que organizara el Programa de Doctorado del IELAT, en junio del año 2024, tuve la ocasión de abordar la novedad jurisprudencial que, para ese momento, representaba la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la República de Chile, en autos: “*Girardi vs Emotiv*” (SCS, R. 10.5065-2023). En dicha ocasión, manifesté que la misma, representaba el primer antecedente en el mundo, en abordar la temática de los neurodatos de las personas en general, en cuanto información que interesa al ordenamiento jurídico a los fines de su protección. De allí la importancia de la misma, y en especial para el sistema americano de justicia.

Según los magistrados del Superior Tribunal, la actividad cerebral constituye un nuevo bien jurídico a proteger, con fundamento en la cláusula sobre “garantía de privacidad de la actividad mental”, contenida en el artículo 19 N°1⁴⁹ de la reformada Constitución de Chile. De manera que la respuesta jurisdiccional, no podía ser otra que la activación de la referida garantía de privacidad de la información neuronal del accionante, en concordancia con lo establecido en la norma constitucional aludida. Con ello, -y tal vez sin pretenderlo-, aquel incorpora en el sistema americano de justicia, un importante antecedente de cara al reconocimiento de un nuevo tipo de dato a proteger: la actividad cerebral y la información proveniente de ella.

Amén del aporte referido, el antecedente en cuestión trajo cierta claridad en relación

* Investigador en formación del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT) de la Universidad de Alcalá.

⁴⁹ “...El desarrollo científico y tecnológico estará al servicio de las personas y se llevará a cabo con respeto a la vida y a la integridad física y psíquica. La ley regulará los requisitos, condiciones y restricciones para su utilización en las personas, debiendo resguardar especialmente la actividad cerebral, así como la información proveniente de ella...”.

al concepto de neurodatos de las personas en general, toda vez que el mismo y para ese entonces, constituía un concepto cuyo entendimiento, se encontraba limitado al reducido círculo de su lectura especializada. En este sentido, la Corte entendió que los neurodatos era toda aquella información que es recopilada o recogida del sistema nervioso central o periférico de una persona determinada o determinable. A lo que se suma, y aun cuando aquella no lo dijera expresamente, “las inferencias basadas directamente en estos datos, como por ejemplo las señales emocionales o los gustos”⁵⁰. Todo ello, constituyen neurodatos.

De manera que, en base a esta definición y a los términos de la sentencia aludida, podemos decir sin hesitación alguna, que la información que se obtiene de la actividad neuronal de una persona determinada es sin duda alguna, un dato de tipo personal. Ello, por cuanto y a través de aquella información, podemos lograr identificar a la persona que se encuentra detrás de la misma, aun incluso, cuando esta no pueda ser identificada de primera mano, durante el proceso de su recolección. En este sentido, repárese que “hay que tener en cuenta que los neurodatos suelen recogerse de personas identificadas. A veces, las personas en cuestión se identifican a sí mismas, [...] otras veces son las que gestionan los sensores empleados para la recogida de datos las que las identifican [..]. (Mas aún) si la persona en cuestión no se identifica durante la recogida de neurodatos, seguiría siendo identificable, ya que existe evidencia que indica que los neurodatos permiten identificar de forma única a las personas. En consecuencia, (podemos concluir que) los neurodatos de los seres humanos son datos personales”⁵¹.

Cabe destacar que el tratamiento de este tipo de datos permite una inusitada y renovada utilización de los mismos, y con ello, el conocimiento de una serie de cuestiones, que, al encontrarse en lo más recóndito de la mente humana, su acceso, se presentaba cuanto menos limitado. Y este es el gran aporte que trae aparejado las tareas de recolección y tratamiento de los neurodatos: poder ingresar al ámbito neuronal y con ello a la información cerebral, a los fines de su lectura y hasta incluso su modificación. Todo lo cual, se presentaba como algo impensado hasta hace no poco tiempo atrás, dado que dicha información, pertenecía a aquellos aspectos más alejados del escrutinio de los terceros y por tanto de acceso ciertamente inescrutable a los mismos.

⁵⁰ Brazal Arturo, Pesce Francesca, Beltrán Marta y Lareo Xabier: “TechDispatch”. European Data Protection Supervisor (EDPS). Pag. 4.

⁵¹ Brazal Arturo, Pesce Francesca, Beltrán Marta y Lareo Xabier: op. cit. pag 4



Ahora bien, hasta aquí, lo relativo a la jurisprudencia y a la incipiente doctrina elaborada en torno a ella. Veamos ahora, su posible encastre con la normativa europea, a saber, el Reglamento General de Protección de Datos y el novísimo Reglamento de Inteligencia Artificial. El art. 9 del RGPD (Tratamiento de categorías especiales de datos personales) sostiene:

“1. Quedan prohibidos el tratamiento de datos personales que revelen el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, o la afiliación sindical, y el tratamiento de datos genéticos, datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida sexual o las orientaciones sexuales de una persona física.

2. El apartado 1 no será de aplicación cuando concurra una de las circunstancias siguientes:

a) el interesado dio su consentimiento explícito para el tratamiento de dichos datos personales con uno o más de los fines especificados...;

b) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social...;

h) el tratamiento es necesario para fines de medicina preventiva o laboral, evaluación de la capacidad laboral del trabajador, diagnóstico médico, prestación de asistencia o tratamiento de tipo sanitario o social, o gestión de los sistemas y servicios de asistencia sanitaria y social...”.

Por su parte, el RIA en su art 5 (Prácticas de IA prohibidas), dispone:

...f) la comercialización, la puesta en servicio para este fin específico o el uso de sistemas de IA para inferir emociones de una persona física en los ámbitos del lugar de trabajo y de las instituciones educativas, excepto cuando el uso del sistema de IA esté destinado a ser puesto en funcionamiento o en el mercado por razones médicas o de seguridad; ...

Como podemos advertir, ninguna de las normas descriptas habla de neurodatos, -en tanto categoría específica y diferenciada-, de manera que y a fin de su protección, entiendo que debemos recurrir a la categoría de los datos biométricos. Ello, por cuanto, dentro del mismo, bien podríamos incluir a los neurodatos, toda vez que existe consenso en torno a

que la información neuronal, es a la postre información de tipo personal, derivada de su capacidad de identificar a su titular. De todos modos, cabe aclarar que se trata de una nueva categoría de datos personales, o dicho de otra manera, de una categoría especial de este tipo de datos, puesto que los mismos ya no resumen información materializada en una acción voluntaria externa de su titular. Más aun, se trataría de una categoría de datos, cuya práctica, se presentaría como de las típicas prohibidas, a tenor del RIA.

De todos modos, cabe destacar que lo particular de esta categoría, es que al tratarse de información derivada del sistema nervioso central o periférico, se exigirán particulares mecanismos de *scraping* a fin de su recolección, toda vez que se trabaja con informaciones representativas de nuevas dimensiones de la persona humana. Estas nuevas dimensiones, no son otra cosa que “nuestras intenciones, emociones y estados de ánimo, (las que) como si estuvieran tras una pared de cristal, ya pueden ser leídos⁵². Así las cosas, si el cerebro se vuelve cristalino, y ante ello, es posible adentrarnos en lo más profundo de nuestro inconsciente, aparece un nuevo desafío, de cara a la protección de un nuevo ámbito personal: la privacidad mental, en este caso, de las personas trabajadoras. De manera que el extremo de traspasar la frontera misma de la privacidad mental aparece como una posibilidad cierta y concreta del empleador, y con ello, conocer y hasta manipular la conducta cerebral de sus dependientes.

De allí que como señala Ignasi Beltrán “...el derecho del trabajo va a ser la zona cero de todo esto, a través de la prevención de riesgos laborales; ya existen empresas que introducen determinadas máquinas que permiten acceder a determinada información sobre los trabajadores.”⁵³, y a partir de la cual, toman decisiones empresariales, que, desde una mirada benévola, bien podrían justificarse desde la prevención de la salud de sus trabajadores. Aunque a ciencia cierta, la realidad nos indica cosa diferente. Repárese que las innovaciones tecnológicas, trasuntan ambivalencias inherentes, por esto de que por un lado pueden presentarse como un factor de protección para la salud de los trabajadores, pero al mismo tiempo, es posible que se constituyan en un claro factor de riesgo para la misma.

⁵² Beltrán de Heredia Ruiz Ignasi: “Las prohibiciones del Reglamento de Inteligencia Artificial como protección del neurocientista humano”. Iniciativa interblogs Blogs de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

⁵³ Beltrán de Heredia, Ignasi: conferencia en el Congreso “La IA en el Mundo del Trabajo”, organizado por la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia, junio del año 2024. Recuperado el 14/01/25 de: https://www.youtube.com/watch?v=C6_riVSD6Oc&t=6041s

Repárese que a través de la tecnología, y más precisamente a través de las neurotecnologías, es posible investigar el funcionamiento del cerebro y el sistema nervioso central, atendiendo fines de salud, pero también desde la economía y el marketing, aquella nos permite comprender y predecir comportamientos del consumidor en cuanto a sus motivaciones y preferencias en la toma de decisiones, y más aun, en el ámbito de las relaciones laborales, ayudado de la misma, el empleador podrá realizar el seguimiento y control de los empleados, a fin de comprender y mejorar su rendimientos, o facilitar los procesos de contratación y promoción, por ejemplo. Así, “vemos por doquier, cómo, la misma fuente de nuevos factores de riesgos, la era digital, se muestra (al menos en términos potenciales y de probabilidad) al tiempo como fuente de factores de protección, la solución tecnológica, para ofrecer vías de gestión preventiva y promocional eficaz”⁵⁴.

Y esto es parte de la ambivalencia inherente de la que habláramos más arriba, aunque es dable insistir con aquello de que, en la mayoría de los casos, esto que parece un aporte a la perspectiva de protección eficaz del bienestar psicosocial de la población trabajadora, postulado por la Comisión Europea, no es más que una simple expresión de deseo. La realidad de los nuevos entornos de trabajo da cuenta de ello. Más aun, muchas veces, tras por ejemplo el objetivo del “...seguimiento de la salud, lejos de una finalidad preventiva, obedece a propósitos empresariales difusos o bien, cuando, aun teniendo finalidad preventiva, la realización de reconocimientos produzca un menoscabo injustificado y desproporcionado en la intimidad y dignidad de la persona trabajadora”⁵⁵. De todas maneras, es un factor que “la transformación digital tiene ya, y será más intenso en el futuro próximo, un gran impacto en la seguridad y salud en los entornos de trabajo. Los cambios en las formas y condiciones de empleo y trabajo que impone, ...requerirán soluciones nuevas y actuales en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud de las personas. No se trata únicamente de riesgos psicosociales. sino incluso de eventuales nuevos riesgos biológicos”⁵⁶.

⁵⁴ Cristóbal Molina Navarrete: “Inmersión tecnológica y bienestar psicosociales: la “ciber-psicología aplicada”: ¿nueva rama de prevención de riesgos laborales? Pag. 3. Nuevas claves para la salud psicosocial en las organizaciones. Boletín LARPSICO Universidad de Jaen 03/2021. Recuperado de: [https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inlinefiles/2022/09/Boletin_003_21_\(septiembre_diciembre_2021\)_LARPSICO.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inlinefiles/2022/09/Boletin_003_21_(septiembre_diciembre_2021)_LARPSICO.pdf).

⁵⁵ Marina Fernández Ramirez: “Protección de datos, vigilancia de la salud y prevención de riesgos psicosociales”. Pag. 5. Nuevas claves para la salud psicosocial en las organizaciones. Boletín LARPSICO Universidad de Jaen 03/2022. Recuperado de: https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inlinefiles/2022/12/boletin%20003-22_larpsico_claves_salud_psicosocial.pdf.

⁵⁶ Cristóbal Molina Navarrete: “Inmersión tecnológica y bienestar psicosociales: pag. 3.



Y dentro de estos nuevos riesgos, se encuentran los neurodatos. El surgimiento en la gestión empresarial de este nuevo factor de riesgo, -a partir de la utilización de los neurodatos-, es otra clara derivación de “..la ampliación y potenciación de los poderes empresariales, derivado de la aplicación de las herramientas digitales y el vacío normativo en esta concreta materia, (todo lo cual) han propiciado una suerte de círculo vicioso que termina por robustecer y expandir aún más aquellos. Como consecuencia, la falta de un marco legal adecuado coloca a las personas trabajadoras en una situación de desventaja, lo que conduce a peores condiciones laborales, en particular, en lo que respecta a ...la salud y la seguridad...”⁵⁷. En este sentido, debemos aportar otro elemento que adiciona tensión. Es bien sabido que conforme la ley de prevención de riesgos del trabajo es el empresario quien tiene a su cargo “la obligación de garantizar la seguridad y salud de sus personas trabajadoras. Sin embargo, el cumplimiento de esta obligación tiene que cumplirse dentro de un delicado equilibrio por el que simultáneamente, se respeten otros derechos fundamentales”⁵⁸, sobre todo cuando estamos ante relaciones de trabajo mediadas por instrumentos o herramientas tecnológicas.

En este sentido, y en el marco del sistema de prevención de riesgos del trabajo, podemos señalar dos factores a tener en cuenta: los factores de riesgos y los de protección. Así las cosas, en materia de neurodatos, está claro que el factor de riesgo se configuraría ante la posibilidad de leer y hasta de modificar la actividad neuronal de los trabajadores, mientras que el factor de protección, lo constituye la privacidad, pero esta vez, en su nueva versión: la privacidad mental. Es por esta razón, que se impone la necesidad de redescubrir una vez más, la privacidad de los trabajadores, pero esta vez, como nuevo factor de protección aunque en clave de prevención de riesgos laborales.

⁵⁷ Daniel Perez del Prado: “El Reglamento de IA y la transparencia”. Pag. 1. Iniciativa Interblogs. Entrada del 20 al 24 de mayo del 2024. Recuperado de: <http://www.elforodelabos.es/>

⁵⁸ Marina Fernández Ramirez: op. cit. pag. 5.

INFLACIÓN CRÓNICA: QUÉ COSTOS TIENE Y CÓMO EVITAR SU APARICIÓN

Joaquin Waldman*

1. INTRODUCCIÓN

La inflación crónica es un fenómeno duradero que afecta negativamente el crecimiento económico. Aunque muchos autores han investigado cómo funcionan esos procesos, no se ha escrito sobre cómo aparecen. En este artículo, se identifican 269 aceleraciones inflacionarias desde 1960 hasta 2023 en países en desarrollo (de ingresos bajos y medios) de todo el mundo para analizar cuáles son sus orígenes, qué efecto tienen sobre la actividad económica y qué distingue a aquellos que se vuelven crónicos de los que se resuelven rápidamente. Nuestra estrategia de identificación de episodios define a una aceleración toda vez que un país que previamente tenía inflación por debajo de 20% supera este umbral. Los hallazgos principales son:

- 1) Las aceleraciones inflacionarias se deben en su mayoría a *shocks* de oferta. Por ello, la actividad económica se ve afectada desde el comienzo, siendo eventos estanflacionarios.
- 2) Las aceleraciones que resultan en procesos de inflación crónica son más dañinas para la economía en el mediano plazo y no tienen un menor costo al inicio.
- 3) La probabilidad de que una aceleración se vuelva una inflación crónica depende de la reacción de la política económica, incluso controlando por el origen y la magnitud de los shocks, entre otros regresores. Esta probabilidad se incrementa con un mayor incremento del tipo de cambio y la emisión monetaria tras la aceleración, y se reduce con una mejoría del resultado fiscal primario.

Esta evidencia puede interpretarse como un argumento en contra de la inacción, incluso en el caso de *shocks* de oferta (transitorios). Los ejercicios realizados son robustos a diversos controles. Aunque las medidas para combatir la inflación luzcan indeseables, ya que tradicionalmente resultan contractivas, el crecimiento a corto plazo de los países que

las toman no difiere del de los países que dejan que la inflación se consolide. En este sentido, no tomarlas representa un costo de largo plazo sin beneficio inmediato.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

La relación entre inflación y crecimiento económico ha sido ampliamente estudiada. Muchos autores encontraron que, cuando la inflación supera ciertos umbrales (en torno al 20%), su efecto sobre el PBI revierte la tradicional Curva de Phillips, volviéndose negativo (Barro, 1995; Bruno & Easterly, 1998; Ibarra & Trupkin, 2016; Khan & Senhadji, 2001).

Por otra parte, cuando una economía sale del régimen de baja inflación, los precios se revisan con mayor frecuencia, los contratos se acortan y aparecen muchas formas de indexación formal e informal a los precios pasados (Frenkel, 1979). Esta dinámica puede dar lugar a que la inflación persista en niveles elevados durante varios años, incluso décadas, convirtiéndose en un proceso crónico (Pazos, 1969). Superar estos valores de inflación aumenta drásticamente la probabilidad de que se espiralice hacia valores extremos (Bruno, 1995; Dornbusch y Fischer, 1993; Fischer, Sahay y Vegh, 2002). En definitiva, la relación negativa entre el crecimiento y la inflación convierte a la inflación crónica en un problema muy relevante, mientras que el cambio de comportamiento y la tendencia a la espiralización la vuelve un asunto difícil de resolver.

El interés académico por la inflación crónica ha vuelto a incrementarse recientemente debido a la aceleración de la inflación mundial desde 2021. Esto renueva la importancia de estudiar cómo evitar estos eventos. Yusifzada, Comert y Parmaksiz (2024) hacen esto, estudiando los determinantes de la inflación alta desde una perspectiva actual. Estos autores proponen que las economías superan ciertos umbrales de inflación perjudiciales cuando reciben *shocks* cambiarios y/o de los precios internacionales. El presente artículo coincide con dicho hallazgo, pero incorpora también un rol para la demanda, ya que las políticas que la afectan determinan la duración de la inflación. Borio, Lombardi, Yetman y Zakrajšek (2023) consideran que la inflación se comporta de manera diferente en dos regímenes: alto y bajo. Nuestra investigación parte de la base de las diferencias estilizadas que estos autores encuentran entre esos procesos para ahondar en las causas de la transición entre ellos.

El resto del artículo se organiza de la siguiente manera. En la sección 3 se analiza cómo se producen las aceleraciones inflacionarias y cuál es la pérdida de producto de corto y largo plazo que generan. En la sección 4 se analizan qué variables contribuyen a evitar



los procesos de inflación crónica. En la sección 5 se presentan conclusiones.

3. CAUSAS DE LAS ACELERACIONES INFLACIONARIAS

Existen varios factores que pueden desencadenar una aceleración inflacionaria de la magnitud que estamos estudiando.⁵⁹ En nuestra base de datos, estos eventos ocurren mayormente como resultado de *shocks* de oferta, incluyendo aumentos de los precios internacionales de alimentos y energía y saltos del tipo de cambio. Una proporción menor surge por *shocks* de demanda.⁶⁰

Utilizamos la siguiente clasificación dicotómica para indagar en los determinantes de que una inflación se vuelva crónica:

1) Aceleraciones no crónicas: incluimos un evento en este grupo si la aceleración dura menos de dos años antes de volver a una inflación baja. Encontramos 170 eventos de este tipo (el 63% de nuestros casos). En algunos casos, alcanzan tasas de inflación muy altas, pero no se estabilizan en torno al 20% ni se disparan a valores más altos.

2) Aceleraciones crónicas: incluimos un evento en este grupo si dura más de 2 años. Encontramos 96 eventos de este tipo. Algunos de estos permanecen oscilando alrededor del 20% por años, mientras que otros siguen acelerándose.⁶¹

Cuando la inflación se convierte en un proceso crónico, su duración y nivel aumentan. Según nuestros datos, los episodios crónicos duran en promedio 83 meses, mientras que los episodios no crónicos duran 10 meses. La inflación media de los procesos no crónicos (entre el primer y el último mes por encima del 20%) es del 25%, muy por debajo de la media de los crónicos (94%). Además, mientras que dos tercios de los casos no crónicos no superan el 30%, y solo el 4% supera el 60%, casi todos los casos crónicos

⁵⁹ La base de datos utilizada comprende las variaciones del índice de precios al consumidor (IPC) del IFS (FMI), Ha, Kose y Ohnsorge (2023) y fuentes nacionales. Además, recopilamos otros datos como crecimiento (IFS – FMI y Banco Mundial), el tipo de cambio nominal (BIS), los precios internacionales de los alimentos y la energía (Banco Mundial), la cantidad de dinero (Banco Mundial), las cuentas fiscales (Kehoe & Nicolini, 2022; Mauro, Romeu, Binder, & Zaman, 2015; WEO – FMI) y el régimen cambiario (Ilzetzki, Reinhart & Rogoff, 2021; AREAER - FMI).

Se descartaron los países de altos ingresos y los países con menos de un millón de habitantes. Para estudiar economías que tenían una inflación baja hasta que sufrieron aceleraciones, definimos como economía de baja inflación a aquella que ha tenido al menos 18 meses consecutivos de inflación interanual inferior al 20%. Luego se analizaron todos los casos en los que una economía con baja inflación alcanza el 20%, hasta tener baja inflación nuevamente. Encontramos 269 casos en 96 países.

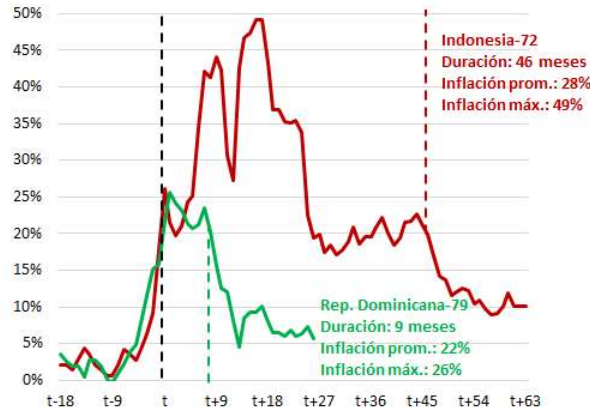
⁶⁰ Definidos como eventos en que el PBI está por encima de su tendencia y crece por encima de la media de los cinco años anteriores; o el PBI está por encima de su tendencia y crece más del 3%.

⁶¹ También tenemos 3 eventos no clasificados, que se excluyen de las regresiones posteriores, por problemas con los datos: Pakistan-2022, Siria-2019 y Togo-1994.



superan el 30% (95%) y el 47% alcanza el 60%. En el siguiente gráfico, se muestra un ejemplo de cada tipo.

Gráfico 1: Ejemplos de aceleración crónica y no crónica



Fuente: Elaboración propia basada en Banco Mundial, FMI y Ha, Kose & Ohnsorge (2023).

Para medir qué tan recesivas son las aceleraciones, estimamos la pérdida inmediata de crecimiento como $l_i \equiv \frac{(1+g_t^i)}{(1+G_t)} - 1$, siendo g_t^i el crecimiento del país en donde ocurre el evento en el año t y G un contrafactual estimado con un control sintético realizado con otros países de la misma región. Esto nos permite medir la pérdida de producto respecto a una situación en que la aceleración inflacionaria no hubiera ocurrido. La pérdida media de PBI en el año en que comienza el evento es de 1,1%. Además, que el evento vaya a convertirse en crónico o no no resulta estadísticamente significativo.

Esto nos lleva a concluir que las aceleraciones inflacionarias correlacionan con pérdidas del producto a corto plazo, independientemente de su duración. Para ver si también conllevan costos a largo plazo, construimos una medida de la pérdida acumulada entre el PBI y el control sintético durante toda la duración del episodio inflacionario: $L_i \equiv \prod_t^{t+Y} \frac{(1+g_i)}{(1+G_t)} - 1$. Esta medida refleja el grado en que una economía se rezaga respecto a sus pares durante estos eventos. La pérdida acumulada es del 2,6%, y los eventos crónicos experimentan una pérdida adicional de 4,1%.⁶²

4. CÓMO EVITAR LA INFLACIÓN CRÓNICA

⁶² En ambos casos se excluyó un *outlier* extremo, Turquía-1977.

Las aceleraciones inflacionarias pueden ser exógenas, pero dado que su consolidación es perjudicial para la economía, los hacedores de política deben intentar evitar que se vuelvan crónicas. Adoptar medidas de forma inmediata puede ser crucial para ello. La rápida reacción contra la inflación podría parecer intuitiva, pero hay al menos dos argumentos en contra. En primer lugar, los gobiernos podrían querer evitar estas medidas si con ello protegieran la actividad económica a corto plazo. Como se ha mostrado en la sección anterior, no encontramos evidencia de que las medidas que evitan la inflación crónica resulten contractivas y sí de que la pérdida de PBI a largo plazo es peor si la inflación se prolonga. En segundo lugar, es típico sostener que se debe hacer frente a la inflación por demanda, pero ignorar los *shocks* de la oferta, ya que estos son transitorios. Por ello, realizamos pruebas econométricas que muestran que ambas crisis pueden volverse crónicas si no se afrontan y que la reacción política es eficaz para evitarlo en ambos casos.

Evaluamos el impacto de tres medidas sobre la probabilidad de que una aceleración de la inflación, tal como fue definida, se convierta en un proceso crónico. Para modelar esto, empleamos un enfoque *probit* en el que la variable dependiente es la variable binaria crónica, definida previamente. La especificación es:

$$P(\text{Chronica}_i = 1 | x_i, z_i, u_i) = \phi(\beta_x x_i + \beta_z z_i + u_i)$$

Donde x_i es el vector de variables independientes de interés, que incluye una variable dicotómica indicando si el régimen cambiario es de flotación; la variación interanual del tipo de cambio nominal 12 meses después del primer mes en que la inflación superó el 20%; la variación anual de la cantidad de dinero del mismo año en que comienza el episodio, si este se inicia antes de junio, o del año siguiente, si se inicia después de julio; y la diferencia entre el balance primario fiscal del año de inicio como porcentaje del PBI y el del año anterior, cuando el episodio comienza antes de junio, o la diferencia entre el año siguiente y el actual, si se inicia después de julio. z_i es un vector de controles, que incluye la inflación media previa al episodio, variables dicotómicas de década y de *shock* de cada uno de los precios que guían las aceleraciones,⁶³ el componente cíclico del PBI y las variaciones interanuales del precio internacional de la energía, los alimentos y el tipo de cambio en el momento de la aceleración. En las estimaciones 4 y 7 se incluyen efectos fijos por país y se excluye la variable de política fiscal, ya que genera problemas de estimación. Dado que $\widehat{\beta}_x$

⁶³ Esta variable vale 1 toda vez que uno de ellos supera el 30% interanual.

no tiene una interpretación directa, reportamos el cambio marginal medio en la probabilidad de un evento de ser crónico en la tabla a continuación. Esto es:

$$\frac{dProbability(Chronic = 1)}{dx} \equiv \frac{\sum_{i=1}^N \frac{dProbability(Chronic_i = 1)}{dx_i}}{N}$$

Tabla 1. Cambio en la probabilidad de evolucionar a inflación crónica

	Estim. 1	Estim. 2	Estim. 3	Estim. 4			
Variación de M	+0,59***	+0,28*	+0,38**	+1,91***			
Δ Balance fiscal primario	-1,70*	-1,85*	-1,91*	No			
Dicotómica de flotación cambiaria	No	+0,50***	+0,43***	+0,42***			
Variación de TCN	+0,30**	+0,27*	+0,27**	+0,75***			
		No flota	+0,38* *	No flota	+0,38* *	No flota	+0,93***
		Flota	-0,03	Flota	-0,03	Flota	+0,20*
Inflación media pre-evento	No	No	+1,42*	+3,40**			
Efectos fijos país	No	No	No	Sí			
Dicotómicas de fuente del shock	No	No	Sí	Sí			
Dicotómicas por década	No	No	Sí	Sí			

Nivel de significatividad: *** 1%; ** 5%; * 10%; and † 15%.

Tabla 2. Cambio en la probabilidad de evolucionar a inflación crónica

	Estim. 5		Estim. 6		Estim. 7	
Variación de M	+0,46***		+0,48***		+0,66***	
Δ Balance fiscal primario	-1,07		-1,43‡		No	
Dicotómica de flotación cambiaria	+0,50***		+0,43***		+0,47***	
Variación de TCN	+0,20‡		+0,22‡		+0,61***	
	No flota	+0,29‡	No flota	+0,32*	No flota	+0,82***
	Flota	-0,06**	Flota	-0,06**	Flota	-0,00
Inflación media pre-evento	+1,44*		+1,34‡		+2,34*	
Variación de TCN pre-evento	-0,22***		-0,21***		-0,12‡	
Variación de energía pre-evento	-0,02		-0,09		-0,09‡	
Variación de alimentos pre-evento	-0,17		-0,21		-0,12	
Componente cíclico del PBI	0,40		0,41		-0,62‡	
Dicotómicas por década	No		Sí		No	
Efectos fijos país	No		No		Sí	

Nivel de significatividad: *** 1%; ** 5%; * 10%; and ‡ 15%.

La interpretación de los resultados no puede hacerse en términos de causalidad, ya que muchas variables pueden ser endógenas. Sin embargo, nuestros hallazgos indican que la probabilidad de que un evento se convierta en crónico se ve significativamente influenciada por las decisiones de política adoptadas tras la aceleración de la inflación. Este resultado es independiente de la naturaleza del *shock* y del entorno preexistente, y se mantiene al excluir los casos en que existe una aceleración por *shock* de demanda. Estos hallazgos subrayan la importancia de las respuestas de política en los resultados de la inflación a largo plazo.

5. CONCLUSIONES

En este artículo investigamos saltos inflacionarios en países en desarrollo que podrían llevarlos de baja a alta inflación. Indagamos en sus causas y encontramos que estos son mayormente provocados por shocks del lado de la oferta. Estos aumentos provocan pérdidas en términos de producto, especialmente cuando se vuelven crónicos. La noticia alentadora para los hacedores de política es que, aunque los shocks sean exógenos, evitar que la inflación se espiralice depende de decisiones políticas. Las políticas fiscales,

monetarias y cambiarias definen que una aceleración se espiralice o sea sólo transitoria.

6. REFERENCIAS

Barro, R. J. (1995). Inflation and economic growth. NBER Working Paper N° 5326. National Bureau of Economic Research.

Borio, C., Lombardi, M., Yetman, J., & Zakrajšek, E. (2023). The two-regime view of inflation. BIS Papers N° 133. <https://www.bis.org/publ/bppdf/bispap133.pdf>

Bruno, M., & Easterly, W. (1998). Inflation crises and long-run growth. *Journal of Monetary economics*, 41(1), 3-26.

Bruno, M. (1995). Does inflation really lower growth?. *Finance and development*, 32, 35-35.

Dornbusch, R., & Fischer, S. (1993). Moderate inflation. *The World Bank Economic Review*, 7(1), 1-44.

Fischer, S., Sahay, R. & Végh, C. A. (2002). Modern hyper-and high inflations. *Journal of Economic literature*, 40(3), 837-880.

Frenkel, R. (1979). Decisiones de precio en alta inflación. *Desarrollo Económico*, 19(75), 291-330.

Ha, Jongrim, M. Ayhan Kose, and Franziska Ohnsorge. 2023. One-Stop Source: A Global Database of Inflation. *Journal of International Money and Finance* 137 (October): 102896.

Ibarra, R., & Trupkin, D. R. (2016). Reexamining the relationship between inflation and growth: Do institutions matter in developing countries?. *Economic Modelling*, 52, 332-351.

Ilzetzki, E., Reinhart, C. M., & Rogoff, K. S. (2021). Rethinking exchange rate regimes. National Bureau of Economic Research Working Paper 29347

Khan, M. S., & Senhadji, A. S. (2001). Threshold effects in the relationship between inflation and growth. *IMF Staff papers*, 48(1), 1-21.

Kehoe, T. J. & Nicolini, J. P. (Eds.). (2022). *A Monetary and Fiscal History of Latin America, 1960–2017*. U of Minnesota Press.

Mauro, P., Romeu, R., Binder, A., & Zaman, A. (2013). *Modern History of Fiscal Prudence and Profligacy*. IMF Working Paper, WP/13/5

Pazos, F. (1969). *Medidas para detener la inflación crónica en América Latina*. Centro de



Estudios Monetarios Latinoamericanos.

Yusifzada, T., Comert, H. & Parmaksiz, K. (2024). Is “High Inflation” Always and Everywhere an Exchange Rate Phenomenon? (Working Paper No. 609). Political Economy Research Institute, University of Massachusetts.



EL PRINCIPIO COMPÉTENCE DE LA COMPÉTENCE Y LA JUSTICIABILIDAD DE LOS DESC EN LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE IDH

Yoseland César Pinto*

1- 1. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos se ha avizorado una especialización de la jurisdicción internacional lo que ha generado la proliferación de diversos tribunales internacionales que comparten principios procesales comunes. Estos principios generales tienen su base en la regulación del artículo 38.1 c) del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia⁶⁴ y constituyen presupuestos procesales para que los tribunales ejerzan su competencia.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) es uno de estos tribunales internacionales, cuya competencia funcional se encuentra delimitada por la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 22 de noviembre de 1969, y como el resto, emplea el principio *Compétence de la Compétence* para afianzar su competencia y conocer de los asuntos que le sean sometidos, incluso desconociendo restricciones de naturaleza convencional.

El presente trabajo tiene como objetivo demostrar que la naturaleza convencional de la Corte IDH impide la aplicación absoluta del principio *Compétence de la Compétence* ante los poderes específicos conferidos a este tribunal. El análisis teórico, normativo y jurisprudencial realizado, permiten corroborar, desde una perspectiva cualitativa, que la

* Máster en Administración de Justicia, Investigadora en formación y Doctoranda del IELAT-UAH.
ORCID <https://orcid.org/0009-0007-3271-3477>

⁶⁴ Estatuto de la Corte Internacional de Justicia Artículo 38.1. “La Corte, cuya función es decidir conforme al derecho internacional las controversias que le sean sometidas, deberá aplicar:
a. las convenciones internacionales, sean generales o particulares, que establecen reglas expresamente reconocidas por los Estados litigantes;
b. la costumbre internacional como prueba de una práctica generalmente aceptada como derecho;
c. los principios generales de derecho reconocidos por las naciones civilizadas;
d. las decisiones judiciales y las doctrinas de los publicistas de mayor competencia de las distintas naciones, como medio auxiliar para la determinación de las reglas de derecho, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 59.”

Corte IDH pone en peligro la legitimidad del Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos, al desconocer los límites del principio.

2. CONCEPTO, DELIMITACIÓN Y ALCANCE DEL PRINCIPIO *COMPÉTENCE DE LA COMPÉTENCE*

Los procesos, sean internos e internacionales están regidos por un conjunto de principios asociados a las nociones de justicia y equidad, que deben garantizar la igualdad y los derechos de las partes. Tal es el caso del principio “Compétence-Compétence” o “Kompetenz-Kompetenz”, que encuentra su origen en un fallo en el caso *Betsey* asociado al arbitraje, dictado 1797 por un Comisión Arbitral. En ese fallo, el Tribunal dispuso que corresponde a los árbitros la facultad de determinar el alcance del acuerdo arbitral; su competencia y autoridad sobre el mismo; otorgando plena autonomía para decidir sobre su jurisdicción. (Georgieva, 2020)

El artículo 38 del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia, reconoce como fuente del Derecho Internacional a los principios generales del Derecho, lo que permite, según Georgieva (2020), su aplicación en el ámbito procesal internacional. Estos principios comunes, favorecen la administración de justicia internacional en base a los poderes inherentes de cada tribunal, en casos donde los Estados litigantes hubieren aceptado su competencia. Estos poderes permiten que el tribunal examine su competencia aun sin considerar los argumentos de las partes. Georgieva (2020), fundamenta esta postura en la Teoría del Estado, que, como ente soberano, determina, de forma autónoma, el alcance de su competencia.

El principio *Compétence de la Compétence*, fruto del desarrollo jurisprudencial de los Tribunales internos, se aplica en la justicia internacional, conforme a los diferentes criterios y poderes establecidos en los tratados constitutivos. En el ámbito contencioso, la competencia por razón de materia busca examinar si la materia objeto del litigio puede ser conocida por el Tribunal conforme al tratado que la regula; por razón de persona, atiende a la cualidad de los sujetos procesales; la razón de tiempo examina el marco temporal y la vigencia del tratado desde su ratificación, entrada en vigor y aceptación de la competencia del tribunal. Por último, la competencia por razón de territorio hace alusión el nexo de causalidad entre lo hechos y la actuación del Estado dentro de su territorio o sometido a su control efectivo por la actuación de sus órganos y funcionarios, conforme al artículo 4 del

Proyecto de Responsabilidad de los Estados por hechos ilícitos internacionales de 2001⁶⁵. (Konrad Adenauer Stiftung, 2019)

Sin embargo, debe mencionarse que el principio no tiene carácter absoluto, sino que en el Derecho Internacional está delimitado por el consentimiento estatal recogido en los tratados suscritos, las normas de *ius cogens* y de los Derechos Humanos, además, de las prohibiciones de naturaleza convencional. El Derecho Internacional Público, fruto de la voluntad expresa o tácita de los Estados, está compuesto de normas adoptadas por el consenso de los Estados, que vinculan jurídicamente a los diferentes sujetos, incluyendo a los tribunales internacionales.

3. RECONOCIMIENTO NORMATIVO EN MATERIA ARBITRAL E INTERNACIONAL

El carácter general de los principios se constata mediante su reconocimiento en los tratados e instrumentos internacionales; aun cuando el *Compétence de la Compétence* nació de la jurisprudencia de los tribunales internos, ha sido incorporado en diferentes tratados constitutivos de tribunales internacionales, demostrando su universalidad y carácter normativo.

Uno de los primeros instrumentos en recogerlo fue el Estatuto de la Corte Permanente de Justicia de 16 de diciembre de 1920, que en el artículo 36 dispuso que en caso de disputa la Corte podía resolver lo relativo a su competencia. Igual regulación aparece en el artículo 36.6 del Estatuto de la actual Corte Internacional de Justicia de 1945. Asimismo, la Convención de Naciones Unidas sobre Derecho del Mar, adoptada en Jamaica el 30 de abril de 1982, incorpora el principio en el artículo 288.4 y el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, de 17 de julio de 1998 establece en el artículo 19, que: “*La Corte se cerciorará de ser competente en todas las causas que le sean sometidas.*”

En el ámbito del arbitraje internacional, diversos instrumentos regulan este principio, como la Convención de Nueva York sobre el Reconocimiento y Ejecución de

⁶⁵ Proyecto de Artículos sobre Responsabilidad del Estado por Hechos Internacionalmente ilícitos de 2001 “Artículo 4.- *Comportamiento de los órganos del Estado* 1. *Se considerará hecho del Estado según el derecho internacional el comportamiento de todo órgano del Estado ya sea que ejerza funciones legislativas, ejecutivas, judiciales o de otra índole, cualquiera que sea su posición en la organización del Estado y tanto si pertenece al gobierno central como a una división territorial del Estado.* 2. *Se entenderá que órgano incluye toda persona o entidad que tenga esa condición según el derecho interno del Estado.*”

Sentencias Arbitrales Extranjeras de 10 de junio de 1958; la Ley Modelo de la Comisión de Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Nacional sobre Arbitraje Comercial Internacional de 21 de junio de 1985 que prevé en el artículo 16.1 que: “*El tribunal arbitral estará facultado para decidir acerca de su propia competencia, incluso sobre las excepciones relativas a la existencia o a la validez del acuerdo de arbitraje (...)*”

En materia de Derechos Humanos, el principio no se reconoce de forma explícita. Por ejemplo, el artículo 32 del Convenio para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales de 4 de noviembre de 1950, establece que “*la competencia del Tribunal se extiende a todos los asuntos relativos a la interpretación y aplicación del Convenio y de sus Protocolos que le sean sometidos en las condiciones previstas por los artículos 33, 34, 46 y 47.*” En el numeral segundo prevé que, en caso de impugnación de la competencia, el tribunal decidirá sobre la misma.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, en el artículo 62, tampoco hace alusión expresa al principio, aunque advierte que la competencia de la Corte IDH se extiende a los litigios que versen sobre la Convención y que involucren a los Estados que hubieren aceptado su competencia contenciosa. El Protocolo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre el establecimiento de la Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, adoptada en junio de 1998, no recoge de forma explícita el principio, aunque establece en su artículo 3, que la jurisdicción de la Corte se extiende a todos los casos que le sean sometidos y en caso de disputa sobre su competencia, la Corte podrá decidir.

Se demuestra así, el amplio reconocimiento del *Compétence de la Compétence* a nivel internacional, lo que reafirma su carácter general y común, aunque en materia del Derecho Internacional y del Derecho de los Derechos Humanos, su regulación se asocia al ámbito competencial material de los tribunales y no suele tener la funcionalidad que en el arbitraje.

4. JURISPRUDENCIA RELEVANTE EN TORNO AL PRINCIPIO *COMPÉTENCE DE LA COMPÉTENCE*

A pesar del reconocimiento normativo del principio, los tribunales internacionales mediante su jurisprudencia, lo han modulado en diferentes controversias, de manera relevante, la Corte Internacional de Justicia (CIJ) en el caso *Nottebohm*, relacionado a una disputa entre Liechtenstein contra Guatemala, al momento de juzgar una excepción



preliminar de incompetencia, resolvió que, no habiendo acuerdo en contrario, los tribunales internacionales tienen derecho a decidir sobre su propia competencia. (Sentencia de Excepciones Preliminares de 18 de noviembre de 1953) Se advierte que la CIJ, impuso un límite visible a la aplicación del principio, el acuerdo en contrario, que debe entenderse como una limitación convencional.

En otro fallo, en el caso *Pesquerías del Atlántico*, la CIJ ante la negativa de Islandia de comparecer a las audiencias, reafirmó su competencia *motu proprio* para decidir tales cuestiones en base al artículo 53 de su Estatuto e invocando el principio en estudio.

Los tribunales de Derechos Humanos también han afirmado su competencia en base al principio *Compétence de la Compétence*, por ejemplo, en el Caso *Bosphorus Airways c. Irlanda*, Sentencia del 30 de junio de 2005, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos evaluó si una medida adoptada por Irlanda en cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, violaba derechos protegidos por el Convenio Europeo de Derechos Humanos, y afirmó su competencia extensiva para revisar actos derivados del Derecho de la Unión Europea que involucren derechos fundamentales (párr. 155).

Debe hacerse notar que los tribunales internacionales sin importar su jurisdicción y ámbito de actuación han empleado jurisprudencia cruzada sobre este principio para reforzar y ampliar su competencia, la Corte Interamericana no es la excepción, como será analizado, este tribunal, combina el principio con novedosos criterios de interpretación jurídica.

5. LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHO HUMANOS Y EL PRINCIPIO *COMPÉTENCE DE LA COMPÉTENCE*

La Corte Interamericana de Derecho Humanos (Corte IDH) es un tribunal internacional establecido por la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 12 de noviembre de 1969 (CADH), como órgano de supervisión del tratado, que, al lado de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, conforman el Sistema Interamericano de Protección. La Corte, además de la Convención, se regula por un Estatuto de octubre de 1979 y su Reglamento, aprobado en noviembre de 2009; tiene doble competencia, la contenciosa y la consultiva, la primera se encuentra prevista en el artículo 62.3 de la Convención,⁶⁶ en la que se delimita su actuación al contenido de la CADH, siempre y

⁶⁶ Convención Americana sobre Derechos Humanos. Artículo 62.3 de la “*La Corte tiene competencia para conocer de cualquier caso relativo a la interpretación y aplicación de las disposiciones de esta Convención que le sea sometido, siempre que los Estados parte en el caso hayan reconocido o reconozcan dicha*

cuando los Estados hayan reconocido la competencia como obligatoria.

La naturaleza convencional de la Corte IDH, determina el alcance de sus atribuciones, aunque a través de su jurisprudencia, ha reconocido a la Convención como un instrumento vivo y ha extendido su competencia empleando principios generales como el de *Compétence de la Compétence*, a pesar de existir regulaciones que limitan su jurisdicción como el artículo 62. Otros tratados también restringen la competencia de la Corte IDH, en especial, con respecto a la justiciabilidad de los DESC.

6. EL EMPLEO DEL PRINCIPIO *COMPÉTENCE DE LA COMPÉTENCE* POR LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

Como el resto de los tribunales, la Corte IDH ha aplicado el principio *Compétence de la Compétence*, inicialmente para determinar el alcance de su competencia, así en la Sentencia del Caso del Tribunal Constitucional vs Perú de 24 de septiembre de 1999 reafirma su competencia *ratione temporis* con relación al retiro del Estado peruano y las excepciones presentadas⁶⁷ (Corte IDH, 1999, párr. 31) posteriormente, ha reiterado este razonamiento en otras sentencias, incluso para extender su competencia a pesar de existir límites impuestos por los Estados partes y el Derecho Internacional General.

En efecto, en la Sentencia del Caso Almonacid Arellano y otros vs. Chile, de 26 de septiembre de 2006, Chile opuso la excepción preliminar de incompetencia *ratione temporis*. La Corte, invocando el principio en estudio y el criterio de interpretación evolutiva, indicó que, a pesar de la fecha del reconocimiento de la competencia en 1990, el Tribunal era competente para conocer de los efectos de la Leyes de Amnistía de 1973 y razonó: “La Corte resalta que, de acuerdo al principio de *compétence de la compétence*, no puede dejar a la voluntad de los Estados que éstos determinen cuáles hechos se encuentran excluidos.” (párr, 39)

En ese mismo fallo, la Corte IDH⁶⁸ declaró la ineficacia de una norma interna y la dejó sin

competencia, ora por declaración especial, como se indica en los incisos anteriores, ora por convención especial.”

⁶⁷ “La cuestión del pretendido retiro, por parte del Perú, de la declaración de reconocimiento de la competencia contenciosa de la Corte y de los efectos jurídicos del mismo, debe ser resuelta por este Tribunal. La Corte Interamericana, como todo órgano con competencias jurisdiccionales, tiene el poder inherente de determinar el alcance de su propia competencia (*compétence de la compétence/Kompetenz-Kompetenz*).” (párr. 31)

⁶⁸ “Como fue detallado en el párrafo 119 de la presente Sentencia, la Corte dispone que, al pretender amnistiar a los responsables de delitos de lesa humanidad, el Decreto Ley No. 2.191 es incompatible con

efecto. Aunque esta sentencia revolucionó la doctrina jurídica al introducir el Control de Convencionalidad y el Efecto útil del artículo 2 de la CADH, generó un debate intenso sobre los límites convencionales de la Corte, al desconocer su naturaleza subsidiaria y poderes inherentes, además, de los otorgados por los Estados en el artículo 62.3 de la CADH.

Otro de los fallos en el que la Corte IDH, en base al precitado principio, amplía su competencia, es el de la Sentencia del 16 de noviembre de 2009, en el Caso González y otras vs. México (Caso Algodonero). A pesar de su relevancia por haber introducido la perspectiva de género en la jurisprudencia del Tribunal y catalogado al feminicidio como una violación sistemática de derechos humanos (párr. 389), desconoció la objeción a la competencia *ratione materiae* interpuesta por el Estado mexicano, que alegó que la Corte IDH sólo podía interpretar y aplicar la Convención Americana y los instrumentos que expresamente le otorgase competencia y que el artículo 12 de la Convención de Belém Do Pará no facultaba expresamente al tribunal para conocer de violaciones al tratado (a diferencia de la Comisión), sin embargo, la Corte reafirmó su competencia *ratione materiae* bajo criterios de una interpretación literal, sistemática, teleológica y otros complementarios,⁶⁹ acerca de los artículos 7 y 12 de la Convención Belém do Pará.

La Sentencia, además, reconoce que dentro del Sistema Interamericano existen tratados que no establecen como mecanismo de protección el trámite de peticiones individuales, otros que si lo permiten, pero la restringen para ciertos derechos, y tratados que recogen el trámite de peticiones en términos generales.⁷⁰ En este último grupo se sitúa a la Convención de Belem Do Para según lo argumentado por la Corte, pero en el segundo, al Protocolo de San Salvador, que regula a los Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC), sobre los que la Corte ha modificado su enfoque de justiciabilidad.

7. LA JUSTICIABILIDAD DE LOS DESC ANTE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

la Convención Americana y, por tanto, carece de efectos jurídicos; en consecuencia, el Estado debe: i) asegurar que no siga representando un obstáculo para la investigación de la ejecución.” (párr. 145)

⁶⁹ “*Todo lo anterior permite concluir que la conjunción entre las interpretaciones sistemática y teleológica, la aplicación del principio del efecto útil, sumadas a la suficiencia del criterio literal en el presente caso, permiten ratificar la competencia contenciosa de la Corte respecto a conocer de violaciones del artículo 7 de la Convención Belém do Pará.” Corte IDH Sentencia, en el Caso González y otras vs. México (Caso Algodonero) del 16 de noviembre de 2009, párr.77*

⁷⁰ Corte IDH Sentencia, en el Caso González y otras vs. México (Caso Algodonero) del 16 de noviembre de 2009 Párr. 47



Los Derechos económicos, sociales y culturales (DESC) son derechos que buscan condiciones de vida digna para las personas, se traducen en el ámbito internacional en obligaciones que exigen una actuación positiva por parte de los Estados para garantizarlos a través de acciones y medidas de manera progresiva. Estos derechos buscan superar las desigualdades sociales propiciando la participación de las personas en los beneficios de la vida social, de forma compatible con la dignidad humana. (César, 2024, p.4) Los DESC son derechos de cumplimiento progresivo, y así lo reconoce el artículo primero del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, “Protocolo de San Salvador” (PSS) de 17 de noviembre de 1988,⁷¹ instrumento regional y especial que complementa a la CADH.

Como se precisó, la Corte IDH ha modificado su criterio sobre la justiciabilidad de los DESC con el transcurso del tiempo. En la Sentencia del Caso Campo Algodonero, expuso que no todos los DESC eran justiciables ante el Sistema Interamericano, excepto el derecho de protección a la familia, niñez, educación y derechos sindicales, conforme al artículo 19.6 del Protocolo y como tal no reconocía violaciones a esos derechos, empero esta postura fue modificada en la Sentencia del Caso Acevedo Buendía y otros vs. Perú de 1 de julio de 2009 (Cesantes y jubilados de la Contraloría vs. Perú. En este caso, el Estado peruano presentó una Excepción preliminar sobre la incompetencia *ratione materiae* de la Corte, para conocer de violaciones del derecho a la seguridad social. La Corte razonó que: “Como todo órgano con funciones jurisdiccionales, este Tribunal tiene el poder inherente a sus atribuciones de determinar el alcance de su propia competencia (*compétence de la compétence*).” Además, el Tribunal había señalado anteriormente que los términos amplios en los que está redactada la Convención, permitían que la Corte ejerza una jurisdicción plena sobre todos sus artículos y disposiciones. (párrafo 16)

La Corte IDH reafirmó su competencia para conocer de violaciones a los DESC en virtud del artículo 26 de la CADH, asumiendo un enfoque de justiciabilidad directa de estos derechos e invocando el principio *Compétence de la Compétence*, a pesar de la limitación establecida en el artículo 19.6 del PSS pero. La Corte apostó por este enfoque, sacrificando

⁷¹ Protocolo de San Salvador. Artículo 1 Obligación de adoptar medidas. “Los Estados Partes en el presente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos se comprometen a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo.”

las reglas del Derecho Internacional General y desconociendo los límites del principio con el fin de proteger y de otorgar una tutela judicial efectiva a los DESC.

La Corte IDH tampoco consideró la regulación del artículo 31 de la CADH,⁷² que dio nacimiento al PSS como norma especial sobre los DESC y que regula el procedimiento para el reconocimiento de nuevos derechos. El artículo 31 ni ningún otro de la CADH, autoriza a la Corte a reconocer, de forma automática, nuevos derechos, sin embargo, en la Sentencia del Caso Lagos del Campo, la Corte identificó violaciones a los DESC (Corte IDH, 2017, párr. 142) sin considerar las restricciones del PSS. La Corte, siguiendo el razonamiento de la Sentencia del Caso Buen Día vs. Perú, arguyó el principio *Compétence de la Compétence* e indicó: “el Tribunal ha señalado anteriormente que los términos amplios en que está redactada la Convención indican que la Corte ejerce una jurisdicción plena sobre todos sus artículos y disposiciones.” (Corte IDH, 2009, párr. 16)

La Corte señaló que puede resolver cualquier caso que verse sobre el contenido CADH, incluyendo el artículo 26, a pesar de no encontrarse en la primera parte del tratado ni regular derecho alguno, y solamente enunciar el desarrollo progresivo asociado a los DESC. Con este razonamiento, la Corte le otorga un nuevo sentido y contenido a este artículo relacionándolo con la Carta de la Organización de Estados Americanos y desconociendo la voluntad estatal expresada en el artículo 19.6 del PSS, que es la norma especial que regula y fija el alcance de los DESC.

El sentido del artículo 26 de la CADH es concordante con el primero del PSS, al advertir la progresividad de los DESC, si bien es cierto que la progresividad debe concretarse y ser efectiva, el principio *Compétence de la Compétence* no puede desvirtuar la finalidad de la norma, su aplicación debe de estar acorde a la naturaleza de los derechos y del Derecho Internacional. La Corte no debe, por la vía de la interpretación, incorporar nuevos derechos que no aparecen regulados ni desarrollados en la CADH, peor aún si se encuentran sistematizados en una norma especial y posterior. El abuso en la aplicación del principio coloca en indefensión a los Estados y pone en dudas la legitimidad del Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos.

8. CONCLUSIONES

⁷² Convención Americana sobre Derechos Humanos artículo 31. “Podrán ser incluidos en el régimen de protección de esta Convención otros derechos y libertades que sean reconocidos de acuerdo con los procedimientos establecidos en los artículos 76 y 77.”

El principio *Compétence de la Compétence* es un principio básico procesal, inherente a los tribunales internacionales. Su aplicación en el Derecho Internacional Público difiere del arbitraje, por la naturaleza de este medio de solución de controversias. El principio no es un dogma ni tiene carácter absoluto, puede limitarse por pactos o acuerdos en contrario. En el ámbito del Derecho Internacional General y de los Derechos Humanos, encuentra límites en la voluntad estatal recogida en los tratados.

La Corte IDH, a diferencia de otros tribunales, se destaca por emplear de forma activa el principio *Compétence de la Compétence* para reafirmar su competencia por razón de tiempo y de materia, integrando criterios que desconocen restricciones convencionales y prohibiciones como la establecida en el artículo 19.6 del PSS, con relación a la justiciabilidad de los DESC. Sus razonamientos desechan las objeciones y excepciones preliminares interpuestas por los Estados, provocando indefensión y preocupación con relación a la legitimidad de sus decisiones.

Si bien es importante garantizar el cumplimiento de los derechos humanos y avanzar en la justiciabilidad de los DESC, no debe descuidarse la credibilidad y legalidad del Sistema Interamericano de Derecho Humanos.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amnesty International. (2004). Informe sobre África: Documento AFR 01/004/2004. <https://www.amnesty.org/es/wp-content/uploads/sites/4/2021/08/afr010042004es.pdf>

Arroyo, D. F. A. (s.f.). Defensa BIS. Organización de los Estados Americanos. <https://www.oas.org/dil/esp/293-326%20Diego%20Fernández%20A.%20def.BIS.pdf>

Banzath, M. (2022). Competence-competence principle in international arbitration. New York University Journal of International Law and Politics. <https://www.nyuilp.org/wp-content/uploads/2022/10/Banzath.pdf>

Comisión de Derecho Internacional. (2001). Proyecto de artículos sobre responsabilidad del Estado por hechos internacionalmente ilícitos (A/56/10), anexo por la Asamblea General en la Resolución 56/83, de 12 de diciembre de 2001. https://www.iri.edu.ar/publicaciones_iri/manual/responsabilidad/Proyecto%20de%20Art%EDculo%20sobre%20RESPONSABILIDAD%20DEL%20ESTADO%20POR%20HECHOS%20INTERNACIONALMENTE%20IL%20CITOS.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (s.f.). Reglamento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. <https://www.corteidh.or.cr/reglamento.cfm>



Corte Internacional de Justicia. (2009, 1 de julio). Sentencia del Caso Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar.

https://www.un.org/depts/los/convention_agreements/texts/unclos/convemar_es.pdf

Corte Internacional de Justicia. (1953, 18 de noviembre). Caso Nottebohm (Liechtenstein v. Guatemala), excepciones preliminares. La Haya: Corte Internacional de Justicia.

<https://www.dipublico.org/cij/doc/20.pdf>

Corte Internacional de Justicia. (s.f.). Caso Nottebohm (Segunda fase). Dipublico.

<https://www.dipublico.org/116088/caso-nottebohm-segunda-fase-fallo-de-6-de-abril-de-1955/>

Filártiga Cantero, I. (2019). El principio competence-competence en el arbitraje. Asunción: Poder Judicial de la República del Paraguay.

<https://www.pj.gov.py/ebook/monografias/nacional/arbitraje/Ivan-Filartiga-Cantero-Principio-Competence-Competence.pdf>

García de la Cadena Abogados. (s.f.). Competence revisitada.

<https://gdca.com.mx/PDF/arbitraje/COMPETENCE%20REVISITADA.pdf>

Georgieva, V. P. (2018). Los principios comunes a los tribunales internacionales. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4440/12.pdf>

Jus Mundi. (s.f.). Competence-competence principle: Comparative analysis. https://jusmundi.com.translate.goog/en/document/publication/en-competence-competence?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=tc

Konrad Adenauer Stiftung. (2019). Convención Americana sobre Derechos Humanos: Comentario (2ª ed.). Bogotá: Konrad Adenauer Stiftung.

<https://biblioteca.corteidh.or.cr/documento/74097>

Lex Arbitrate. (s.f.). Competence-competence principle: Comparative analysis.

<https://lexarbitrate.com/competence-competence-principle-comparative-analysis>

Organización de la Unidad Africana. (1998). Instrumento constitutivo.

<https://www.refworld.org/legal/constinstr/oau/1998/en/12453>

Organización de los Estados Americanos. (s.f.). Estatuto de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. https://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/Estatuto_CorteIDH.pdf

Pinto, Y. C. (2024). La justiciabilidad de los DESC mediante un análisis de sentencias del Tribunal Europeo y la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Spanish Journal of Legislative Studies, 6, 1–28. <https://doi.org/10.21134/mwd8ny21>



Revista THEMIS. (s.f.). Artículo en THEMIS.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/23423>

Sociedad de Naciones. (1920). Pacto de la Sociedad de Naciones. Ginebra: Sociedad de Naciones.

Recuperado de Refworld: <https://www.refworld.org/legal/constinstr/lon/1920/en/57478>



Colección de Papeles de discusión del IELAT:

- No. 1 (Noviembre 2011): Iris María Vega Cantero. "Aproximación al estudio jurídico de la problemática de los menores extranjeros no acompañados. Especial referencia al tratamiento en Cataluña".
- No. 2 (Diciembre 2011): Juan Antonio Sánchez Hernández. "La autorización inicial de residencia temporal y trabajo".
- No. 3 (Diciembre 2011): María Eugenia Claps Arenas y Pedro Pérez Herrero (Coords.) -Fiscalidad, medio ambiente y cohesión social en el pensamiento liberal atlántico (siglo XIX). Análisis de casosl.
- No. 4 (Octubre 2012): Teresa Aurora Gómez Porras. -Cánones eólicos en España: su regulación jurídica y conformidad al derecho español.
- No. 5 (Octubre de 2012): Francisco Javier Garcia-Gil Arenas. -Temporalidad en la contratación laboral y su impacto en la tasa de desempleo.
- No. 6 (Noviembre de 2012): José Antonio García Díaz. -La libertad religiosa en la negociación colectiva: el descanso semanal, festividades religiosas, permisos y licencias.
- No. 7 (Junio de 2013): Cristian Huete Calcerrada. -La segregación. Régimen mercantil de la modificación estructural y desarrollos recientes.
- No. 8 (Octubre 2013): Iván González Sarro. -Impactos de la «década perdida» en América Latina ¿Una lección para los países periféricos de la Unión Europea? Reexaminando el modelo «neoliberal».
- No. 9 (Noviembre 2013): Renaldo A. Gonsalves. -Cuba y Panamá: La reciente evolución económica.
- No. 10 (Diciembre 2013): Alicia Gil Lázaro y Claudia Elina Herrera (coords.) -El pensamiento liberal atlántico 1770-1880. Fiscalidad en perspectiva comparada.
- No. 11 (Enero 2014): Marta Hernández Álvarez. "La trata de personas en el derecho penal. Derecho internacional, comparado y español".
- No. 12 (Junio 2014): Martín Eduardo Pérez. -Los sicarios en México y América Latina. Empleo y paradigma social.
- No. 13 (Octubre 2015): Cristina Bernal Álvarez, -Transparencia Fiscal Internacional.
- No. 14 (Octubre 2015): José David Lorrio González, -Las reglas de subcapitalización y limitación en la deducibilidad de los gastos financieros en la legislación española.
- No. 15. (Abril 2016): Bianca Roxana Rus, -Transfer pricing approaches: arm's length versus formulary apportionment.
- No. 16 (Diciembre 2016): Marouane El Mahibba. -Marruecos visto a través de la prensa hispanoamericana: caso de los diarios emblemáticos de América Latina (2000 -2015).
- No. 17 (Diciembre 2017): Johanna Córdova Nagua, -La tributación objetiva de pequeños empresarios: una visión comparada entre Ecuador y España, período 2008-2016.
- No. 18 (Agosto 2018): Noelia Rodríguez Prieto, -La evolución del nacionalismo francófono en Quebec: desde el origen de su 'diferencia' en el siglo XVIII hasta la primera década del siglo XX.
- No. 19 (Mayo 2020): VV.AA., -La pandemia del COVID-19. Una visión interdisciplinar.

- No. 20 (Agosto 2020): VV.AA., -Naciones y nacionalismos en tiempos de Covid. Estudios experimentales de una generación posnacionall.
- No. 21 (Octubre 2020): VV.AA., -Nuevas formas de trabajo y economía informall.
- No. 22 (Junio 2021): VV.AA., -Derechos Humanos y Pobreza: un análisis interdisciplinarl.
- No. 23 (Septiembre 2021): VV.AA., -Latinoamérica en el contexto internacional. Una realidad comparadal.
- No. 24 (Octubre 2021): VV.AA., - Metodología y estrategias de evaluación en la docencia de carácter semipresencial: su incidencia en las competencias de las guías docentes por la crisis del COVID-19l.
- No. 25 (Febrero 2024): VV.AA., - Desafíos de la investigación interdisciplinar desde el análisis de los retos sociales. Jornadas Interdisciplinarias de Doctorado en América Latina y Unión Europea en el contexto internacional (1ª edición)l.
- Núm. 26 (Septiembre 2024): VV.AA., - "Jornadas de Jóvenes Investigadores en América Latina"l.
- Núm. 27 (Febrero, 2025): VV.AA., -"Innovación, desarrollo económico y sostenibilidad. Jornadas Interdisciplinarias de Doctorado en América Latina y Unión Europea en el contexto internacional (2ª edición)"l.
- Núm. 28 (Mayo, 2025): VV.AA., -"Trabajo decente, transformaciones laborales y calidad de vida: cambio económico y digitalización" l.
- Núm. 29 (Enero, 2026): VV.AA., "Trabajo digno, acoso y violencia en el trabajo desde la perspectiva de los derechos fundamentales. Un análisis comparado Chile-España"l.

Todas las publicaciones están disponibles en la página Web del Instituto: www.ielat.com

© Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT)

Los papeles de discusión son un espacio de debate para investigadores que deseen exponer los resultados de sus trabajos académicos conectados con las líneas de investigación prioritarias del IELAT. Cada uno de ellos ha sido seleccionado y editado por el IELAT tras ser aprobado por la Comisión Académica correspondiente.

Desde el IELAT animamos a que estos documentos se utilicen y distribuyan con fines académicos indicando siempre la fuente. La información e interpretación contenida en los documentos son de exclusiva responsabilidad del autor y no necesariamente reflejan las opiniones del IELAT.

Instituto Universitario de
Investigación en Estudios
Latinoamericanos
Colegio de Trinitarios
C/Trinidad 1 – 28801
Alcalá de Henares (Madrid)
España
34 – 91 885 2579
ielat@uah.es
www.ielat.com

Con la colaboración de:

