

SOLICITUD DE OPINIÓN CONSULTIVA A LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

ALCANCE DE LAS OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS, BAJO EL SISTEMA INTERAMERICANO, SOBRE LAS GARANTÍAS A LA LIBERTAD SINDICAL, SU RELACIÓN CON OTROS DERECHOS Y APLICACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

I. INTRODUCCIÓN Y OBJETO

1. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante “la Comisión Interamericana”, “la Comisión”, o “la CIDH”) somete ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante “la Corte Interamericana” o “la Corte”) la presente solicitud de Opinión Consultiva, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 64.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (en adelante “la Convención” o “la Convención Americana”) y 70 del Reglamento de la Corte.

2. La libertad sindical¹ y la libertad de asociación son derechos humanos fundamentales que, junto con el derecho de negociación colectiva, reunión y huelga forman el núcleo básico para proteger y promover el derecho al trabajo y a sus condiciones justas y satisfactorias². Para la OIT los derechos de sindicación y de negociación colectiva son habilitantes y permiten promover la democracia, una buena gobernanza del mercado del trabajo y unas condiciones laborales decorosas³. Por su parte, el desarrollo del contenido del derecho al trabajo es clave para fortalecer los sistemas económicos y sociales desde un enfoque de derechos, en particular tienen importancia vital para la garantía y disfrute de otros derechos humanos y el desarrollo autónomo de la persona. Esto incluye la existencia de un sistema que garantice a cada trabajador o trabajadora acceso a empleo digno y a no ser privado injustamente de este⁴.

3. La Corte y la Comisión ya han tenido oportunidad de conocer asuntos relacionados al contenido de algunos de estos derechos y libertades fundamentales en determinados contextos, así por ejemplo la Corte Interamericana ha indicado en una Opinión Consultiva que los sindicatos como entidades colectivas pueden ser sujetos de derechos ante el Sistema Interamericano y por tanto reclamar violaciones particulares contra ellos⁵. Del mismo modo se ha referido al contenido del derecho al trabajo como un derecho protegido por el artículo 26 de la Convención Americana

¹ Los sindicatos son entidades autónomas e independientes. La libertad sindical es solamente uno de los derechos que se los garantizan para asegurar su autonomía e independencia.

² Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), párr. 1.

³ Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998.

⁴ Cf. los artículos 6.2 de la CADH y 6.1, 7.a, y 7.d del Protocolo de San Salvador. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación general núm. 18 (2005) sobre el derecho al trabajo (artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), párr. 6.

⁵ Corte IDH. Opinión Consultiva OC-22/16 de 26 de febrero de 2016. Serie A No. 22, párr. 87.

respecto del cual los Estados tienen obligaciones específicas⁶. La CIDH también ha tenido la oportunidad de discutir estos temas a través de sus diferentes mecanismos, por ejemplo, entre abril de 2016 y diciembre de 2017 se realizaron cinco audiencias sobre derechos sindicales en las Américas (Perú⁷, México⁸, Argentina⁹, Brasil¹⁰ y Estados Unidos¹¹) en las que se trataron temas de regresividad en reformas laborales, hostigamientos y criminalización de dirigentes sindicales, mecanismos utilizados para impedir el desarrollo de sindicatos libres e independientes, la intervención de diversos sindicatos, la estigmatización y persecución de jueces del fuero laboral y de abogados ligados a la defensa de los trabajadores, entre otros. En octubre de 2018, la CIDH recibió información sobre restricciones al ejercicio de la libertad sindical, derecho de manifestación y derecho de huelga y la criminalización de la protesta en el continente americano, con enfoque en Brasil, Colombia, Chile, Honduras, Argentina y Costa Rica¹².

4. Por su parte, en el índice global de derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras publicado por la Confederación Sindical Internacional se registra a 5 países del continente como lugares donde no se garantizarían tales derechos; eso significa que si bien la legislación puede enumerar ciertos derechos, los trabajadores carecen efectivamente de acceso a ellos y están por tanto expuestos a regímenes de abuso y a unas prácticas laborales injustas¹³. Así mismo, se registran 8 países del continente donde se violarían sistemáticamente tales derechos, lo que implica acallar y poner en riesgo los derechos laborales reconocidos¹⁴. Ese escenario se torna más complejo con la expansión de nuevas tecnologías y la incertidumbre sobre sus impactos en el mercado de trabajo latinoamericano¹⁵.

5. Desde una perspectiva de igualdad de género, debe tomarse en cuenta que, las mujeres constituyen aproximadamente el 51% de la población total y solo acceden al 38% de la masa de ingresos monetarios que generan y perciben las personas, correspondiendo el otro 62% a los hombres¹⁶. La CIDH ha indicado que las mujeres sufren distintas formas de discriminación tanto en la ley como en la práctica con respecto al acceso y control de recursos económicos; la distribución y el control de estos recursos al interior de la familia y fuera del hogar; y continúan enfrentando obstáculos para adquirir los medios para obtener estos recursos, situación que resulta particularmente grave en el ámbito laboral¹⁷. También la CIDH ha identificado algunos temas de

⁶ Corte IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340.

⁷ CIDH, Audiencia “Situación de derechos humanos de sindicalistas en Perú”, 157 periodo de sesiones, 8 de abril de 2016.

⁸ CIDH, Audiencia “Situación de los derechos sindicales en México”, 159 periodo de sesiones, 5 de diciembre de 2016.

⁹ CIDH, Audiencia “Situación de los derechos laborales y sindicales en Argentina”, 165 período de sesiones, 24 de octubre de 2017.

¹⁰ CIDH, Audiencia “Reforma laboral y tercerización en Brasil”, 165 periodo de sesiones, 23 de octubre de 2017.

¹¹ CIDH, Audiencia “Derechos laborales en la industria automotriz en Estados Unidos”, 166 período de sesiones, 7 de diciembre de 2017.

¹² CIDH, Audiencia “Garantías de libertad de expresión, asociación y asamblea pacífica de las organizaciones sindicales en América”, 169 periodo de sesiones, 02 de octubre de 2018.

¹³ CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL. Índice global de los derechos de la CSI 2018. Julio, 2018. Disponible en: <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-global-rights-index-2018-es-final-3.pdf>. Acceso en: 11 dic. 2018.

¹⁴ Id. Ibid.

¹⁵ INTER-AMERICAN DEVELOPMENT BANK; AFRICAN DEVELOPMENT BANK; ASIAN DEVELOPMENT BANK; EUROPEAN BANK FOR RECONSTRUCTION AND DEVELOPMENT. The future of work: Regional perspectives. May, 2018. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18235/0001059>. Acceso en: 20 ene. 2019

¹⁶ CEPAL. Desarrollo social inclusivo: una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe. 2015. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39100/4/S1600099_es.pdf. Acceso en: 16 ene. 2019, p. 26.

¹⁷ CIDH, El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: la ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales, OEA/Ser.L/V/II.143, Doc. 59, 3 noviembre 2011, párr. 28.

preocupación que afectan a las mujeres en dicho ámbito, entre los cuales están la brecha salarial, el trabajo no remunerado, el acoso y la segregación ocupacional¹⁸.

6. Pese a estos desarrollos, aún no hay criterios claros sobre las obligaciones específicas de los Estados relacionados con la libertad sindical, incluyendo los derechos a la negociación colectiva y huelga, ni sobre su interdependencia directa con las condiciones justas y equitativas de trabajo. Tampoco se ha determinado con especificidad las garantías que los Estados deben poner en práctica cuando estos actúan como empleadores o cuando existen otros actores involucrados como empresas privadas, organismos internacionales u organizaciones sin fines de lucro ejerciendo ese rol. Teniendo en cuenta además que histórica y tradicionalmente los derechos sindicales y laborales han sido entendidos desde una visión de la fuerza laboral masculina, el desarrollo de estándares sobre las obligaciones del Estado para garantizar el principio de la igualdad y no discriminación de las mujeres en este ámbito resulta de suma relevancia para la protección de sus derechos laborales.

7. En ese sentido, el objeto de esta solicitud es que se realice una interpretación conjunta de varias normas interamericanas claves sobre las obligaciones de los Estados en relación al ejercicio de la libertad sindical, y la negociación colectiva y huelga como parte de esta, en tanto catalizadores para la protección de derechos laborales, así como de la interpretación de estas normas desde un enfoque de género. En contextos de prácticas antisindicales, desempleo, pérdida del valor real de los salarios, precarización laboral, discriminación y violencia de género contra las mujeres en el trabajo e impactos laborales por el uso intensivo de nuevas tecnologías en el continente, resulta pertinente y oportuno que la Corte Interamericana desarrolle estos temas y dé orientaciones a los Estados para el adecuado cumplimiento de sus obligaciones.

8. La Comisión se reserva la posibilidad de formular sus propias consideraciones sobre las preguntas presentadas, una vez que la Corte Interamericana disponga el trámite de la presente solicitud de Opinión Consultiva y dentro del plazo dispuesto para recibir los aportes de los órganos de la OEA, de los Estados miembros, de la sociedad civil, sindicatos, academia y otros participantes.

9. La Comisión designa la Comisionada Margarete May Macaulay, así como a la Relatora Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA), Soledad García Muñoz, como Delegadas. Asimismo, Christian González Chacón, abogado de la Secretaría Ejecutiva, junto a Luis Carlos Buob Concha, abogado y Renan Bernardi Kalil, personal asociado de la REDESCA, actuarán como Asesores Legales.

II. CONSIDERACIONES GENERALES Y PRONUNCIAMIENTOS DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS SOBRE LIBERTAD SINDICAL Y LOS DERECHOS LABORALES

10. La libertad sindical es un pilar del derecho colectivo del trabajo y se relaciona con la existencia de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores. La organización de los trabajadores y las trabajadoras no ocurrió pacíficamente en la generalidad de los Estados modernos, incluyendo los de América. Al respecto, se pueden identificar tres fases: (i) de prohibición en que la creación de los sindicatos no se admitía y era crimen; (ii) de tolerancia en que la fundación de las entidades sindicales no era un derecho, aunque tampoco un delito; (iii) de

¹⁸ CIDH, El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: la ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales, OEA/Ser.L/V/II.143, Doc. 59, 3 noviembre 2011, párr. 82 y 83.

reconocimiento jurídico en que la organización y actuación colectivas se reconocieron como derecho¹⁹.

11. La libertad sindical también constituye un punto de convergencia entre los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales²⁰. Es importante para el ejercicio de las libertades individuales y colectivas, así como para la búsqueda de la justicia social²¹. Cuenta con una perspectiva positiva, que es la autorregulación de los intereses colectivos, y una negativa, que es la imposibilidad de intervención externa en las entidades sindicales²².

12. La libertad sindical es de suma importancia para que los intereses colectivos sean defendidos de forma adecuada, y para que trabajadoras y trabajadores tengan medios de actuar para equilibrar la relación de empleo. La organización y actuación colectivas son mecanismos importantes para que las y los trabajadores puedan plantear mejores condiciones de trabajo tanto a sus empleadores, como al propio Estado²³. En este sentido, deben ser estimuladas y fomentadas entre empleadores y sus organizaciones, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con la finalidad de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de trabajo²⁴.

13. La Corte Interamericana se ha pronunciado sobre la libertad de asociación sindical en términos generales en varias oportunidades, destacando las obligaciones internacionales de los Estados de no restringir arbitrariamente dicha libertad, así como de proteger frente a actos de violencia que puedan poner en riesgo su ejercicio.

14. Así, ha indicado que la libertad de asociación, en materia sindical, consiste básicamente en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho. Por otra parte, esta libertad supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación. Se trata, pues, del derecho fundamental de agruparse para la realización común de un fin lícito sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad²⁵. La Corte agregó que la libertad de asociación, en materia sindical, reviste la mayor importancia para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores y se enmarca en el *corpus juris* de los derechos humanos²⁶.

15. Al respecto, la Corte señaló que:

La libertad de asociación, en materia laboral, en los términos del artículo 16 de la Convención Americana, comprende un derecho y una libertad, a saber: el derecho a formar asociaciones sin restricciones distintas a las permitidas en los incisos 2 y 3 de aquel precepto convencional y la libertad de toda persona de no ser compelida u

¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. São Paulo: LTr, 2008, p. 40; RÍOS, Alfredo Villavicencio. *La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*. Lima: Plades, 2010, p. 21-26.

²⁰ SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da; FIORAVANTE, Tamira Maira; MASSONI, Tulio de Oliveira. *Liberdade sindical e direitos humanos*. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, Ano XVI, n. 31, março 2006, p. 64-66.

²¹ Cf. la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

²² Cf. art. 3º, 2 de la Convenção n. 87 de la OIT.

²³ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*. Informe I (B) de la Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª Reunión, 2008, p. 5.

²⁴ Cf. Convenio 98 de la OIT.

²⁵ Corte IDH. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C No. 72. Párr. 156.

²⁶ Corte IDH. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C No. 72. Párr. 158.

obligada a asociarse. El Protocolo de San Salvador de 17 de noviembre de 1988, en su artículo 8.3, recoge la misma idea y precisa que, en materia sindical, “[n]adie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato”²⁷.

16. En la *Opinión Consultiva OC-22/16*, la Corte resaltó la importancia de proteger los derechos de los sindicatos, las federaciones y las confederaciones para que los trabajadores puedan organizar sindicatos y afiliarse al de su elección. La Corte agregó que “dichos entes colectivos buscan ser interlocutores por medio de los cuales se protejan y promuevan los intereses de sus asociados, así que una desprotección de sus derechos se traduciría en un impacto de mayor intensidad en sus asociados ya que se generaría una afectación o limitación del goce efectivo de los trabajadores a organizarse colectivamente”²⁸.

17. Sobre las restricciones aceptables, la Corte Interamericana indicó que “la libertad de asociación sólo puede estar sujeta a restricciones previstas por la ley, que sean necesarias en una sociedad democrática, y que se establezcan en interés de la seguridad nacional, del orden público, de la salud o de la moral públicas o de los derechos o libertades de los demás”²⁹.

18. Respecto del deber de garantía de este derecho, la Corte ha señalado y reiterado recientemente en el caso *Isaza Uribe y otros vs. Colombia*, que el Estado tiene el deber de garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna, pues de lo contrario se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses³⁰. En este sentido, la Corte ha resaltado que la libertad de asociación en materia laboral “no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a formar [agrupaciones], sino que comprende además, inseparablemente, el derecho apropiado para ejercer esa libertad”³¹. En la *Opinión Consultiva OC-22/16*, la Corte señaló que “la obligación general que tienen los Estados de garantizar los derechos sindicales contenidos en el artículo 8.1a del Protocolo se traduce en las obligaciones positivas de permitir e incentivar la generación de las condiciones aptas para que tales derechos puedan llevar a cabo efectivamente”³².

19. En el caso *Lagos del Campo vs. Perú*, la Corte recordó la relevancia y especial protección de la libertad sindical en el sistema interamericano en los siguientes términos:

En efecto, los sindicatos y sus representantes gozan de una protección específica para el correcto desempeño de sus funciones, pues tal y como lo ha establecido este Tribunal en su jurisprudencia³³, y como se advierte en diversos instrumentos

²⁷ Corte IDH. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C No. 72. Párr. 159.

²⁸ Opinión Consultiva OC-22/16 de 26 de febrero de 2016. Serie A No. 22, párr. 96.

²⁹ Corte IDH. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C No. 72. Párr. 168.

³⁰ Corte IDH. Caso Isaza Uribe y otros Vs. Colombia. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de noviembre de 2018. Serie C No. 363. Párr. 145. Citando. Cfr. Caso Huilca Tecse Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 3 de marzo de 2005. Serie C No. 121, párrs. 66 a 79; y Caso Cantoral Huamaní y García Santa Cruz Vs. Perú. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 10 de julio de 2007. Serie C No. 167, párrs. 146 y 147. Ver también Caso Cepeda Vargas Vs. Colombia, párr. 172, 176 y 177; y Caso García y familiares Vs. Guatemala. Fondo Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 noviembre de 2012 Serie C No. 258, párrs. 116 y 117.

³¹ Corte IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340. Párr. 156. Citando. Cfr. Caso Huilca Tecse Vs. Perú, párr. 70.

³² Opinión Consultiva OC-22/16 de 26 de febrero de 2016. Serie A No. 22, párr. 101.

³³ Corte IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340. Párr. 157. Citando. Cfr. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. Fondo, supra, párr. 156, y Caso Cantoral Huamaní y García Santa Cruz Vs. Perú, supra, párrs. 144, 145, 146.

internacionales³⁴, incluido el artículo 8 del Protocolo de San Salvador, la libertad de asociación en materia sindical reviste la mayor importancia para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores, y se enmarca en el *corpus juris* de derechos humanos³⁵. Incluso, la importancia que los Estados le han reconocido a los derechos sindicales se refleja en el hecho de que el artículo 19 del Protocolo de San Salvador le confiere a esta Corte competencia para pronunciarse sobre violaciones a la obligación del Estado de permitir que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente³⁶.

20. Sin perjuicio de lo anterior, cabe mencionar que en el mismo caso, la Corte se refirió a que la obligación de no restringir arbitrariamente el derecho a la libertad de asociación, no se limita a la asociación sindical, sino que otras formas de organización de los trabajadores para la protección de sus derechos e intereses. En palabras de la Corte, tomando en cuenta lo indicado por la OIT:

Estos principios coinciden con la protección reconocida por la OIT, la cual ha definido que la expresión “representantes de los trabajadores” comprende aquellos reconocidos como tales en virtud de la legislación o práctica nacional, se trate de representantes sindicales, o de “representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas actividades no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos”³⁷.

En el mismo sentido, se ha interpretado que los representantes de los trabajadores de una empresa deben gozar de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, o de sus actividades derivadas de dicha representación³⁸. Asimismo, las autoridades nacionales deben garantizar que la imposición de sanciones que puedan

³⁴ Corte IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340. Párr. 157. Citando. Cfr. OIT. Convenio Número 87 Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, de 17 de junio de 1948 y Convenio Número 98 Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, de 8 de junio de 1949.

³⁵ Corte IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340. Párr. 157. Citando. Cfr. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. Fondo, supra, párr. 158.

³⁶ Corte IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340. Párr. 157. Citando. Cfr. Protocolo de San Salvador, artículo 19.6; Titularidad de derechos de las personas jurídicas en el sistema interamericano de derechos humanos (Interpretación y alcance del artículo 1.2, en relación con los artículos 1.1, 8, 11.2, 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46, y 62.3 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como del artículo 8.1 A y B del Protocolo de San Salvador). Opinión Consultiva OC-22/16 de 26 de febrero de 2016. Serie A No. 22, párr. 87, y Caso Huilca Tecse Vs. Perú, supra, párr. 74.

³⁷ Corte IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340. Párr. 159. Citando. Convenio sobre los representantes de los trabajadores, supra, artículo 3 (b).

³⁸ Corte IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340. Párr. 160. Citando. Cfr. Recomendación 143 sobre los representantes de los trabajadores, supra, punto 5, y *mutatis mutandi*, TEDH, Caso Csánics Vs. Hungría, No. 12188/06. Sentencia de 20 de enero de 2009; TEDH, Caso Szima Vs. Hungría, No. 29723/11. Sentencia de 9 de octubre de 2012, y TEDH, Caso Heinisch Vs. Alemania, No. 28274/08. Sentencia de 21 de julio de 2011.

resultar desproporcionadas no generen un efecto disuasivo en el derecho de los representantes de expresar y defender los intereses de los trabajadores³⁹.

III. CONTEXTO SOBRE EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL CONTINENTE

1. El ejercicio de la libertad sindical en la región, su impacto en las condiciones laborales y el uso de nuevas tecnologías en el trabajo

21. La tasa de sindicalización en el continente americano es variable entre los países. Conforme la base de datos de la Organización Internacional del Trabajo (ILOSTAT)⁴⁰ que reúne lá información de registros administrativos, registro de organizaciones de trabajadores, encuestas de ingresos, encuestas sobre la fuerza de trabajo, estimaciones oficiales, registros de inspecciones de trabajo, registros de oficina de colocación, entre otros, hay países con densidad sindical alta, media y baja.

22. En el primer grupo, con entidades sindicales con más de 20% de afiliados en promedio, están Argentina (27.7%), Bolivia (39.1%), Canadá (28.4%) y Uruguay (30.1%). En el segundo grupo, con entidades sindicales con afiliación entre 10% a 20% en promedio, están Brasil (18.9%), Chile (17.7%), Costa Rica (19.4%), El Salvador (19%), EUA (10.3%), México (12.5%), Panamá (11.9%), República Dominicana (11%) y Venezuela (13%). En el tercer grupo, con sindicatos con menos de 10% de afiliados en promedio, están Colombia (9.5%), Ecuador (2%), Guatemala (2.6%), Honduras (8%), Nicaragua (5.3%), Paraguay (6.7%) y Perú (5.7%)⁴¹.

23. Los países también tienen grados alto, medio y bajo en relación a la cobertura de la negociación colectiva. En el primer grupo, con entidades sindicales que cubren más de 20% de los trabajadores, están Argentina (51.8%), Brasil (70.5%), Canadá (30.3%) y Uruguay (94.6%). En el segundo grupo, con entidades sindicales que cubren entre 10% a 20%, están Chile (17.9%), Colombia (15.7%), Costa Rica (10.6%) y EUA (11.5%). En el tercer grupo, con entidades que cubren menos de 10% de los trabajadores están El Salvador (5%), Honduras (5.6%), México (9.9%), Nicaragua (7.6%), Panamá (1%), Paraguay (0.7%), Perú (4.8%) y Venezuela (2.5%)⁴².

24. Estudios sobre el mercado de trabajo apuntan a que grandes disminuciones en la densidad sindical son seguidas por un incremento de la renta de las personas con mayores ingresos en 75% de los casos. En los cinco años siguientes a la caída en la tasa de sindicalización, la renta de

³⁹ Corte IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340. Párr. 160. Citando. TEDH. Caso Palomo Sánchez y otros Vs. España [GS], supra, párr. 56.

⁴⁰ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILOSTAT. Diciembre, 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/ilostat/faces/wcnav_defaultSelection:ILOSTATCOOKIE=shzufSSllhwN-gbGM6Z8VOYHLAFyZjsr4DbanrhbpsOuxrgxCtq!!-1664393171?_afLoop=1356882520276001&_afWindowMode=0&_afWindowId=session-blacklist#!%40%40%3F_afWindowId%3Dsession-blacklist%26_afLoop%3D1356882520276001%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dlqui7zk95_4. Acceso en: 27 dic. 2018.

⁴¹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILOSTAT: Industrial relations. Diciembre, 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jsp?MBI_ID=9&_afLoop=1356982544718806&_afWindowMode=0&_afWindowId=lqui7zk95_1#!%40%40%3F_afWindowId%3Dlqui7zk95_1%26_afLoop%3D1356982544718806%26MBI_ID%3D9%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dlqui7zk95_57. Acceso en: 27 dic. 2018.

⁴² Id. Ibid.

las personas con mayores ingresos aumentó en 1.8%, mientras que se quedó estable en años antes de la disminución en la sindicalización⁴³.

25. La misma encuesta sugiere que los impactos de la caída en las tasas de sindicalización también afectan a los trabajadores. En los cinco años siguientes a la disminución de la densidad sindical, se identifica una caída significativa en la participación en los ingresos laborales - alrededor de 3% - y un incremento en las compensaciones relativas de las finanzas - alrededor de 13%⁴⁴.

26. Hay estudios que apuntan a que los sindicatos fuertes tienen un papel importante en el establecimiento de políticas redistributivas, debido a que la acción sindical se dirige a proteger e introducir derechos laborales y sociales fundamentales en los ordenamientos jurídicos nacionales⁴⁵. Otros estudios utilizan la teoría de los recursos de poder para sugerir que entidades sindicales fuertes hacen presión en los elaboradores de políticas públicas para privilegiar medidas redistributivas⁴⁶.

27. Por ejemplo, en Colombia, considerando los sectores privado y público en 2005, los trabajadores sindicalizados reciben entre 3% y 5% más en el salario mensual que los trabajadores no sindicalizados y entre 15% y 16% más cuando hay salario por hora. Si se analiza solamente el sector privado, los trabajadores sindicalizados reciben entre 22% y 27% más en el salario mensual que los trabajadores no sindicalizados y entre 52% y 56% cuando hay salario por hora⁴⁷.

28. En un estudio sobre los sindicatos en México, entre los años 1980 y 1990 se identificó que las entidades sindicales negociaban salarios mayores para los trabajadores sindicalizados, y que las diferencias a favor de los afiliados de los sindicatos aumenta conforme el incremento en la densidad sindical. La desigualdad salarial entre trabajadores sindicalizados es significativamente menor que entre trabajadores no sindicalizados⁴⁸.

29. Dicho estudio también indica que los sindicatos impactan positivamente las prestaciones para los trabajadores sindicalizados, lo que incluye servicios privados de salud, gastos de transporte, beneficios de pensiones, gastos de educación para dependientes⁴⁹. Inclusive, se observan mayores índices de capacitación para trabajadores sindicalizados de hasta 300%⁵⁰.

30. Una encuesta reciente, que abarca los años 2005 a 2014, ha mostrado que los trabajadores sindicalizados en México tienen condiciones menos precarias que los no sindicalizados. Considerando los trabajadores que pertenecen a una entidad sindical, las mujeres

⁴³ JAUMOTTE, Florence; BUTTON, Carolina Osorio. Inequality and labor market institutions. Julio, 2015. Disponible en: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1514.pdf>. Acceso en: 10 dic. 2018, p. 14.

⁴⁴ JAUMOTTE, Florence; BUTTON, Carolina Osorio. Inequality and labor market institutions. Julio, 2015. Disponible en: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1514.pdf>. Acceso en: 10 dic. 2018, p. 14-15

⁴⁵ BETCHERMAN, Gordon. Labor market institutions: a review of literature. Noviembre, 2012. Disponible en: <https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/1813-9450-6276>. Acceso en: 11 dic. 2018.

⁴⁶ KORPI, Walter. Power resources and employer-centered approaches in explanations of welfare states and varieties of capitalism: protagonists, consenters and antagonists. Septiembre, 2006. Disponible en: <https://bit.ly/2EiM547>. Acceso en: 11 dic. 2018.

⁴⁷ CUESTA, Laura. Impacto de los sindicatos en Colombia: ¿Mayores salarios y más desigualdad? Documento CEDE 2005-45, Agosto de 2005, Universidad de los Andes.

⁴⁸ FAIRRI, David. ¿Qué hacen los sindicatos en México? Estudios económicos, v. 22, n. 2, julio-diciembre 2007, p. 194-196.

⁴⁹ Id. Ibid., p. 196-198.

⁵⁰ Id. Ibid., p. 199-200. Ver también: CAMPOS, Jesús Rubio. Sindicalización y precariedad laboral en México. Región y sociedad, año XXIX, n. 68, 2017, p. 67-69.

están en condiciones menos precarias, mientras que las que están afiliadas a algún sindicato están en condiciones más precarias que los hombres en la misma situación⁵¹.

31. Por su parte, en Chile y Argentina trabajadoras y trabajadores sindicalizados recibían mayores salarios en promedio⁵². En Argentina, se identifica que la cobertura por convenio colectivo aumenta los salarios, principalmente en la parte baja de la distribución de renta. La fijación de los salarios mediante la negociación colectiva tiene un efecto reductor en las brechas de desigualdad salarial, así como también igualador al generar disminución de la varianza y los ratios entre los 10% con mayores salarios y los 50% con menores salarios⁵³. Además, también se identifica una desigualdad salarial más baja entre los trabajadores afiliados a una entidad sindical⁵⁴.

32. En Brasil, un estudio sobre la relación entre salarios y las tasas de sindicalización indica que los trabajadores sindicalizados recibieron 11% más que los no sindicalizados en 1992 y 7% más en 1995⁵⁵.

33. Asimismo, el Informe del Economic Policy Institute (EPI) afirma que la caída en las tasas de sindicalización desde los años 1970 alimentaron el crecimiento de la inequidad y obstaculizaron el progreso económico de la clase media en los Estados Unidos. Las encuestas del Instituto apuntan que: (i) los sindicatos tienen fuertes efectos positivos en los salarios de trabajadores y trabajadoras, porque establecen estándares para industrias enteras; (ii) los sindicatos ayudan a promover la equiparación entre las ocupaciones, porque aumentan proporcionalmente más las remuneraciones de los trabajadores que tienen salarios bajos y medios; (iii) los sindicatos ayudan a equiparar los salarios de trabajadores que hacen las mismas actividades; (iv) los sindicatos históricamente organizan a trabajadores con salarios medios, para disminuir la inequidad, porque intenta aproximar sus condiciones con quienes perciben salarios mayores; y (v) el impacto de los aumentos salariales es mayor para los trabajadores que reciben salarios más bajos, con grados de escolarización menores, como personas afroamericanos y latinas⁵⁶.

34. En relación a la remuneración de las y los trabajadores, el EPI apunta que, en los Estados Unidos: (i) trabajadores con los mismos grados de educación, ocupación y experiencia, reciben salarios 13,2% mayores cuando trabajan en fábricas con sindicatos, en comparación con aquellos que laboran en fábricas sin sindicatos; (ii) los sindicatos aumentan la remuneración de los

⁵¹ CAMPOS, Jesús Rubio. Sindicalización y precariedad laboral en México. *Región y sociedad*, año XXIX, n. 68, 2017, p. 67-69.

⁵² BUSTOS, Francisco Javier Contreras; MARTÍNEZ, Giancarlo Tranchino. Impacto de los sindicatos sobre los salarios. 2009. Disponible en: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/112460>. Acceso en: 11 dic. 2018; CORREA, Julián Martínez; LOMBARDO, Carlo; BENTIVEGNA, Belén. Convenio colectivo, sindicatos y dispersión salarial: evidencia de Argentina. Agosto, 2018. Disponible en: http://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas232.pdf. Acceso en: 11 dic. 2018.

⁵³ CORREA, Julián Martínez; LOMBARDO, Carlo; BENTIVEGNA, Belén. Convenio colectivo, sindicatos y dispersión salarial: evidencia de Argentina. Agosto, 2018. Disponible en: http://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas232.pdf. Acceso en: 11 dic. 2018.

⁵⁴ CORREA, Julián Martínez; LOMBARDO, Carlo; BENTIVEGNA, Belén. Convenio colectivo, sindicatos y dispersión salarial: evidencia de Argentina.

Agosto, 2018. Disponible en: http://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas232.pdf. Acceso en: 11 dic. 2018.

⁵⁵ ARBACHE, Jorge Saba; CARNEIRO, Francisco Galrao. Unions and interindustry wage differentials. *World Development*, v. 27, n. 10, p. 1875-1883, 1999.

⁵⁶ ECONOMIC POLICY INSTITUTE. How today's unions help working people: giving workers the power to improve their jobs and unrig the economy. Agosto, 2017. Disponible en: <https://www.epi.org/files/pdf/133275.pdf>. Acceso en: 11 dic. 2018.

trabajadores por ayudar a hacer cumplir los estándares laborales; y (iii) cuando la densidad sindical es grande, las y los trabajadores no sindicalizados también reciben salarios mayores⁵⁷.

35. El informe del EPI también menciona que los sindicatos actúan en beneficio de las mujeres y de las personas afroamericanas. Según el análisis de los datos sobre el mercado de trabajo: (i) los sindicatos contribuyen a incrementar el salario de las mujeres, siendo que los salarios por hora de las trabajadoras sindicalizadas son 9.2% más altos que los de las no sindicalizadas con características comparables; y (ii) cuando los sindicatos establecen parámetros iguales para todos los trabajadores en una fábrica, ayudan a disminuir la diferencia salarial entre las personas blancas y las de origen afroamericano o hispano⁵⁸.

36. Teniendo en cuenta que la negociación colectiva, como parte de la libertad sindical, tiene un impacto directo en los derechos de los trabajadores y trabajadoras como medio democrático para establecer las condiciones de trabajo, su protección y alcance asume un rol de la mayor importancia en el escenario de cambios en el mercado de trabajo que está teniendo lugar a nivel global y regional.

37. El paradigma del contrato por plazo indeterminado, que informó la construcción de la legislación laboral, ha sido debilitado con el avance de otras formas contractuales, en general con un grado de protección más bajo, como los contratos temporarios y por plazo determinado. Para el 2016, en América Latina hay países con elevada cantidad de personas trabajadoras en estos tipos contractuales, como Perú (más de 60% de trabajadores tiene contratos temporales), Ecuador (más de 50%), Chile (37.6% tiene contrato por plazo determinado) y El Salvador (28% tiene contratos temporarios). Hay otros países con menos contratos de esa naturaleza, como Argentina (9.8%), Brasil (aproximadamente 5%) y México (10%)⁵⁹.

38. Otro aspecto que ejerce influencia en el mercado de trabajo y en la vida de las personas trabajadoras es la calidad de los empleos generados. Los empleos de calidad son asociados a los empleos formales y asalariados, en que hay mayor seguridad de ingresos y respeto a los derechos laborales. Los empleos de peor calidad son asociados a los empleos informales y al trabajo por cuenta propia, en que las condiciones de trabajo son inseguras⁶⁰.

39. Los datos de la composición urbana en América Latina y Caribe muestran el mayor crecimiento del empleo por cuenta propia y la menor generación de empleos en el sector formal y asalariado. Según la OIT, hubo una disminución en los trabajos en el sector formal y asalariado de 65.3% en 2013 a 63.4% en 2016. En contrapartida, el trabajo por cuenta propia aumentó de 21.4% en 2012 a 23.6% en 2016⁶¹. El análisis de la generación de empleo también apunta a la creación más intensa de puestos de trabajo en las actividades por cuenta propia. Entre septiembre de 2016 y septiembre de 2017, hubo en América Latina una variación positiva de 0.3% en los empleos asalariados y de 0.7% en el empleo por cuenta propia⁶².

⁵⁷ Id. Ibid.

⁵⁸ ECONOMIC POLICY INSTITUTE. How today's unions help working people: giving workers the power to improve their jobs and unrig the economy. Agosto, 2017. Disponible en: <<https://www.epi.org/files/pdf/133275.pdf>>. Acceso en: 11 dic. 2018.

⁵⁹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: ILO, 2016, p. 60-62.

⁶⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Panorama laboral 2017: América Latina y Caribe*. Lima: OIT, 2017, p. 43.

⁶¹ Id. Ibid., p. 43-44.

⁶² Id. Ibid., p. 44.

40. Asimismo, debe ser destacado que los avances de la robotización, automatización e inteligencia artificial en América Latina, aunque en ritmo más lento que en Europa y Estados Unidos, están produciendo profundas transformaciones e impactos en el mercado de trabajo, siendo que los efectos en la vida de las personas trabajadoras son todavía inciertos, como la creación o extinción de puestos de trabajo, las calificaciones necesarias para ejecutar nuevas tareas y el aumento de arreglos alternativos de trabajo⁶³.

41. En ese marco, cabe resaltar que la OIT recomienda revitalizar la representación colectiva, teniendo en cuenta el diálogo social como bien público, para que las organizaciones de trabajadores y empleadores robustezcan su legitimidad representativa a través de técnicas de organización innovadoras que lleguen a quienes están involucrados en nuevos modelos empresariales, incluso a través del uso de la tecnología. Asimismo, apunta que esas organizaciones deben recurrir a su poder de convocatoria para poder traer diversos intereses en torno a la mesa de negociación⁶⁴, también pone acento en la igualdad de género, recomendando a “los gobiernos, los empleadores, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores que aboguen de manera activa por una mayor representación de la mujer, y den su apoyo a esta medida”⁶⁵.

2. Restricciones y actos antisindicales

42. Como se indicó anteriormente, para que sea posible el ejercicio de la libertad sindical, es necesario tener medios para combatir los actos que causan perjuicio a las y los titulares de derechos sindicales en el ejercicio de la actividad sindical o que nieguen de manera injustificada las prerrogativas necesarias al normal desarrollo de la acción colectiva laboral. A fin de que la Corte Interamericana pueda fijar estándares más específicos sobre lo que implica el cumplimiento de los deberes de respeto y garantía del derecho a la libertad sindical en los términos descritos, en esta sección se indican algunas de las amenazas estatales y no estatales más representativas contra dicha libertad.

43. En el continente americano, hay una gran cantidad de datos que comprueban la existencia de prácticas extendidas de actos antisindicales por empleadores privados, así como por los propios Estados. Por ejemplo, la CIDH ha condenado el ataque contra sindicalistas en Honduras en 2015, cuando ocurrió el asesinato de Héctor Orlando Martínez, quien era beneficiario de medidas cautelares otorgadas por la CIDH⁶⁶, y en 2017⁶⁷. El Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Pará” (MESECVI) y la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión de la CIDH han expresado su preocupación por el riesgo y inseguridad que enfrenta la Secretaria General del

⁶³ INTER-AMERICAN DEVELOPMENT BANK; AFRICAN DEVELOPMENT BANK; ASIAN DEVELOPMENT BANK; EUROPEAN BANK FOR RECONSTRUCTION AND DEVELOPMENT. The future of work: Regional perspectives. May, 2018. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18235/0001059>. Acceso en: 20 ene. 2019; BOSCH, Mariano; RIPANI, Laura; PAGÉS, Carmen. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Una gran oportunidad para la región? Octubre, 2018. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18235/0001340>. Acceso en: 20 ene. 2019.

⁶⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Trabaja para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Ginebra: Oficial Internacional del Trabajo, 2019, p. 13; 42-45.

⁶⁵ *Ib.*, p.36.

⁶⁶ CIDH, Comunicado de prensa 73/2015, 24 de junio de 2015. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2015/073.asp>. Acceso en: 17 ene. 2019.

⁶⁷ CIDH, Comunicado de prensa 56/2017, de 1 de mayo de 2017. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2017/056.asp>. Acceso en: 17 ene. 2019.

Sindicato de Periodistas del Paraguay, Noelia Diaz Esquivel, que recibió amenazas de muerte en redes sociales luego de referirse públicamente a un feminicidio⁶⁸.

44. Además, la CIDH ha recibido informaciones de cambios legislativos que establecen obstáculos para que los sindicatos protejan y promuevan los intereses de las personas trabajadoras en los países del continente. En el 165 período de sesiones, representantes de los sindicatos, de jueces laborales y del Ministerio Público del Trabajo de Brasil relataron que en 2017 hubo dos grandes cambios en la legislación sindical brasileña: modificándose los alcances de la negociación colectiva en perjuicio de los trabajadores y terminando con la contribución sindical obligatoria sin regulación de una forma de cotización democrática⁶⁹.

45. Información presentada por el Consejo de Administración de la OIT por los Presidentes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Comité de Libertad Sindical sobre el seguimiento de normas internacionales del trabajo y derechos humanos, abordan las quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical por regiones entre 1951 y 2015. Según los datos presentados, 55% de las quejas son originadas en el continente americano (49% de América Latina y 6% de América del Norte). Los países con mayor número de quejas son Colombia (187), Argentina (182) y Perú (170)⁷⁰.

46. Según la base de datos QVLIS de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) los cuatro tipos de violaciones a la libertad sindical denunciadas con más frecuencia son: (i) discriminación antisindical, como el despido de dirigentes y militantes sindicales, el acoso y hostigamiento, la violación al fuero sindical y la negativa al reintegro de los trabajadores despedidos; (ii) los ataques a la vida, seguridad e integridad de las personas, como tentativas de homicidio, las amenazas, las detenciones y la criminalización de la protesta; (iii) la obstaculización a la negociación colectiva, como restricciones legislativas o en la práctica por la negativa de negociar; y (iv) la injerencia en la libertad sindical, con sujeción de las elecciones sindicales a un ente público, exceso de requisitos para elaboración de estatutos sindicales⁷¹.

47. De acuerdo con datos de NORMLEX (el sistema de informaciones en estándares laborales internacionales) de la OIT, 19 de los 24 casos presentados al Comité de Libertad Sindical en 2018 tratan de alegaciones de violaciones de la libertad sindical y negociación colectiva por Estados del continente americano⁷².

48. El informe del EPI ha demostrado que casi mitad de los trabajadores de los Estados Unidos que participaron de la encuesta afirmaron que les gustaría contar con un sindicato en su local de trabajo. Sin embargo, los años de campañas antisindicales conducidas por empleadores y el establecimiento de barreras para la cotización sindical golpearon las entidades que representan los trabajadores. Además, las leyes que tratan del derecho colectivo del trabajo en los Estados Unidos no proveen protecciones adecuadas para los trabajadores. Ese escenario ha contribuido para el

⁶⁸ Comité de Expertas y RELE, Comunicado de prensa R228/18, 30 de octubre de 2018. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/expresion/showarticle.asp?artID=1122&IID=2>. Acceso en: 31 de ene. 2019.

⁶⁹ CIDH, Audiencia "Reforma laboral y tercerización en Brasil", 165 período de sesiones, 23 de octubre de 2017.

⁷⁰ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 326ª Reunión del Consejo de Administración – Tercer punto del orden del día – Iniciativa relativa a las normas: Informe conjunto de los Presidentes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Comité de Libertad Sindical. Febrero, 2016. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_456466.pdf. Acceso en: 13 dic. 2018.

⁷¹ MARCOS-SÁNCHEZ ZEGARRA, José; RODRÍGUEZ CALDERÓN, Eduardo. *Manual para la defensa de la libertad sindical*. 4ª edición. Lima: OIT/Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013, p. 84-85.

⁷² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Normlex. 2018. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060::FIND:NO:::> Acceso en: 11 dic. 2018.

debilitamiento de la negociación colectiva y la caída en las tasas de sindicalización en el país: en los 1950s, 35% de los trabajadores del sector privado estaban afiliados a un sindicato, 25% en 1970s y 6.4% hoy⁷³.

49. Otro mecanismo que ofrece una mirada sobre la dimensión de los actos antisindicales en el continente americano es el *Índice Global de los Derechos*, elaborado por la Confederación Sindical Internacional (CSI), que reúne una lista de indicadores compuestos, considerando violaciones en la ley y en la práctica, sobre libertades civiles (como arresto y detención de sindicalistas y amenazas e intimidación), derecho a establecer o afiliarse a sindicatos (como monopolio sindical y condiciones irrazonables para el registro de sindicatos), actividades sindicales (como injerencia en el proceso electoral y ausencia del derecho a administrar libremente un sindicato), derecho de negociación colectiva (como la exclusión de temas cubiertos por la negociación colectiva y menoscabo de la negociación colectiva) y derecho de huelga (como restricciones en función del objetivo de huelga y sanciones en caso de huelga legítima)⁷⁴.

50. Dicho estudio clasifica a las Américas en grado 3.44, entre violaciones regulares de los derechos (clasificación 3) y violaciones repetidas de los derechos (clasificación 4). Entre los diez peores países para las trabajadoras y los trabajadores, dos estarían en América Latina por asesinatos de dirigentes sindicales, menoscabo de la negociación colectiva y discriminación y ausencia de garantías procesales. En la categoría de países que no garantizan derechos (clasificación 5), figuran cinco países del continente. En 2018, cuatro de los nueve países en que se registraran asesinatos de sindicalistas eran latinoamericanos⁷⁵.

51. Según la CSI, “el continente americano sigue plagado por un clima generalizado de extrema violencia y represión contra los trabajadores y sindicalistas”⁷⁶. En 2017, 19 sindicalistas fueron asesinados en Colombia y 3 en Brasil. En Guatemala, 87 sindicalistas fueron asesinados desde 2004⁷⁷.

52. Además del aumento de la violencia, la CSI manifestó preocupación por la erosión de la negociación colectiva: “las prácticas antisindicales siguen estando muy extendidas en muchos países latinoamericanos. Los sindicatos se enfrentan a una reiterada denegación del registro y a un grave menoscabo de los derechos de negociación colectiva, con prevalencia de contratos de protección y la creación de sindicatos amarillos para impedir una genuina representación de las y los trabajadores”⁷⁸. Los datos del índice muestran que 64% de los países del continente excluyen a las personas trabajadoras de la legislación laboral y la misma cantidad vulneran los derechos de negociación colectiva y de huelga⁷⁹.

⁷³ ECONOMIC POLICY INSTITUTE. op. cit.

⁷⁴ CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL. op. cit., p. 50-53. Sobre la elaboración del Índice, la CSI indica que “la metodología se basa en las normas relativas a los derechos fundamentales en el trabajo, en particular el derecho a la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga. Se envían cuestionarios a 331 centrales nacionales de 163 países para que informen sobre las violaciones de los derechos de los trabajadores, indicando detalles relevantes. Se celebran diversas reuniones regionales con expertos en derechos humanos y sindicales, en las cuales se distribuye, se explica y se completa el cuestionario. Una vez tiene constancia de una violación, la CSI contacta directamente a los sindicatos por teléfono y por correo electrónico para confirmar los hechos relevantes al respecto. Los investigadores jurídicos analizan la legislación nacional e identifican secciones en las que no se están protegiendo de manera adecuada los derechos laborales colectivos reconocidos a nivel internacional”.

⁷⁵ Id. Ibid., p. 5;10-13.

⁷⁶ Id. Ibid., p. 18.

⁷⁷ Id. Ibid.

⁷⁸ Id. Ibid., p. 19.

⁷⁹ Id. Ibid.

IV. LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO Y EN LOS SINDICATOS

53. La Corte Interamericana ha señalado que la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación. La jurisprudencia de la Corte ha indicado que en la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *ius cogens*. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea todo el ordenamiento jurídico⁸⁰.

54. El principio de igualdad y no discriminación debe entenderse en el sentido de incorporar dos concepciones: "(...) una concepción negativa relacionada con la prohibición de diferencias de trato arbitrarias, y una concepción positiva relacionada con la obligación de los Estados de crear condiciones de igualdad real frente a grupos que han sido históricamente excluidos o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados"⁸¹.

55. Respecto de la primera concepción, la Corte Interamericana señaló que no toda diferencia de trato es discriminatoria y que es preciso establecer si la misma tiene justificación objetiva y razonable⁸². Este análisis es especialmente estricto cuando se trata de una diferencia de trato basada en una de las categorías prohibidas por el artículo 1.1 de la Convención. Esto incluye el sexo y el género.

56. En cuanto a la segunda concepción, existe consenso internacional sobre la situación de discriminación estructural y exclusión histórica a la que han estado sometidas las mujeres frente a los hombres, debido al rol preponderante que social y culturalmente se le ha dado al hombre en la toma de decisiones, así como a las relaciones históricamente desiguales entre hombres y mujeres. Parte importante de esta discriminación y exclusión histórica se debe a la vigencia profundamente arraigada de estereotipos de género, esto es, a las pre-concepciones de atributos, conductas o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente⁸³.

57. Justamente, la situación de discriminación y exclusión histórica de un grupo en particular, implica que dicho grupo puede ser víctima de impactos diferenciados perjudiciales de normas o prácticas que aunque tengan apariencia neutral y no tengan una intención discriminatoria, sí lo son por sus efectos. La Corte Interamericana ha usado el concepto de discriminación indirecta e impacto diferenciado, en estos términos:

⁸⁰ Corte IDH. Caso Flor Freire Vs. Ecuador. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2016. Serie C No. 315. Párr. 109.

⁸¹ Corte IDH. Caso Furlán y familiares Vs. Argentina. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2012. Serie C No. 246. Párr. 267.

⁸² Corte IDH. Propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la naturalización. Opinión Consultiva OC-4/84 de 19 de enero de 1984. Serie A No. 4. Párrs. 55 y 56.

⁸³ Cfr. Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México, *supra*, párr. 401, y Caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 19 de noviembre de 2015. Serie C No. 307, párr. 180.

El Tribunal ha señalado que el principio de derecho imperativo de protección igualitaria y efectiva de la ley y no discriminación determina que los Estados deben abstenerse de producir regulaciones discriminatorias o que tengan efectos discriminatorios en los diferentes grupos de una población al momento de ejercer sus derechos⁸⁴. El Comité de Derechos Humanos⁸⁵, el Comité contra la Discriminación Racial⁸⁶, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer⁸⁷ y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁸⁸ han reconocido el concepto de la discriminación indirecta. Este concepto implica que una norma o práctica aparentemente neutra, tiene repercusiones particularmente negativas en una persona o grupo con unas características determinadas⁸⁹.

(...)

Por su parte, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos también ha desarrollado el concepto de discriminación indirecta, estableciendo que cuando una política general o medida tiene un efecto desproporcionadamente perjudicial en un grupo particular, esta puede ser considerada discriminatoria aún si no fue dirigido específicamente a ese grupo⁹⁰.

58. La Comisión Interamericana ha observado que el acceso de las mujeres a mayores oportunidades educativas y a capacitación no se ha traducido en un acceso igualitario al empleo, en

⁸⁴ Corte IDH. Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación in Vitro) Vs. Costa Rica. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de noviembre de 2012. Serie C No. 257. Párr. 286. Citando. Cfr. Caso de las Niñas Yean y Bosico Vs. República Dominicana, párr. 141, y Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03, párr. 88.

⁸⁵ Corte IDH. Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación in Vitro) Vs. Costa Rica. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de noviembre de 2012. Serie C No. 257. Párr. 286. Citando. Cfr. Comité de Derechos Humanos, Comunicación No. 993/2001, Althammer v. Austria, 8 de agosto de 2003, párr. 10.2. (“que el efecto discriminatorio de una norma o medida que es a primera vista neutra o no tiene propósito discriminatorio también puede dar lugar a una violación de la protección igual ante la ley”), y Comité de Derechos Humanos, Observación General 18, No discriminación.

⁸⁶ Corte IDH. Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación in Vitro) Vs. Costa Rica. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de noviembre de 2012. Serie C No. 257. Párr. 286. Citando. Cfr. Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, Comunicación No. 31/2003, L.R. et al. Vs. Eslovaquia, 7 de marzo de 2005, párr. 10.4.

⁸⁷ Corte IDH. Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación in Vitro) Vs. Costa Rica. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de noviembre de 2012. Serie C No. 257. Párr. 286. Citando. Cfr. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General No. 25 referente a medidas especiales de carácter temporal (2004), párr. 1 (“puede haber discriminación indirecta contra la mujer cuando las leyes, las políticas y los programas se basan en criterios que aparentemente son neutros desde el punto de vista del género pero que, de hecho, repercuten negativamente en la mujer”).

⁸⁸ Corte IDH. Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación in Vitro) Vs. Costa Rica. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de noviembre de 2012. Serie C No. 257. Párr. 286. Citando. Cfr. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 20, La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), 2 de julio de 2009.

⁸⁹ Corte IDH. Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación in Vitro) Vs. Costa Rica. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de noviembre de 2012. Serie C No. 257. Párr. 286. Citando. Caso Nadege Dorzema y otros Vs. República Dominicana. Fondo Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de octubre de 2012 Serie C No. 251, párr. 234.

⁹⁰ Corte IDH. Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación in Vitro) Vs. Costa Rica. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de noviembre de 2012. Serie C No. 257. Párr. 286. Citando. TEDH, Caso Hoogendijk Vs. Holanda, No. 58641/00, Sección Primera, 2005; TEDH, Gran Cámara, D. H. y otros Vs. República Checa, No. 57325/00, 13 de noviembre de 2007, párr. 175, y TEDH, Caso Hugh Jordan Vs. Reino Unido, No. 24746/94, 4 de mayo de 2001, párr. 154.

promociones laborales y en puestos de dirección o de mayor jerarquía, y en una igual remuneración en el empleo por igual valor. La CIDH ha manifestado que el adecuado respeto y garantía del derecho al trabajo de las mujeres, libre de toda forma de discriminación y en condiciones de igualdad, es un componente clave para la erradicación de la pobreza, el empoderamiento, y la autonomía de las mujeres⁹¹.

59. Como se indica a continuación, el ámbito laboral, en general, y el contexto sindical, específicamente, constituyen el reflejo de dicha situación de discriminación y exclusión histórica a la que han estado sometidas las mujeres, siendo necesario que en el marco de la presente Solicitud de Opinión Consultiva, la Corte Interamericana pueda pronunciarse sobre las obligaciones diferenciadas que el principio de igualdad y no discriminación impone a los Estados, a fin de enfrentar esta situación de desigualdad real con miras a erradicar sus causas y consecuencias.

60. La participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha crecido de forma continua en América Latina y Caribe. En 2017, por primera vez superó la mitad de la fuerza de trabajo (50.2%)⁹². Por su parte, en 2017, la tasa de desempleo en América Latina de las mujeres fue de 10.4%, mientras la tasa de desocupación de los hombres fue de 7.6%⁹³.

61. El tiempo promedio destinado al trabajo remunerado y no remunerado también es fuente de brechas entre hombres y mujeres. En general, trabajan la mayor parte de la semana en actividades no remuneradas, mientras lo contrario ocurre con los hombres. En Argentina, las mujeres trabajan 15.2 horas semanales en actividades remuneradas y 42.4 en actividades no remuneradas, mientras los hombres desarrollan tareas remuneradas por 33.2 horas semanales y 17.3 para tareas no remuneradas. En Brasil, las mujeres trabajan 19.9 horas semanales en actividades remuneradas y 23.6 en actividades no remuneradas, mientras los hombres desarrollan tareas remuneradas por 37.0 horas semanales y 5.9 para tareas no remuneradas. En Colombia, las mujeres trabajan semanalmente 20.3 horas en actividades remuneradas y 32.2 en las no remuneradas, mientras los hombres trabajan 44.2 horas en tareas remuneradas y 9.6 en las no remuneradas. En Costa Rica, las mujeres trabajan 20.1 horas semanales en actividades remuneradas y 51.5 en actividades no remuneradas, mientras los hombres desarrollan tareas remuneradas por 38.6 horas semanales y 21.1 para tareas no remuneradas. En El Salvador, las mujeres trabajan 18.7 horas en actividades remuneradas y 40.3 en las no remuneradas, mientras los hombres trabajan 35.7 en tareas remuneradas y 16.2 en las no remuneradas. En México, las mujeres trabajan 20.5 horas semanales en actividades remuneradas y 53.9 en actividades no remuneradas, mientras los hombres desarrollan tareas remuneradas por 44.9 horas semanales y 19.4 para tareas no remuneradas.⁹⁴

62. La CIDH ha observado que el contexto del trabajo no remunerado de las mujeres es el modelo de familia discriminatorio existente, en donde se asigna el rol de cuidado de la familia y el trabajo doméstico mayormente a la mujer en base a concepciones estereotipadas basadas en su género. Un número significativo de mujeres se desempeñan en un sector de trabajo que no es

⁹¹ CIDH, El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: la ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales, OEA/Ser.L/V/II.143, Doc. 59, 3 noviembre 2011, párr. 30; CIDH, El camino hacia una democracia sustantiva: La participación política de las mujeres en las Américas, OEA/Ser.L/V/II, Doc. 79, 18 abril 2011.

⁹² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Panorama laboral 2017*: América Latina y Caribe. Lima: OIT, 2017, p. 15.

⁹³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Panorama laboral 2017*: América Latina y Caribe. Lima: OIT, 2017, p. 15

⁹⁴ CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y Caribe. Disponible en: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo>. Acceso en: 18 dic. 2018.

remunerado y cuyo valor no se contabiliza. El trabajo de las mujeres está ligado al concepto de la “economía del cuidado”, en que la principal actividad es el servicio de atención⁹⁵. La CIDH ha identificado en la región que la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados es mayor a 75%⁹⁶.

63. Según la OIT, en las Américas, las mujeres ejecutan tareas de trabajo de cuidados no remunerado por 268 minutos en el día y tareas de trabajo remunerado por 175 minutos en el día. O sea, más de 60% de las actividades que las mujeres hacen diariamente son en el trabajo de cuidados no remunerado. Por otro lado, los hombres hacen tareas de trabajo de cuidados no remunerado por 156 minutos en el día y tareas de trabajo remunerado por 268 minutos en el día. O sea, más de 63% de las actividades que los hombres hacen diariamente son en el trabajo remunerado⁹⁷.

64. La cantidad de hijas e hijos es un factor que podría empeorar las condiciones de trabajo de las mujeres. Según la OIT, en las Américas las mujeres y hombres con ningún hijo trabajan 37.9 horas y 43.3 horas semanales, respectivamente, a cambio de una remuneración. Es decir, hay una brecha de 5.4 horas. Cuando las mujeres y los hombres tienen un hijo, trabajan 37.5 y 43.4 horas semanales, o sea, la brecha aumenta para 5.9 horas semanales. Cuando tienen dos hijos, la brecha aumenta a 6.3 horas y si tienen tres o más hijos, la brecha aumenta a 6.8 horas⁹⁸.

65. Otra característica de los mercados laborales en América Latina es la brecha salarial. Según el Informe Salarial Global de la OIT 2018-2019, considerando un factor que la Organización llama de “factor weighted gender pay gap”, las mujeres reciben salarios 20.6% más bajos que los hombres⁹⁹. La CIDH ha manifestado su preocupación ante la brecha salarial en el pasado en países específicos, como Chile¹⁰⁰, Bolivia¹⁰¹ y Guatemala¹⁰².

66. Confrontar las brechas salariales entre hombres y mujeres es fundamental para la construcción de una sociedad más igualitaria. Se reconoce que con la igualdad de remuneración es posible: (i) incrementar la división de las tareas domésticas entre hombres y mujeres y, en consecuencia, el reparto del trabajo remunerado y no remunerado; (ii) cambiar los estereotipos a respeto de aspiraciones, preferencias y capacidades profesionales de hombres y mujeres; (iii) empoderar económicamente a las mujeres para que tengan mayor poder de decisión en sus hogares y comunidades; (iv) hacer que las mujeres sean menos vulnerables a la posibilidad de caer en la pobreza; y (v) disminuir la probabilidad que los hogares encabezados por una mujer caigan en la pobreza¹⁰³.

⁹⁵ CIDH, El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: la ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales, OEA/Ser.L/V/II.143, Doc. 59, 3 noviembre 2011, párr. 141

⁹⁶ Id. Ibid.

⁹⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado: Para un futuro con trabajo decente. Junio, 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf. Acceso en: 27 dic. 2018.

⁹⁸ Id. Ibid.

⁹⁹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. How big is the gender pay gap in your country? 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang-en/index.htm. Acceso en: 14 dic. 2018.

¹⁰⁰ CIDH, Informe sobre los Derechos de las Mujeres en Chile: La Igualdad en la Familia, el Trabajo y la Política, OEA/Ser.L/V/II.134, 27 de marzo de 2009, párr. 149.

¹⁰¹ CIDH, Acceso a la Justicia e Inclusión Social: El Camino hacia el Fortalecimiento de la Democracia en Bolivia, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 34, 28 de junio de 2007, párr. 360.

¹⁰² CIDH, Justicia e Inclusión Social: Los Desafíos de la Democracia en Guatemala, OEA/Ser.L/V/II.118 Doc. 5 rev. 2, 29 de diciembre de 2003, párr. 305.

¹⁰³ OELZ, Martin; OLNEY, Shauna; TOMEI, Marisa. Igualdad salarial: una guía introductoria. Oficina Internacional del Trabajo: Ginebra, 2013, p. 5

67. Por otro lado, aunque se evidencia una mayor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo su participación en las entidades sindicales es menor. Por ejemplo, en Argentina¹⁰⁴, Chile¹⁰⁵, Brasi¹⁰⁶, Panamá¹⁰⁷ y El Salvador¹⁰⁸ hay datos que apuntan que aunque las mujeres constituyan alrededor de 50% del mercado de trabajo, solamente entre 25% y 40% de los integrantes de los sindicatos son mujeres y apenas entre 14% y 34% de las dirigencias sindicales son formadas por mujeres.

68. Los avances de nuevas tecnologías en el mercado de trabajo pueden potencializar las desigualdades de género que se identifican en los locales de trabajo. Por este motivo, en Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo ha recomendado la creación de una agenda transformadora para lograr la igualdad de género, que incluya políticas que promuevan que hombres y mujeres compartan los cuidados y las responsabilidades domésticas, medidas para garantizar la rendición de cuentas con el fin de impulsar la igualdad de género y potenciar la voz, la representación y el liderazgo de las mujeres¹⁰⁹.

¹⁰⁴ MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Las mujeres en el mundo del trabajo. Septiembre, 2017. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_ctio_documentodetrabajo.pdf. Acceso en: 27 dic. 2018; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILOSTAT: Labour force participation rate by sex and age. 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=EAP&indicator=EA P_DWAP_SEX_AGE_RT&datasetCode=A&collectionCode=YI&_afLoop=1359344900740192&_afWindowMode=0&_afWindowId=lqui7zk95_71#!%40%40%3Findicador%3DEAP_DWAP_SEX_AGE_RT%26_afWindowId%3Dlqui7zk95_71%26s ubject%3DEAP%26_afLoop%3D1359344900740192%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DYI%26_afWindow Mode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dlqui7zk95_148. Acceso en: 27 dic. 2018.

¹⁰⁵ DIRECCIÓN DEL TRABALHO. Más mujeres en los sindicatos: sectores con alta sindicalización femenina. 2015. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-106799_archivo_01.pdf. Acceso en: 27 dic. 2018; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILOSTAT: Labour force participation rate by sex and age. 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=EAP&indicator=EA P_DWAP_SEX_AGE_RT&datasetCode=A&collectionCode=YI&_afLoop=1359344900740192&_afWindowMode=0&_afWindowId=lqui7zk95_71#!%40%40%3Findicador%3DEAP_DWAP_SEX_AGE_RT%26_afWindowId%3Dlqui7zk95_71%26s ubject%3DEAP%26_afLoop%3D1359344900740192%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DYI%26_afWindow Mode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dlqui7zk95_148. Acceso en: 27 dic. 2018.

¹⁰⁶ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio: Tabela 4.36. 2015. Disponible en: http://www.inec.gov.br/pub/pnad/2015/tab4_36.xls. Acceso en: 27 dic. 2018; INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Síntese de indicadores sociais. 2018. Disponible en: ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2018/xls/1_Trabalho_xls.zip. Acceso en: 27 dic. 2017; LEONE, Eugenia Troncoso; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical. 2016. Disponible en: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/2289/2243>. Acceso en: 27 dic. 2018.

¹⁰⁷ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILOSTAT: Labour force participation rate by sex and age. 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=EAP&indicator=EA P_DWAP_SEX_AGE_RT&datasetCode=A&collectionCode=YI&_afLoop=1359344900740192&_afWindowMode=0&_afWindowId=lqui7zk95_71#!%40%40%3Findicador%3DEAP_DWAP_SEX_AGE_RT%26_afWindowId%3Dlqui7zk95_71%26s ubject%3DEAP%26_afLoop%3D1359344900740192%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DYI%26_afWindow Mode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dlqui7zk95_148. Acceso en: 27 dic. 2018; SEPULVEDA, MALBRÁN, Juan Manuel (Ed.); OLGUÍN MARTINEZ, Gabriela; TOMEI, Manuela. Acciones sindicales para la promoción de un trabajo decente para las mujeres. San José: Oficina Internacional del Trabajo, 2004.

¹⁰⁸ REPÚBLICA DE EL SALVADOR. Informe de El Salvador sobre la aplicación del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador): Segundo agrupamiento de derechos. Marzo, 2017. Disponible en: http://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/INFORME_EL_SALVADOR_SEGUNDO_AGRUPAMIENTO_DERECHOS_PSS_MARZO_2017-2.pdf. Acceso en 27 mar. 2019.

¹⁰⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Trabaja para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2019, p. 12; 34-36.

V. CONSULTAS ESPECÍFICAS

69. La CIDH considera que para que los Estados puedan enfrentar los desafíos respecto de la realización de la libertad sindical en el contexto regional, y en particular en relación a sus efectos sobre las condiciones laborales, la igualdad de género y el uso de nuevas tecnologías en este ámbito, es oportuno que se desarrollen y especifiquen los estándares y acciones que deben cumplir bajo las normas interamericanas de derechos humanos. Eso se torna más importante aún si se sostiene que el ejercicio de la libertad sindical es un derecho que dinamiza y coadyuva a garantizar condiciones justas y equitativas de trabajo. De allí que también se entienda que asegurar la participación activa de las mujeres en este proceso resulta central para la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo. En ese marco, se formula las siguientes preguntas:

- a. Teniendo en cuenta que el artículo 45 incisos c y g de la Carta de la OEA y los principios y derechos fundamentales en el trabajo¹¹⁰ reconocen la libertad sindical y los derechos a la negociación colectiva y huelga como parte los derechos de los trabajadores para lograr un orden social justo, desarrollo económico y verdadera paz ¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías en los procesos de formación de sindicatos y en sus procedimientos de elección y gobierno interno, por un lado, y en los procesos de negociación colectiva y huelga, por el otro, a la luz de los artículos 15, 16, 25 y 26 de la Convención Americana, 8 del Protocolo de San Salvador y XXI y XXII de la Declaración Americana? Y ¿Qué acciones deben tomar los Estados para verificar la realización de dichos derechos en cumplimiento de sus obligaciones de progresividad? Bajo este marco normativo ¿Qué procedimientos deben adoptar los Estados para identificar y eliminar los principales riesgos que impiden su realización en la región teniendo en cuenta la naturaleza y condición del órgano empleador: a) la administración pública, b) empresas públicas, c) empresas privadas, d) organismos internacionales y e) organizaciones sin fines de lucro?
- b. A la luz de los artículos 16 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, XXII de la Declaración Americana y 8.1 del Protocolo de San Salvador ¿cómo se manifiesta la relación entre la libertad sindical, la negociación colectiva y la libertad de asociación? ¿Se desprende alguna consecuencia jurídica de esta relación sobre los contenidos del derecho al trabajo y a sus condiciones justas y equitativas a la luz de los artículos 26 de la Convención Americana, XIV de la Declaración Americana, 6 y 7 del Protocolo de San Salvador y los principios y derechos fundamentales en el trabajo? ¿es posible permitir de manera general que las protecciones establecidas por la legislación puedan ser derogadas “in peius” por medio de la negociación colectiva? ¿Qué especificidades se deben tener en cuenta cuando son mujeres quienes ejercen estos derechos?
- c. A la luz de los artículos 13, 15 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, IV y XXI de la Declaración Americana y 8.1 del Protocolo de San Salvador ¿cómo se manifiesta la relación entre la libertad sindical, libertad de expresión, el derecho a huelga y el derecho a reunión? ¿Se desprende alguna consecuencia jurídica

¹¹⁰ Según la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, existen cuatro categorías que los comprenden: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición del trabajo infantil.

de esta relación sobre los contenidos del derecho al trabajo y a sus condiciones justas y equitativas a la luz de los artículos 26 de la Convención Americana, XIV de la Declaración Americana, 6 y 7 del Protocolo de San Salvador y los principios y derechos fundamentales en el trabajo? ¿Qué especificidades se deben tener en cuenta cuando son mujeres quienes ejercen estos derechos?

- d. ¿De qué manera aplica el derecho de las mujeres a ser libre de toda forma de discriminación y violencia de acuerdo a los artículos 4.f y 6.a de la Convención Belém do Pará, 1.1 y 24 de la Convención Americana, 3 del Protocolo de San Salvador y II de la Declaración Americana en la interpretación del contenido jurídico de la libertad sindical y los derechos a la negociación colectiva y huelga? En ese marco ¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías específicas que se desprenden a la luz de los artículos 1.1, 2 y 26 de la Convención Americana y los artículos 2.b, 3 y 5 de la Convención Belém do Pará ante prácticas de discriminación o violencia en el trabajo basadas en el género que obstaculizan el ejercicio de dichos derechos por parte de las mujeres?
- e. ¿Cuál es el rol de los Estados para proteger la libertad de funcionamiento y autonomía de los sindicatos en el marco de los artículos 26 de la Convención Americana, XXII de la Declaración Americana y 8.1.a del Protocolo de San Salvador y garantizar la participación efectiva de las mujeres como integrantes y lideresas sindicales en cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación? ¿Qué aspectos tiene la división de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres en estos contextos?
- f. ¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías específicas que se desprenden de los artículos 34.g y 44 incisos b. c. y g. de la Carta de la OEA, 1.1, 2 y 26 de la Convención Americana y XIV y XXII de la Declaración Americana para la participación efectiva de los trabajadores y trabajadoras por medio del ejercicio de la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, en los procesos de diseño, construcción y evaluación de normas y políticas públicas relacionadas al trabajo en contextos de cambios en el mercado de trabajo mediante el uso de nuevas tecnologías?

Julio 31, 2019