

AMICUS CURIAE

PRESENTADO A LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

***ESCRITO DE OBSERVACIONES CON RELACIÓN A LA SOLICITUD DE OPINIÓN CONSULTIVA
A LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS ACERCA DEL 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***

GRUPO DE PERSONAS INTERESADAS:

**ALFREDO VILLAVICENCIO RÍOS
ÁLVARO VIDAL BERMÚDEZ
LUCY MARMANILLO TÁRRAGA
DANIEL LÁZARO TAFUR
NURIA VEGA FLORES
BRIAN VELARDE ROMERO
CLAUDIA VELÁSQUEZ PORTUGAL**

**CLÍNICA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA FACULTAD DE DERECHO DE
LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**

“(...) podría sostenerse que la igualdad es el valor o principio básico del derecho laboral, del cual deriva el tradicional principio protector. Se protege a la parte débil de una relación económica y de poder. Se la protege para igualar. La igualdad es el objetivo final. La protección es el instrumento para alcanzarlo o aproximarse a él.”

“(...) La libertad sindical no es uno más de los derechos humanos o fundamentales, sino que es un prerequisite o condición de posesión y ejercicio de otros derechos. Usando una expresión a la moda, podría decirse que es «un derecho para tener derechos», un derecho generador o creador de otros derechos.”

Oscar Ermida Uriarte.
Crítica de la Libertad Sindical
Revista Derecho PUCP Nº 68 - 2012

CONTENIDO

- I. PRESENTACION Y COMPETENCIA
- II. INTRODUCCIÓN: EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL EN EL SISTEMA INTERAMERICANO Y EL ESTÁNDAR INTERNACIONAL
- III. OBSERVACIONES AL CUESTIONARIO PLANTEADO POR LA COMISIÓN A LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS
- IV. NOTIFICACIONES
- V. ANEXOS

I. PRESENTACION Y COMPETENCIA

Alfredo Villavicencio Ríos, actuando como persona interesada y Decano de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP); Álvaro Eduardo Vidal Bermúdez, actuando como persona interesada y Profesor de la Clínica de Derecho de Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la PUCP; Lucy Marmanillo Tárraga, actuando como persona interesada y Adjunta de la Clínica de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la PUCP; Daniel Lázaro Tafur, Nuria Vega Flores, Brian Velarde Romero y Claudia Velásquez Portugal actuando como personas interesadas y alumnos y alumnas de la Clínica de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la PUCP.

Personas identificadas como figura en la parte inferior de nuestras firmas, al final del presente escrito, ciudadanos de la República del Perú, domiciliados en la ciudad de Lima, comparecemos respetuosamente en condición de *amicus curiae* en atención a la convocatoria realizada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, respecto de la solicitud de opinión consultiva realizada con fecha 31 de julio de 2019 por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos acerca del "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".

Este escrito es presentado según lo establecido por el artículo 73.3 del Reglamento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que dispone que "La Presidencia podrá invitar o autorizar a cualquier persona interesada para que presente su opinión escrita sobre los puntos sometidos a consulta".

La Clínica de Derecho Laboral y Seguridad Social es una sección del curso de Clínica Jurídica y Responsabilidad Social de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Esta clínica se concibe como un escenario pertinente para aplicar los conocimientos adquiridos a la solución de problemas socio jurídicos, a través del litigio estratégico, la promoción de normas y políticas públicas, la asesoría jurídica y la capacitación a organizaciones sociales o entidades públicas con enfoque de responsabilidad social.

Los integrantes de la Clínica Jurídica, teniendo en cuenta la importancia de la consolidación del Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos y el rol que cumple la Corte Interamericana en el cumplimiento de estos derechos, buscamos contribuir con la presente opinión escrita. En ese sentido, presentamos a continuación nuestras observaciones a la solicitud de opinión consultiva presentada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos a la Corte con fecha 31 de julio del 2019.

Así mismo, manifestamos nuestro interés y disposición a participar en las audiencias públicas que se convoquen con ocasión de la opinión consultiva antes referida, por lo que solicitamos se nos informe con la anticipación debida a los correos electrónicos de contacto que figuran al final del presente escrito.

II. INTRODUCCIÓN: EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL EN EL SISTEMA INTERAMERICANO Y EL ESTÁNDAR INTERNACIONAL

La libertad sindical no es uno más de los derechos humanos universalmente reconocidos en las constituciones, declaraciones y tratados internacionales, sino que como señala Oscar Ermida Uriarte constituye un prerrequisito o condición para el ejercicio de otros derechos. Esta característica, a la que denomina genética o estructural, se aprecia en la relevancia que le otorga la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo a la libertad sindical al proclamarla en primer lugar. Otras características de este derecho son que constituye un instrumento para lograr mayores niveles de igualdad y a la vez un elemento fundamental de la democracia¹. Estos tres rasgos del derecho a la libertad sindical son relevantes y pueden tener un impacto significativo en la reducción de las brechas de género: i) ser fuente y garantía del ejercicio de otros derechos, ii) ser un medio de igualdad, y iii) ser una herramienta de democratización.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, "Corte IDH") en la Opinión Consultiva OC-18/03, de fecha 17 de septiembre de 2003, sobre la "Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados", señala que el estándar internacional en materia de derechos laborales está conformado, entre otros instrumentos jurídicos internacionales, por la Declaración Universal de Derechos Humanos (en adelante, "DUDH"), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (en adelante, "DADDH"), el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante, "Protocolo de San Salvador") y la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Es necesario destacar la importancia del Protocolo de San Salvador respecto de la vinculación que realiza respecto de la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales con los derechos civiles y políticos "por cuanto las diferentes categorías de derechos constituyen un todo indisoluble que encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana, por lo cual exigen una tutela y promoción permanente con el objeto de lograr su vigencia plena, sin que jamás pueda justificarse la violación de unos en aras de la realización de los otros" (Preámbulo). Así mismo, señala en su artículo 8º la obligación estatal de garantizar "el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección para la protección y promoción de sus intereses" indicando que "como proyección de este derecho los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección" (literal a); finalmente dispone que los Estados parte deberán garantizar el derecho a la huelga (literal b)

La Corte IDH, respecto de la libertad de asociación ha señalado en el fundamento 144 de la sentencia emitida en el caso Cantoral Humaní y García Santa Cruz contra Perú de fecha 10 de julio 2007 que:

"El artículo 16.1 de la Convención establece que quienes están bajo la jurisdicción de los Estados Partes tienen el derecho y la libertad de asociarse libremente con otras personas, sin intervención de las autoridades públicas que limiten o entorpezcan el ejercicio del referido derecho. Además, gozan del derecho y la libertad de reunirse con la finalidad de buscar la realización común de un fin lícito, sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar dicha finalidad."

¹ Ermida Uriarte, Oscar (2012). Crítica a la Libertad Sindical. Revista Derecho PUCP Nro. 68. 2012. Pág. 67.

A partir de ello, la Corte IDH *“considera que el ámbito de protección del artículo 16.1 incluye el ejercicio de la libertad sindical”*². En ese sentido, la libertad de asociación en materia laboral o la libertad sindical ha sido definida en el fundamento 156 de la sentencia emitida en el caso Lagos del Campo vs. Perú, de fecha 31 de agosto de 2017, en los términos siguientes:

*“En materia laboral, este Tribunal ha establecido que la libertad de asociación protege la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programas 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.”*³

Tanto el Convenio 87 OIT (artículo 8) como la Convención Americana de Derechos Humanos (artículo 16, numeral 2) y el Protocolo de San Salvador (artículo 8, numeral 2) consideran como válidas las restricciones a la libertad sindical (o de asociación de ser el caso), siempre y cuando estén previstas en la ley y que sean propias de una sociedad democrática, y para proteger la seguridad o salud públicas, o los derechos y las libertades de las personas⁴

La libertad sindical tiene un contenido consolidado en los principales instrumentos internacionales de derechos humanos y en el sistema interamericano, por ello se señala que el reconocimiento de este derecho en el marco de la normativa internacional configura una condición de *“patrimonio jurídico universal”*⁵. A la vez que el amplio catálogo de convenios y recomendaciones aprobados por la OIT vinculados con la libertad sindical constituyen *“la principal base jurídica supra nacional”* referida a este

² Fundamento 144 de la sentencia emitida por la Corte IDH en el caso Cantoral Huamaní y García Santa Cruz vs. Perú, de fecha 10 de julio de 2007.

³ Fundamento 156 de la sentencia emitida por la Corte IDH en el Caso Lagos del Campo vs. Perú. El mismo criterio ha sido adoptado originalmente en el fundamento 156 de la sentencia emitida en el caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá.

⁴ El Convenio 87 OIT señala en su artículo 8 que:

“(…) 1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.”

Los términos utilizados por el numeral 2 del artículo 16 de la Convención Americana de Derechos Humanos respecto del derecho a la libertad de asociación son los siguientes:

“(…) 2. El ejercicio de tal derecho solo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.”

Por otro lado, en el numeral 2 del artículo 8 del Protocolo de San Salvador, se dispone que:

“(…)2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente solo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que estos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley”.

⁵ Villavicencio Ríos, Alfredo (2010). La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcance y regulación. Plades. Lima-Perú. Pág. 64.

derecho, en el sentido que la libertad sindical ha sido y es uno de los pilares básicos sobre los que se ha edificado este importante organismo⁶.

Por ello es importante destacar el contenido fundamental de los derechos establecidos por los convenios 87 y 98 de la OIT, que conforman el corpus iuris internacional del derecho a la libertad sindical, y podrían resumirse de la siguiente manera⁷:

- a. Derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción, de constituir las organizaciones que se estimen conveniente, sin autorización previa (artículo 2 del Convenio 87).
- b. Derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción, de libre afiliación (artículo 2 del Convenio 87).
- c. Derecho de las organizaciones de libre estructuración interna: redacción de estatutos y reglamentos, elección libre de sus representantes, organización de administración, actividades y programa de acción; materias en las que además se ordena la abstención estatal (artículo 3 del Convenio 87).
- d. Derecho de las organizaciones de obtener personería jurídica sin condiciones limitativas (artículo 7 del Convenio 87).
- e. Derecho de las organizaciones a no ser disueltas administrativamente (artículo 4 del Convenio 87).
- f. Derecho de las organizaciones a constituir federaciones y confederaciones, nacionales e internacionales, con las mismas garantías que la constitución de organizaciones de base (artículo 5 del Convenio 87).
- g. Obligación estatal de adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar el libre ejercicio del derecho de sindicación (artículo 11 del Convenio 87).
- h. Derecho de los trabajadores a una adecuada protección contra cualquier discriminación por razones sindicales: fuero sindical (artículo 1 del Convenio 98).
- i. Derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores a una adecuada protección contra actos de injerencia de unas sobre las otras (artículo 2 del Convenio 98).
- j. Y obligación estatal de promover la negociación colectiva cuando sea ello sea necesario (artículo 4 del Convenio 98).

Respecto del derecho a la negociación colectiva *“se concibe en los instrumentos de la OIT como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo colectivo”*⁸, el cual, según lo señalado en el párrafo 2 de la Recomendación No. 91 emitida por la OIT es:

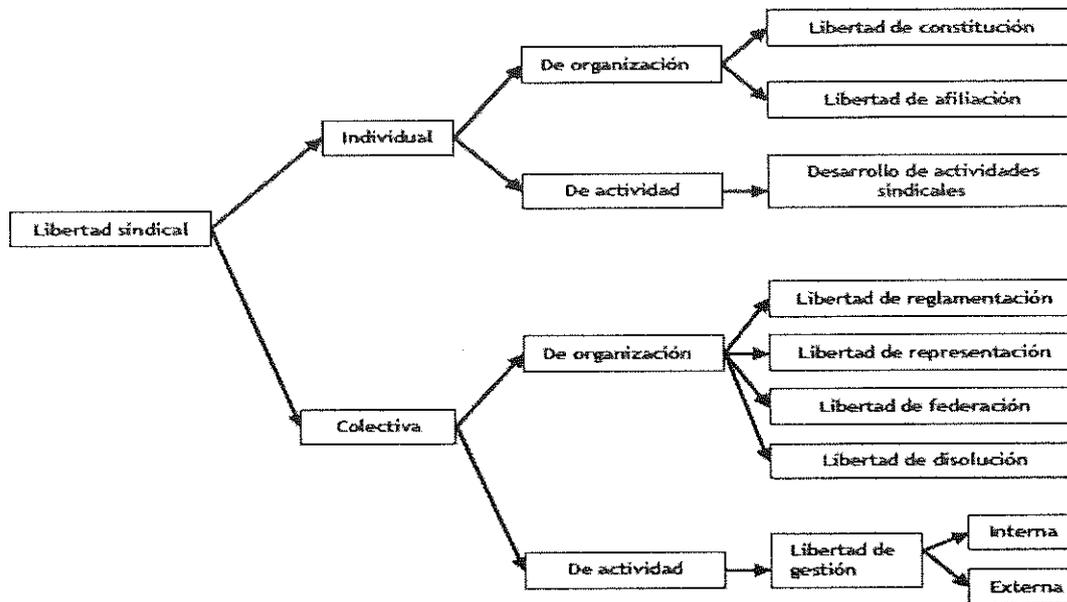
“(…) todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”.

⁶ Ermida Uriarte, Oscar y Villavicencio Ríos, Alfredo (1991). Sindicatos en Libertad Sindical. ADEC-ATC. Lima. Pág. 17.

⁷ Villavicencio Ríos, Alfredo (2010). La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcance y regulación. Plades. Lima-Perú. Pág. 69.

⁸ Gemigon, Bernard; Otero, Alberto y Guido, Horacio (2000). *“Principios de la OIT sobre la negociación colectiva”*. Revista Internacional del Trabajo, vol. 119, núm. 1. p. 39

De manera gráfica se podría representar el contenido del derecho a la libertad de la siguiente manera:



Fuente: Villavicencio Ríos, Alfredo (2010). Op. Cit. Pág. 93.

Por otro lado, la huelga, de acuerdo con diversos pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical, se reconoce como el “derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales”⁹, a la vez que “constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales”¹⁰. Asimismo, se indica que los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores¹¹

Es así que los derechos a la negociación colectiva y a la huelga, se reconocen como interdependientes del ejercicio del derecho a la libertad sindical, indicándose respecto del derecho de huelga que “es corolario indisoluble del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87”¹²

Es decir, la libertad sindical, implica no solamente un aspecto constitutivo y organizativo, sino también uno dinámico y de actuación, que involucra el desarrollo de actividades sindicales consustanciales a sus objetivos como son la negociación colectiva y la huelga. Así, el Tribunal Constitucional peruano ha definido al derecho a la libertad sindical como “la capacidad auto determinativa para participar en la

⁹ La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra OIT, 6ª edición, 2018. Párrafo 752.

¹⁰ Op. Cit. Párrafo 753

¹¹ Op. Cit. Párrafo 758

¹² Op. Cit. Párrafo 754.

*constitución y desarrollo de la actividad sindical*¹³ que implica un haz de facultades que cuentan no solamente con la garantía de no intervención estatal sino además de su promoción (como es el caso de la negociación colectiva).

Por todo lo antes dicho, el reconocimiento y la garantía del derecho a la libertad sindical no solamente tiene relevancia en el ámbito laboral, sino también en la propia configuración política, social y económica de los Estados y las sociedades; siendo uno de los fundamentos para un efectivo dialogo social, y el diseño legítimo y eficaz de políticas públicas en sociedades democráticas.

¹³ Sentencia del Tribunal Constitucional peruano, recaída en el Expediente 008-2005-P1 del 12 de agosto del 2005.

III. OBSERVACIONES AL CUESTIONARIO PLANTEADO POR LA COMISIÓN A LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

- A. *Preguntas: 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 trabajo 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?*
- **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**

Como hemos señalado en la introducción las obligaciones de los Estados en los procesos de formación de los sindicatos y en sus procedimientos de elección y gobierno interno deben de regirse por el respeto de la legalidad y los principios propios de una sociedad democrática, en particular el reconocimiento de la autonomía sindical y la no injerencia en sus distintas actividades. Ello se condice con lo establecido en los artículos 15 y 16 de la Convención Americana.

Las restricciones solamente pueden ser aquellas previstas legalmente según lo dispuesto por el Protocolo de San Salvador (artículo 8, numeral 2), el Convenio 87 OIT (artículo 8) y la Convención Americana de Derechos Humanos (artículo 16, numeral 2). Es decir, se consideran como válidas las limitaciones a la libertad sindical (o de asociación de ser el caso), siempre y cuando estén previstas en la ley y sean propias de una sociedad democrática, para proteger la seguridad o salud públicas, o los derechos y las libertades de las personas

El alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías en los procesos de negociación colectiva y de huelga (y en el ejercicio de derechos conexos, como el derecho a la libertad de reunión¹⁴) tienen como principal objetivo, además de garantizar el efectivo ejercicio de dichos derechos, el respeto de la democracia, en consonancia con la promoción del ejercicio del derecho a la libertad sindical.

La existencia de una sociedad democrática y el ejercicio de la libertad sindical se refuerzan mutuamente, y están estrechamente vinculados, ello incluye el ejercicio de los derechos a la negociación colectiva y a la huelga. En ese sentido, la Carta de la OEA señala que los Estados miembros convencidos que la persona humana solamente puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de un conjunto de principios y mecanismos, entre los que destaca:

¹⁴ Artículo 15 de la Convención Americana de Derechos Humanos y Artículo XXI de la Declaración Americana de Derechos Humanos.

"g) El reconocimiento de la importancia de la contribución de las organizaciones, tales como los sindicatos, las cooperativas y asociaciones culturales, profesionales, de negocios, vecinales y comunales, a la vida de la sociedad y al proceso de desarrollo; (...)"

- **Acciones que deben tomar los Estados para verificar la realización de dichos derechos en cumplimiento de sus obligaciones de progresividad**

Es obligación de los Estados no solamente asegurar una regulación adecuada para el ejercicio de estos derechos, sino además adoptar las providencias necesarias para su goce efectivo de manera progresiva (artículos 1º, 2º y 26º de la Convención Americana de Derechos Humanos), lo cual incluye la no regresividad en la aplicación y ejercicio de los derechos.

La Convención Americana de Derechos Humanos regula en sus artículos 1º y 2º, la obligación de respetar los derechos y libertades reconocidos en la misma, así como garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona. Asimismo, la obligación de los Estados de adoptar, en caso no las tuviera, las medidas legislativas o de otro carácter que fueran necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades. Si bien dicha regulación constituye el umbral inmediato exigido a los Estados Partes para la protección de los derechos y libertades consagrados en la Convención, su artículo 26 establece lo siguiente:

"Artículo 26. Desarrollo Progresivo.

Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados". (Énfasis nuestro)

En consecuencia, más allá de dicha protección inmediata, se exige a los Estados Partes que se comprometan a adoptar providencias para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados. En ese sentido, la Corte IDH en el caso Acevedo Buendía y otros ("Cesantes y Jubilados de la Contraloría") vs. Perú¹⁵, señala que el referido artículo 26 debe ser interpretado dentro de la Parte I de la Convención Americana (Deberes de los Estados y Derechos Protegidos), por lo que los Estados Parte tiene una obligación inmediata a la luz del artículo 1 y 2 del Pacto y una obligación progresiva a la luz del artículo 26 del mismo cuerpo legal.

Estando a ello, la obligación progresiva a la que se hace referencia en el artículo 26 debe ser entendida como una obligación del Estado de no retroceder en el reconocimiento de las garantías y tutelas ofrecidas para el ejercicio de los derechos, afirmación que ha sido confirmada por Julieta Rossi y Víctor Abramovich al recoger el pronunciamiento de la Comisión Interamericana en el marco de informes sobre países, señalando que:

"En el informe sobre situación de los Derechos Humanos en Perú del año 2000, la CIDH ha dicho que el carácter progresivo con que la mayoría de los instrumentos internacionales caracteriza las obligaciones estatales (...) implica para los Estados, con efectos inmediatos, la obligación general de procurar constantemente la realización de los derechos consagrados sin retrocesos (...). (...) Los retrocesos (...) pueden configurar una

¹⁵ Párrafos. 16, 17 y 100

violación, entre otras disposiciones, a lo dispuesto en el artículo 26 de la Convención Americana¹⁶.

Por lo anterior, a partir de una interpretación sistemática con el Protocolo de San Salvador, tenemos que su artículo 1º establece la obligación del Estado Parte de comprometerse a adoptar las medidas necesarias hasta el máximo de los recursos disponibles, a fin de lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el Protocolo. Así también establece la obligación inmediata de adoptar disposiciones de derecho interno (artículo 2), al igual que la obligación de no discriminación (artículo 3) y no admisión de restricciones (artículo 4) y el alcance excepcional de los mismos, limitándolos a leyes promulgadas con el objetivo de preservar el bienestar general en la medida que no contravengan el propósito y razón de los derechos (Artículo 5).

En tal sentido, las obligaciones del Estado para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos no constituyen una lista taxativa de acciones, es más bien una lista abierta que permite al Estado determinar su propio margen de acción, limitado por ciertos principios como el de no retroceso en el reconocimiento de los derechos; como ha sido citado por los autores antes mencionados:

“(…) En el informe sobre la Situación de los Derechos Humanos en Colombia, la CIDH afirmó que si bien el artículo 26 (...) no enumera medidas específicas de ejecución, dejando que el Estado determine las medidas administrativas, sociales, legislativas o de otro tipo que resulten más apropiadas, expresa la obligación jurídica por parte del Estado de encarar dicho proceso de determinación y de adoptar medidas progresivas en ese campo. El principio del desarrollo progresivo establece que tales medidas se adopten de manera que constante y consistentemente promuevan la plena efectividad de esos derechos¹⁷”.

Debe tenerse en cuenta que “el artículo 26 prevé la “plena efectividad” de los derechos (...), sin que los elementos de “progresividad” y de “recursos disponibles” a que alude (...) puedan configurarse como condicionantes normativos para la justiciabilidad de dichos derechos. Por ello, tal como se señaló en el caso Acevedo Buendía, pueden surgir casos donde el control judicial se concentre en medidas regresivas o en indebido manejo de los recursos disponibles (es decir, control judicial respecto al avance progresivo)¹⁸”.

De esta forma, los Estados tienen el rol de garantizar, de forma progresiva, la plena efectividad de los derechos sociales tales como los derechos colectivos de los trabajadores (libertad sindical, negociación colectiva y huelga). En este sentido, es necesario identificar y eliminar los principales obstáculos que impiden el ejercicio efectivo de los derechos colectivos.

Al respecto, es necesario atender a la situación particular de las mujeres trabajadoras, quienes, a partir del reconocimiento de su estado de vulnerabilidad al seguir siendo víctimas de la discriminación casi en todos los aspectos del empleo (lo que incluye el ámbito sindical), no acceden a las mismas oportunidades de desarrollo profesional y personal, siendo impedidas, entre otras cosas, de conseguir el efectivo ejercicio de sus derechos laborales colectivos.

Frente a dicha situación, es imprescindible que el Estado adopte las medidas pertinentes con la finalidad de garantizar la efectividad del ejercicio de los derechos laborales colectivos de las mujeres, como, por ejemplo, del derecho a la libertad sindical y, en consecuencia, de sus derechos a la negociación colectiva y de huelga.

¹⁶ Rossi J., Abramovich V (2007). La Tutela de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Bogotá: Revista Estudios Socio-Jurídicos, pág. 43-44. Disponible en: <http://www.oda-alc.org/documentos/1366994804.pdf>

¹⁷ Idem.

¹⁸ Voto Conjunto Concurrente de los Jueces Roberto F. Caldas y Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot. *Caso Canales Huapaya y otros vs. Perú*. Sentencia del 24 de junio de 2015. Párrafo 7.

- **Procedimientos que 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?**

En primer lugar, el estándar desarrollado por el corpus iuris internacional reconoce el derecho a la libertad sindical a todo trabajador y trabajadora, sin distinciones ni autorización previa. Así debemos recordar que el Convenio 87 de la OIT - sobre la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación establece en su artículo 2 que los *“trabajadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes”*.

Si bien existen principios propios de la administración pública tales como el principio de mérito, o de equilibrio presupuestal, estos no deben de afectar el ejercicio de derechos colectivos de los trabajadores.

Con la finalidad de evitar arbitrariedades o limitaciones injustificadas de derechos por parte de los Estados, resulta relevante tener en cuenta lo establecido por el Convenio No. 151 de la OIT (Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública), instrumento que ha sido ratificado Estados de la región como el Perú y que resulta aplicable a *“todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida, en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo”* (artículo 1).

En su artículo 3 el Convenio 151 designa como organizaciones de empleados públicos a *“toda organización, cualquiera que sea su posición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos”*. Adicionalmente, se les reconoce protección ante todo acto de discriminación antisindical (artículo 4), así como cualquier acto de injerencia de la autoridad en su constitución, funcionamiento o administración (artículo 5). Es necesario agregar que las autoridades deben brindar facilidades para permitir el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, al igual que adoptar medidas adecuadas para fomentar el desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos (artículo 6 y 7).

Como se puede observar, el referido convenio establece obligaciones de los Estados de respetar y promover el derecho a la libertad sindical y negociación colectiva de los trabajadores del sector público. En este sentido, el cumplimiento de estas normas corresponde a un umbral mínimo que debería de respetar todo Estado Parte para poder lograr la efectividad de los derechos colectivos de los trabajadores.

La actividad empresarial del Estado (o el *Estado-empresa*) no debe implicar, bajo ningún motivo, la reducción de los derechos laborales de los trabajadores o de actos discriminatorios. El Estado, a través de entidades o empresas públicas, debe respetar el ejercicio pleno de los derechos colectivos en concordancia con el corpus iuris internacional.

Respecto a la discriminación antisindical, el Comité de Libertad Sindical menciona que:

“El artículo 2 del Convenio núm. 87 consagra el principio de la no discriminación en materia sindical y la expresión «sin ninguna distinción» que contiene este artículo significa que se reconoce la libertad sindical sin discriminación de ninguna clase debida a la ocupación, al sexo, al color, a la raza, a las creencias, a la nacionalidad, a las opiniones

*políticas, etc., no sólo a los trabajadores del sector privado de la economía, sino también a los funcionarios y a los agentes de los servicios públicos en general.*¹⁹

De esta forma, tanto los empleadores privados como públicos deben reconocer el derecho a la libertad sindical sin ningún tipo de discriminación. En este sentido, se debe impedir que el empleador privado realice exclusiones o pretenda tomar injerencia respecto a las decisiones de los sindicatos de trabajadores.

En este sentido el artículo 2° del Convenio 87 de la OIT menciona que

“dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato o (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”.

Por ello, es rol de los Estados parte garantizar que los empleadores privados no realicen prácticas antisindicales que vulneren de manera directa el ejercicio eficaz de los derechos colectivos de los trabajadores, así como tampoco ningún acto de injerencia en el ejercicio de su actividad.

La Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical (CLS) en su edición más reciente (2018)²⁰ ha sistematizado una serie de criterios que recogen los principios del corpus iuris internacional respecto de la aplicación del principio-derecho de libertad sindical según distintas categorías de trabajadores. Al respecto señala que todos los trabajadores, sin ninguna distinción, incluida la no discriminación debida a la ocupación, deberían tener el derecho de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas (párrafo 332)

Asimismo, que el establecimiento, a los efectos del reconocimiento del derecho de asociación, de una lista de profesiones con carácter limitativo estaría en contradicción con el principio de que los trabajadores, sin ninguna distinción, deben tener derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas. (párrafo 333)

En similar sentido ha señalado que las personas contratadas bajo las modalidades de convenios de formación y aprendizaje, o los trabajadores jubilados tienen el derecho a organizarse y afiliarse (párrafos 393, 394 y 412).

Respecto de los funcionarios públicos el CLS ha manifestado que *“Las normas contenidas en el Convenio núm. 87 se aplican a todos los trabajadores «sin ninguna distinción» y, por consiguiente, amparan a los empleados del Estado. En efecto, se ha considerado que no era equitativo establecer una distinción en materia sindical entre los trabajadores del sector privado y los agentes públicos, ya que, unos y otros, deben gozar del derecho a organizarse para defender sus intereses”* (párrafo 334).

Por ello ha concluido que tanto los funcionarios (con la sola posible excepción de las fuerzas armadas y la policía, según el artículo 9 del Convenio 87 OIT), como los trabajadores del sector privado, deberían poder constituir las organizaciones que estimen convenientes para la promoción y defensa de los intereses de sus miembros (párrafo 337)

Respecto de los cambios de régimen laboral ha señalado el CLS que *“El traspaso de empleados en el sector público de un régimen jurídico de derecho privado a un régimen de derecho público no es de*

¹⁹ La Libertad Sindical, Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical (2018), párrafo 315. Oficina Internacional de Trabajo. Ginebra.

²⁰ La Libertad Sindical, Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical (2018). Op. Cit.

por sí problemático siempre que dicho traspaso sea respetuoso de los principios de libertad sindical y de negociación colectiva” (párrafo 342)

Incluso reconoce el derecho de afiliación sindical al personal que presta servicios mediante contratos de carácter civil, así “recordó la necesidad de que un Gobierno reconozca el derecho de afiliación sindical de los trabajadores que prestan servicios al Estado mediante contratos civiles por servicios profesionales” (párrafo 343).

Finalmente, el CLS ha concluido que el Convenio 87 de la OIT se aplica al personal de las embajadas de contratación local (párrafo 367) y que la obligación de aplicar los principios de la libertad sindical corresponde a las embajadas, consulados, y demás oficinas, al formar parte integrante de la administración pública (párrafo 368)

B. Preguntas: 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?

- **Relación y manifestaciones entre la libertad sindical, la negociación colectiva y la libertad de asociación**

Como menciona la OIT, en su Resolución sobre los Derechos Sindicales y su relación con los derechos civiles, “los derechos sindicales carecen totalmente de sentido cuando no existen las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. De ese modo, los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y empleadores se basan en el respeto de estas libertades civiles”²¹. De esa manera, la relación que existe entre los derechos civiles, los derechos sindicales y la negociación colectiva es la de interdependencia necesaria, a tal punto que es el contenido del derecho originador el que permite el desarrollo de los demás derechos:

Como se ha mencionado, el derecho a la libertad de asociación esta vinculado con el origen del resto de derechos de naturaleza laboral colectiva. Como ha sido señalado en pronunciamientos anteriormente citados, en el sistema interamericano el derecho a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son parte del contenido del derecho a la libertad de asociación

Respecto al derecho a la libertad sindical, es posible señalar que posee dos vertientes, una individual y otra colectiva. La vertiente individual supone el derecho de todo trabajador a organizarse y constituir organizaciones sindicales o afiliarse a estas y participar en las actividades de la misma. De esa manera, como se puede observar, es un derecho amplio que abarca distintas vertientes y ámbitos de protección.

²¹ OIT. Resolución sobre los Derechos Sindicales y su relación con las libertades civiles. 1970.

Tal como menciona Ermida Uriarte, "la libertad sindical no es uno más de los derechos humanos o fundamentales, sino que es un prerrequisito o condición de posesión y ejercicio de otros derechos. [...] podría decirse que es «un derecho para tener derechos», un derecho generador o creador de otros derechos"²².

- **Consecuencias jurídicas que se desprenden 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**

En tanto en el sistema interamericano el derecho a la libertad sindical tiene como fuente el derecho a la libertad de asociación, y el derecho a la negociación colectiva tiene como fuente el derecho a la libertad sindical, es innegable que de estas vinculaciones se desprenden una serie de consecuencias para alcanzar condiciones justas y equitativas en el trabajo. De manera inicial, que el respeto, garantía y promoción de los derechos a la libertad sindical y negociación colectiva contribuyen significativamente a lograr condiciones justas y equitativas en el mundo del trabajo.

En cuanto a los contenidos del derecho al trabajo y a sus condiciones justas y equitativas, se debe tomar en cuenta lo dispuesto por 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, citados en el Cuadro 1, ya que estos constituyen sus principales manifestaciones.

Cuadro 1

Disposición	Contenido
Artículo XIV de la Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre	Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.
Artículo 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador"	<p>Derecho al Trabajo</p> <p>1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.</p> <p>2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo."</p>
Artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador"	Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

²² Ermida Uriarte, Oscar. (2012). Crítica de la libertad sindical. Derecho PUCP / Pontificia Universidad Católica del Perú, No. 68, p. 36.

	<p>Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:</p> <ul style="list-style-type: none">a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;e. la seguridad e higiene en el trabajo;f. la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.”
--	---

<p>Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento²³</p>	<p>2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:</p> <p>(a) a libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;</p> <p>(b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>(c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y</p> <p>(d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p>
---	--

Así, es posible identificar como contenido del derecho al trabajo y de sus condiciones justas, y equitativas su vinculación directa con el derecho a una vida digna, tal y como lo señala la Corte IDH:

"(...) el ejercicio del derecho al trabajo garantiza al trabajador y a sus familiares el disfrute de una vida digna. Los trabajadores tienen derecho a desempeñar una actividad laboral en condiciones dignas y justas, y recibir como contraprestación de su trabajo una remuneración que permita a ellos y sus familiares gozar de un estándar de vida digno. Asimismo, el trabajo debe ser una forma de realización y una oportunidad para que el trabajador desarrolle sus aptitudes, habilidades y potencialidades, y logre sus aspiraciones, en aras de alcanzar su desarrollo integral como ser humano."²⁴

En este sentido, es de destacar como manifestaciones del contenido del derecho al trabajo cada una de las condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo mencionadas en el artículo 7 del Protocolo de San Salvador.

Asimismo, en la medida que se ha reconocido que el ejercicio efectivo de los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva constituye un mecanismo jurídico idóneo para garantizar los contenidos del derecho al trabajo y sus condiciones justas y equitativas, consideramos importante tener en cuenta que dichos derechos forman parte del catálogo de derechos económicos, sociales y culturales previsto tanto en la DADH como en el Protocolo de San Salvador.

La relevancia de dicha consideración reside en el reconocimiento de la exigibilidad de protección del derecho al trabajo por parte de la Corte IDH, conforme a lo señalado en el caso Lagos del Campo vs. Perú²⁵ en el cual, la Corte IDH consideró lo siguiente:

- i. Los derechos civiles y políticos, y los económicos, sociales y culturales son interdependientes e indivisibles.
- ii. La amplitud de los términos en los que está redactada la CADH indican que la Corte IDH "ejerce jurisdicción plena sobre todos sus artículos y disposiciones".

²³ Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998.

²⁴ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-18/03, párrafo 158.

²⁵ Párrafos 141 y 142 de la sentencia, de fecha 31 de agosto de 2017, emitida por la Corte IDH en el caso Lagos del Campo vs. Perú.

- iii. La protección de derechos laborales específicos protegidos por el artículo 26 de la CADH se deriva de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura contenidas en la Carta de la OEA.

Al respecto, no debe omitirse que la Carta de la OEA, además de reconocer el derecho al trabajo señalando que “el trabajo es un derecho y un deber social”²⁶ y que ese debe prestarse con “salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos”²⁷, también reconoce el derecho a la libertad de asociación de los trabajadores como parte del catálogo de derechos económicos, sociales y culturales reconocidos en dicho instrumento jurídico.

En ese mismo sentido, la Corte de IDH, en el fundamento 143 de la sentencia emitida en el caso Lagos del Campo vs. Perú, ha señalado que:

“(...) los artículos 45.b y c, 46 y 34.g de la Carta establecen que [e]l trabajo es un derecho y un deber social’ y que ese debe prestarse con ‘salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos’. Asimismo, señalan que el derecho de los trabajadores y trabajadoras a ‘asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses’. Además, indican que los Estados deben ‘armonizar la legislación social’ para la protección de tales derechos.”

Con base en lo expuesto, consideramos que el ejercicio del derecho a la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva constituye un mecanismo jurídico idóneo para garantizar los contenidos del derecho al trabajo y sus condiciones justas y equitativas, siendo su protección plenamente exigible ante la Corte IDH.

- **Imposibilidad de permitir de manera general que las protecciones establecidas por la legislación puedan ser derogadas “in peius” por medio de la negociación colectiva**

Debemos diferenciar el intervencionismo estatal de la intervención estatal. El primero está prohibido en tanto transgrede el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, como señala el artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, “*las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal*”. La segunda, es aquella intervención que se presenta desde la propia positivización de la autonomía colectiva y la relación existente entre la ley y el convenio colectivo. De esa manera, la autonomía colectiva y los convenios colectivos se encuentran limitados por el poder del Estado, pero no para entorpecer su ejercicio sino para proteger el interés general, es decir, de ninguna manera esta intervención deberá vulnerar el contenido esencial de la negociación colectiva, pues de lo contrario estaríamos en el contexto del “intervencionismo”²⁸.

En tercer lugar, ¿cuál es la relación entre la ley y el convenio colectivo? En términos de Carlos Palomeque, entre la ley y el convenio colectivo existe una relación de complementariedad “*en cuya virtud la autonomía colectiva y el convenio colectivo resultante tienen atribuida la función de mejorar los mínimos establecidos por ley, que resultan así inderogables in peius por el convenio*”.

Sin embargo, no todas las normas necesariamente tienen la función de ser mínimas o relativamente inderogables. Tampoco existe prohibición expresa a los convenios colectivos de establecer condiciones menos favorables que las normas estatales disponibles y menos aún que una contravención a ello acarree la nulidad del pacto (salvo obviamente en materia de derechos

²⁶ Literal b) del artículo 45 de la Carta de la OEA.

²⁷ Literal g) del artículo 34. Ibid.

²⁸ Diferencia establecida por César Uyeyama Shibata en “Intervención estatal en los Convenios Colectivos”. Uyeyama Shibata, C. (1993). Intervención estatal en los convenios colectivos. Derecho & Sociedad, (7), 48-62. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/articulo/view/14270>

irrenunciables)²⁹. En ese sentido, el convenio colectivo podría modificar las disposiciones establecidas en la legislación nacional, siempre y cuando las mismas no tengan carácter de mínimos (en base a la protección del interés general y el principio tuitivo del derecho del trabajo).

Al respecto, cabe mencionar el principio *pro homine* establecido por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos que señala lo siguiente:

“En caso de duda sobre qué norma que regula o reconoce derechos humanos deba aplicarse, ya sea de derecho constitucional o del derecho internacional de los derechos humanos incorporada al derecho interno; debe preferirse aquella que mejor proteja a la persona y que le permita gozar de una mejor manera, su derecho, en una aplicación coherente con los valores y principios que conforman la base de todo ordenamiento jurídico” (Arango, 2007: 83)³⁰.

Conforme a ello, principio *pro homine* se puede manifestar en un sentido positivo (cuando se reconoce o protege un derecho se debe interpretar de manera amplia) y en sentido negativo (cuando se limitan o restringen derechos se debe interpretar de manera restrictiva).

En el caso peruano, la negociación colectiva se reconoce y por ende se protege y se fomenta en el artículo 28° de la Constitución Política de 1993. Al respecto, corresponde aplicar una interpretación amplia y protectora del trabajador sobre la base del principio *pro homine*, es decir, se debe optar por la interpretación que mayor alcance le dé al derecho siempre y cuando no afecte al propio sistema jurídico peruano, es decir a los mínimos establecidos. Debido a ello, esta interpretación amplia se materializa en la práctica mediante la aplicación del principio tuitivo del Derecho Laboral.

En ese sentido, existen derechos indisponibles establecidos por el Derecho Laboral como, por ejemplo, el establecimiento de una jornada máxima, la remuneración mínima, los descansos obligatorios, la normativa de seguridad y salud laboral, entre otros. Sin embargo, no toda norma estatal es indisponible (o mínima), y para su disposición deberá contarse con la legitimidad y representación colectiva correspondiente y no afectarse el principio protector.

Por lo antes señalado, la derogación *in peius* no puede ser considerada como regla general sino de manera muy excepcional, siempre que se cumplan las siguientes condiciones: i) debe ser respecto de derechos disponibles; ii) se cuente con la legitimidad y representación colectiva, que consideramos debe ser expresa y referida al caso concreto; y iii) se cumpla con el principio protector. Es decir, respecto de la última condición, en caso se proteja en conjunto de mejor manera a los trabajadores. O, en otras palabras, que la valoración conjunta o global del nuevo acuerdo derogatorio sea más beneficiosa que el beneficio derogado o reducido. La derogación *in peius* no debe perjudicarlos, pues afectaría el principio tuitivo del Derecho Laboral y el propio sistema jurídico que vela por la protección del trabajador, el cual es la parte más débil de la relación laboral.

- **Especificidades que se deben de tener en cuenta cuando son mujeres quienes ejercen estos derechos**

Es necesario considerar que, en la actualidad, de acuerdo a lo señalado por la OIT:

²⁹ César Uyeyama Shibata citando a Manuel Carlos Palomeque López.

³⁰ Texto publicado por el Corte IDH. Arango, J. P. A., & Pedro, J. (2007). La interpretación de la convención americana sobre derechos humanos. *Consultado*, 12, 205-221. <http://www.corteidh.or.cr/tablas/R22853.pdf>

"(...) las mujeres se encuentran en un estado de vulnerabilidad al seguir siendo víctimas de la discriminación casi en todos los aspectos del empleo: desde las prestaciones de trabajo que pueden conseguir; la brecha salarial existente, las prestaciones y las condiciones de trabajo hasta su acceso a los cargos de toma de decisiones."³¹

De esta forma, la existencia de violencia y discriminación estructural, en sus diversas manifestaciones, hacia la mujer no solo vulnera de manera directa sus derechos individuales, sino que también tienen implicancia en el ejercicio de sus derechos colectivos.

Por este motivo, internacionalmente se ha reconocido que las mujeres tienen el derecho a la igualdad y no discriminación, y que constituye una obligación de los Estados garantizar que las mujeres ejerzan sus derechos en condiciones de igualdad y libres de discriminación. Dicho reconocimiento internacional se ha realizado por medio de la Convención Americana de Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)³². Asimismo, la Corte IDH ha reconocido la naturaleza de norma de *jus cogens* a dicho derecho, como se muestra a continuación:

*"216. Sobre el principio de igualdad ante la ley y la no discriminación, la Corte 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 incurso en tal situación. En la actual etapa de la evolución del derecho internacional, **el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del jus cogens**. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea todo el ordenamiento jurídico"³³ (subrayado nuestro)*

La Corte IDH ha señalado que el derecho a la no discriminación se encuentra ligado irrefutablemente al derecho a la igualdad. Así, en la Opinión Consultiva sobre la propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica, la Corte IDH 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 incurso en tal situación de inferioridad" (el resaltado es nuestro).*

Además, conforme a la correspondencia entre estos derechos, la Corte IDH ha indicado, en la Opinión Consultiva sobre la condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados, que *"la no discriminación, junto con la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley a favor de todas las personas, son elementos constitutivos de un principio básico y general relacionado con la protección*

³¹ Oficina Internacional del Trabajo (2011): "La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse. 100ª reunión, 2011 - Informe I (B)

³² El Camino hacia una democracia sustantiva: la participación política de las mujeres en las Américas. Organización de los Estados Americanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Disponible en: <http://www.cidh.oas.org/pdf%20files/MUJERES%20PARTICIPACION%20POLITICA.pdf>

³³ Corte IDH: Caso Espinoza González vs Perú. Sentencia de 20 de noviembre de 2014.

de los derechos humanos [...] Este Tribunal ha indicado que en función del reconocimiento de la igualdad ante la ley se prohíbe todo tratamiento discriminatorio³⁴.

Conforme a ello, es discriminatorio cualquier trato diferenciado que carezca de justificación objetiva y razonable atentando con el derecho a la igualdad. Es así que, el principio a ser libre de todo tipo de discriminación posee *“un carácter fundamental para la salvaguarda y goce del resto de derechos fundamentales”*³⁵, principalmente, del derecho a la dignidad. Por consiguiente, la Corte IDH ha reconocido la existencia de un *“vínculo indisoluble”* entre la obligación del Estado Parte de respetar y garantizar los derechos humanos y el principio de igualdad y no discriminación, señalando, además, que el reconocimiento de la igualdad y no discriminación, *“implica que los Estados tienen la obligación de (i) abstenerse de introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias o que tengan efectos discriminatorios en diferentes grupos de una población, (ii) eliminar las regulaciones de carácter discriminatorio, (iii) combatir las prácticas discriminatorias y (iv) establecer normas y adoptar las medidas necesarias para reconocer y asegurar una efectiva igualdad de todas las personas ante la ley”*³⁶.

Lo antes dicho, debe ser leído sistemáticamente con las obligaciones y principios establecidos en el Convenio de Belém do Pará, el mismo que contempla de forma expresa la existencia de una relación entre *“la discriminación y la violencia contra la mujer”*, lo que significa que las mujeres se encuentran expuestas a diversas formas de violencia que pueden ser canalizadas por distintas vías y que finalmente tienen un impacto real y nocivo en el ejercicio de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Adicionalmente, se contempla la obligación del Estado de erradicar, prevenir, investigar y sancionar la discriminación y la violencia contra la mujer, y el deber de especial protección para las mujeres en situación de vulnerabilidad por los distintos factores de riesgo, como la edad, la raza, condición étnica o situación económica desfavorable³⁷.

Debido a lo anterior, podemos identificar que, a nivel internacional, existe un reconocimiento expreso del derecho a la igualdad y no discriminación de las mujeres, y que en la práctica este grupo humano se encuentra expuesto a situaciones particulares que impiden el pleno y efectivo goce y ejercicio de sus derechos humanos.

De forma específica, en el caso Campo Algodonero, la Corte IDH ha indicado que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer define la discriminación contra la mujer como:

“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Además, en el ámbito interamericano, la Convención Belém do Pará señala que la violencia contra la mujer es *“una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres y reconoce que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye el derecho a ser libre de toda forma de discriminación”.*

En el marco de ello, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), al evaluar los retos a los que se enfrenta la mujer al participar en la vida política ha señalado que:

³⁴ Párrafo 83 de la Opinión Consultiva sobre la condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados.

³⁵ Ibidem. pág. 6

³⁶ Idem.

³⁷ Idem.

“A pesar de la inserción de las mujeres en el ámbito laboral, persiste un desequilibrio en la asignación social de responsabilidades familiares, lo cual limita sus opciones para incursionar y progresar en el ámbito laboral y político. Una variedad de fuentes señala que la asignación de tareas derivadas del trabajo doméstico y reproductivo a las mujeres continúa siendo uno de los principales obstáculos para su plena participación política”³⁸.

Respecto del enfoque de género, es importante considerar que en la Opinión Consultiva sobre identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo, la Corte IDH ha definido a “la identidad de género” *“como la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, pudiendo corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento (supra párr. 94)”*. Mientras que indica que el sexo son las atribuciones físicas y biológicas asignadas al nacer, y que:

“el sexo, el género, así como las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente a partir de las diferencias biológicas derivadas del sexo asignado al nacer, lejos de constituirse en componentes objetivos e inmutables que individualiza a la persona, por ser un hecho de la naturaleza física o biológica, terminan siendo rasgos que dependen de la apreciación subjetiva de quien lo detenta y descansan en una construcción de la identidad de género auto-percibida relacionada con el libre desarrollo de la personalidad, la autodeterminación sexual y el derecho a la vida privada (supra párr. 95)”.

Además, con relación a los estereotipos de género, la Corte IDH ha desarrollado en el caso Ramírez Escobar y otros Vs. Guatemala:

“[...] que los estereotipos de género se refieren a una pre-concepción de atributos, conductas o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente, cuya creación y uso es particularmente grave cuando se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades estatales [...] como en el caso de los estereotipos de género sobre la distribución de responsabilidades parentales e ideas preconcebidas sobre la conducta de una madre o de un padre con respecto a sus hijos”.

Debido a lo anterior, es que se considera que la discriminación de la mujer forma parte de un tipo de violencia, tal y como lo señala el Comité de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en adelante, “CEDAW” por sus siglas en inglés): *“la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”³⁹*. Asimismo, indica que *“en la definición de la discriminación se incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Se incluyen actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual, las amenazas de esos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad”*.

De esa manera, debe de tenerse en cuenta que la discriminación hacia la mujer constituye un tipo de violencia que le impide gozar efectivamente de muchos de sus derechos fundamentales, tales como, el derecho a una vida digna, la posibilidad de ascender económicamente, el derecho a la participación en la vida política, y el derecho a la libertad de asociación y a la libertad sindical.

Respecto del ejercicio efectivo del derecho a la libertad sindical por las mujeres, tenemos que para el caso peruano existen estudios respecto al índice de participación de la mujer en las organizaciones

³⁸ *Ibidem*, pág. 42.

³⁹ ONU. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (1992). La violencia contra la mujer: 29/01/92. Recomendación General No.19

sindicales que destacan las dificultades y retos que existen para las mujeres peruanas, encontrándose entre las principales conclusiones que:

- i. "De información obtenida en base a encuestas aplicadas a trabajadores afiliados a la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), se observa que la proporción de mujeres que ocupan puestos de dirección al interior de los sindicatos resulta ser reducido en comparación con el número de mujeres afiliadas a los mismos"⁴⁰. Se tiene que el 5%, 8% y 12% de cargos directivos es asumido por mujeres, en la CGTP, CUT y CATP respectivamente (Bastidas 2015: 122).
- ii. Según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, "las mujeres trabajan un promedio de 75 horas y 53 minutos, de las cuales 39 horas y 28 minutos las ocupan en la realización de trabajo doméstico no remunerado. De ello se aprecia que las mujeres poseen menos posibilidades que los hombres en obtener ingresos económicos ya que el 52% del tiempo que dedican a trabajar lo hacen en actividades no remuneradas mientras los hombres dedican a estas actividades tan sólo el 24% de su tiempo total de trabajo" (MIMDES 2011: 12-13)⁴¹.
- iii. Las mujeres acceden a cargos inferiores dentro de la organización sindical, en base a la "debilidad" construida socialmente en torno a su género, puesto que se asume social y culturalmente "que una mujer ocupando un cargo de dirección al interior de la organización sindical resulta ser contrario a lo que correspondería según lo establecido por su género, lo cual genera muchas veces el rechazo por parte de sus compañeros varones o la falta de credibilidad en sus capacidades como líder (Rigat- Pflaum 2008: 4)⁴².

Por ello, además de establecer mecanismos jurídicos y garantías de protección frente a casos individuales de afectación de derechos de las mujeres, se deben de generar políticas públicas desde los Estados parte del sistema interamericano que reduzcan y eliminen aquellos factores estructurales que determinan distintas formas de discriminación y afectación a los derechos de las mujeres.

C. Preguntas: 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 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?

- **Manifestaciones de la relación entre la libertad sindical, libertad de expresión, el derecho a huelga y el derecho a reunión**

Como hemos señalado anteriormente, en la doctrina del sistema interamericano, así como en el de la OIT la interdependencia entre los derechos colectivos del trabajo, y los derechos civiles y políticos es fundamental e indisoluble. Así el pleno ejercicio de los derechos a la libertad sindical, negociación

⁴⁰ Bastidas, María (2015) Economía del cuidado, empleo femenino y sindicalismo en el Perú. Lima: Asociación de Desarrollo Cultural.

⁴¹ MIMDES (2011). Brechas de Género en Uso de Tiempo. Lima.

⁴² Rigat- Pflaum, María (2008). Los sindicatos tienen género. Fundación Ebert.

colectiva y huelga, requiere a su vez del pleno reconocimiento y ejercicio de derechos como los de reunión y libertad de expresión.

Como lo ha señalado la CIDH, la libertad de expresión tiene la función de ser *“una herramienta de petición a la autoridad pública y también como canal de denuncias sobre abusos y violaciones de derechos humanos”*⁴³. La libertad de expresión no solamente permite un efectivo ejercicio de los derechos colectivos, sino que se interrelaciona y garantiza otros derechos como el de reunión.

Desde un punto de vista negativo, la relación de interdependencia implica también que la vulneración o privación de la libertad sindical conlleva como consecuencia, una privación de los derechos de negociación colectiva y huelga. Desde una perspectiva positiva, el reconocimiento del derecho a la libertad sindical conlleva de forma implícita el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva y huelga. Como menciona Ermida Uriarte: *“si hubiera que elegir uno solo de los derechos humanos laborales, habría que escoger la libertad sindical, porque con ella existe al menos la posibilidad de crear los otros derechos o algunos de ellos”*⁴⁴.

Acerca de la interrelación entre derechos colectivos del trabajo y derechos a la libertad de expresión y de reunión es relevante tener en cuenta las resoluciones del CLS, órgano de la OIT que ha desarrollado importantes criterios para promover y lograr un efectivo ejercicio de estos derechos. Así, señala que *“Las libertades de reunión, de opinión y de expresión son condiciones necesarias para el ejercicio de la libertad sindical”*⁴⁵ (párrafo 205)

Respecto de la libertad de expresión ha manifestado el CLS que esta constituye una de las libertades civiles básicas, esenciales para la normal expresión de los derechos sindicales (párrafo 233). Asimismo, que el ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas y, con este fin, tanto los trabajadores y los empleadores como sus organizaciones deberían disfrutar de libertad de opinión y de expresión en sus reuniones, publicaciones y otras actividades sindicales (párrafo 236). Esta libertad de expresión debe comprender distintos medios o canales, y no limitarse a periódicos exclusivamente sindicales (párrafo 247).

Respecto de los actos intimidatorios el CLS ha señalado que la amenaza de iniciar acciones penales por parte de las autoridades en respuesta a opiniones legítimas de representantes de una organización sindical, puede tener un efecto intimidatorio y perjudicial en el ejercicio de los derechos sindicales (párrafo 237)

Incluso ha considerado el CLS que *“la libertad de expresión de que deberían gozar las organizaciones sindicales y sus dirigentes también debería garantizarse cuando éstos desean formular críticas acerca de la política económica y social del gobierno”* (párrafo 244). En particular en el caso de los sindicatos de funcionarios públicos que estos puedan expresar públicamente su opinión sobre cuestiones más amplias de política económica y social que tengan una incidencia directa en los intereses de sus afiliados (párrafo 246).

Con relación al derecho de reunión el CLS ha señalado que el derecho de los sindicatos a celebrar reuniones en sus locales para examinar cuestiones profesionales, sin autorización previa y sin injerencia de las autoridades constituye un elemento fundamental de la libertad de asociación y las autoridades públicas deberían abstenerse de toda intervención que pueda limitar este derecho u

⁴³ Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2005). Informe Anual de la Relatoría para la Libertad de Expresión 2005. Capítulo V: las manifestaciones públicas como ejercicio de la libertad de expresión y la libertad de reunión. Disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/expresion/showarticle.asp?artID=662&IID=2>.

⁴⁴ Ermida Uriarte, Oscar. (2012). Crítica de la libertad sindical. Derecho PUCP / Pontificia Universidad Católica del Perú, No. 68, p. 36.

⁴⁵ La libertad sindical. Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical (2018), Oficina Internacional de Trabajo. Ginebra. En adelante se citan los párrafos con las resoluciones que se consideran pertinentes.

obstaculizar su ejercicio legal, salvo que tal ejercicio altere el orden público o ponga en peligro grave e inminente el mantenimiento del mismo (párrafo 203)

Respecto del derecho de huelga y a organizar reuniones sindicales ha manifestado el CLS que son elementos esenciales del derecho sindical, por lo que las medidas adoptadas por las autoridades para hacer respetar la legalidad no deberían tener por efecto impedir a los sindicatos organizar reuniones con ocasión de los conflictos de trabajo (párrafo 204)

Finalmente, se considera que la presencia de un representante de las autoridades públicas en las reuniones sindicales puede influir en las discusiones y en las decisiones que se adopten (sobre todo si este representante tiene derecho a intervenir en el debate) y, por ende, puede constituir una injerencia incompatible con el principio de libre reunión sindical. Ello entraña un grave riesgo de injerencia por las autoridades públicas (párrafos 206 y 207).

- **Consecuencias jurídicas 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**

Como mencionamos en líneas anteriores, una primera consecuencia jurídica de esta relación de interdependencia y refuerzo mutuo entre los referidos derechos, reside en que constituyen herramientas fundamentales para el derecho al trabajo y lograr condiciones justas y equitativas. De otro lado, que ante una afectación a dichos derechos pueda apelarse en defensa de los mismos por el derecho al trabajo y a sus condiciones justas y equitativas.

- **Especificidades que se deben de tener en cuenta cuando son mujeres quienes ejercen estos derechos**

Como ha sido desarrollado de manera específica líneas arriba, el ejercicio de estos derechos debe de tener en cuenta que las mujeres no cuentan con las mismas condiciones y oportunidades con la que cuentan los varones en el ejercicio de sus derechos. En tal sentido, al amparar la defensa de cualquier derecho, en especial los vinculados al derecho al trabajo y derechos colectivos, debe procurarse la eliminación de las barreras sociales y culturales y apostar por un enfoque de género. Asimismo, que el reconocimiento pleno de los derechos colectivos del trabajo a las mujeres coadyuva en reducir las brechas de género y lograr mejores condiciones de vida y trabajo para ellas.

D. Preguntas: ¿De qué manera aplica el derecho de las mujeres a ser libres de toda forma de discriminación y violencia de acuerdo a los artículos 4,f y 6,a de la Convención Belem 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?

- **Alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías específicas ante prácticas de discriminación o violencia en el trabajo basadas en el género que obstaculizan el ejercicio de derechos, en particular a ser libres de toda forma de discriminación y violencia**

La Convención Americana de Derechos Humanos reconoce en su artículo 24⁴⁶ la igualdad ante la ley y el derecho de toda persona a no ser discriminada. Del mismo modo, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre señala en su artículo II⁴⁷ que todas las personas son iguales ante la ley, teniendo los mismos derechos y deberes sin distinción por motivos prohibidos. No obstante, debido a la violencia histórica y sistemática que se ejerce en contra de las mujeres, surgió la necesidad de elaborar un nuevo instrumento normativo que previera una protección especial para ellas.

Así, el año 1994 los Estados adoptaron la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como la Convención Belém do Pará. El artículo 4.⁴⁸ de la Convención Belém do Pará reconoce el derecho de las mujeres a la igualdad de protección ante la ley y de la ley. Así mismo, el artículo 6.a.⁴⁹ de esta Convención señala que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye su derecho a ser libre de toda forma de discriminación. Este artículo es de particular relevancia porque precisa de manera ineludible que la discriminación contra las mujeres es una forma de violencia, lo cual significa que la lucha contra la violencia de género implica también una lucha contra la discriminación.

El principal instrumento internacional que define el concepto de discriminación en el mundo del trabajo es el Convenio 111 de la OIT⁵⁰, según el cual se trata de “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Tomando como base esta definición, entendemos como acto discriminatorio toda distinción, exclusión y/o preferencia que esté basada en un motivo prohibido –que además de los mencionados por el Convenio 111 pueden ser otros como la discapacidad, la orientación sexual e identidad de género, la nacionalidad, el estado de salud, entre otros⁵¹- y que tengan como efecto alterar y/o anular la igualdad de oportunidades y de trato. Así mismo, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte IDH, podemos identificar cuatro tipos de discriminación.

El primer tipo de discriminación es el que se conoce como *discriminación directa*, y se trata de actos que son deliberadamente discriminatorios, bajo los cuales no cabe mayor duda sobre su naturaleza. No obstante, existen otras formas de discriminación que resultan menos evidentes y que se encuentran encubiertas por actos aparentemente neutros. Estas acciones constituyen un segundo tipo de discriminación conocido como *discriminación indirecta*. Al respecto, la Corte IDH afirma que “(...) el Derecho Internacional de los Derechos Humanos no sólo prohíbe políticas y prácticas deliberadamente discriminatorias, sino también aquellas cuyo impacto sea discriminatorio contra ciertas categorías de personas, aun cuando no se pueda probar la intención discriminatoria⁵²”.

Así mismo, la Corte estima que “una violación del derecho a la igualdad y no discriminación se produce también ante situaciones y casos de discriminación indirecta reflejada en el impacto desproporcionado de normas, acciones, políticas o en otras medidas que, aun cuando sean o parezcan ser neutrales en su formulación, o tengan un alcance general y no diferenciado, produzcan efectos negativos para ciertos grupos vulnerables⁵³”. En ese sentido, la discriminación indirecta implica: (i) el impacto desproporcionado de normas, acciones, políticas o cualquier otra medida, (ii) la apariencia de neutralidad o de generalidad, (iii) efectos negativos para ciertos grupos, (iv) la intención de

⁴⁶ Convención Americana de Derechos Humanos. Artículo 24: Igualdad ante la Ley: Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

⁴⁷ Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre. Artículo II: Artículo II. Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.

⁴⁸ Convención Belém do Pará. Artículo 4: Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: (...) f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley.

⁴⁹ Convención Belém do Pará. Artículo 6: El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: (...) a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación (...)

⁵⁰ Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).

⁵¹ El motivo prohibido de discriminación es todo aquel que caracterice a un grupo en situación de vulnerabilidad.

⁵² Sentencia del caso Nadege Dorzema y otros vs. República Dominicana. Párrafo 233.

⁵³ Sentencia del caso Nadege Dorzema y otros vs. República Dominicana. Párrafo 234.

discriminación no es esencial para su determinación, pues interesa el resultado, (v) una medida puede tornarse en discriminatoria si no adopta circunstancias particulares de las personas a las que se les aplique.

Un tercer tipo de discriminación es la llamada *discriminación estructural*, desarrollada en la sentencia del caso de los Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs. Brasil. En esta sentencia, la Corte señala que este tipo de discriminación se basa en datos históricos o sociales, en perjuicio de grupos vulnerables; y que han sido históricamente marginados, excluidos o discriminados (en hechos y derecho). De esa manera, podemos afirmar que la discriminación contra las mujeres encaja también dentro de los supuestos de discriminación estructural, toda vez que se trata de un sector poblacional que ha sido discriminado en base a estereotipos de género que han subsistido a lo largo de la historia.

Finalmente, debemos mencionar la *discriminación múltiple*. Este tipo de discriminación se presenta cuando diferentes motivos prohibidos de discriminación se producen de manera simultánea, pero con distintos resultados. Un ejemplo de ello es el de una mujer con discapacidad que recibe una remuneración inferior que la de sus compañeros de sexo masculino por un trabajo de igual valor, y que además no cuenta con facilidades en el centro de trabajo para estar en las mismas condiciones que una persona que no cuenta con discapacidad. En este supuesto, estamos ante dos motivos prohibidos de discriminación: por género y por discapacidad, que se presentan de manera simultánea contra una misma persona y con diferentes resultados (salario inferior y mayores dificultades en el empleo).

Como podemos observar, existen diferentes formas en las cuales las mujeres son víctimas de discriminación, más allá de la discriminación directa. Por ello, en virtud del artículo 1º.⁵⁴ de la Convención Americana de Derechos Humanos y del artículo 3º.⁵⁵ del Protocolo de San Salvador, los Estados se encuentran obligados a garantizar el ejercicio de los derechos por parte de las personas - en este caso de las mujeres- otorgando mecanismos de protección que prevean todos estos posibles escenarios en los cuales se verifican hechos discriminatorios, los cuales constituyen una forma de violencia tal y como precisa la Convención Belém do Pará.

Por otro lado, además de la discriminación por motivo de género, existen otras formas de violencia de las cuales las mujeres son víctimas. Al respecto, resulta pertinente tomar en consideración el Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso. Este convenio define como violencia y acoso en el mundo del trabajo a un "conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género". Así mismo, precisa que la expresión "violencia y acoso por razón de género" designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual⁵⁶.

Dentro de estos comportamientos que causan daño a las personas, la Oficina Internacional del Trabajo⁵⁷ ha identificado a la violencia de género como una de las formas de violencia más recurrentes, y la define como la violencia física, psicológica y sexual que se deriva de la desigualdad de las

⁵⁴ Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

⁵⁵ Protocolo de San Salvador, artículo 3º: Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

⁵⁶ Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso. Artículo 1.1

⁵⁷ Oficina Internacional de Trabajo (OIT) (2018). Informe V. Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Pago 10.

relaciones de poder entre hombres y mujeres, o contra personas que *"no se ajustan a las funciones de género socialmente aceptadas"*.⁵⁸ Entre las formas específicas de violencia de género cabe mencionar las siguientes:

- Violencia sexual: definida por la Oficina Internacional del Trabajo⁵⁹ como una forma de discriminación sexual que puede combinar elementos de violencia física e incluir una diversidad de comportamientos, que van desde los gestos no deseados, bromas y el contacto físico breve hasta la agresión sexual. En el ámbito de las relaciones de trabajo, el acoso sexual puede identificarse a partir de las siguientes manifestaciones: chantaje sexual, hostigamiento sexual por ambiente hostil del trabajo o acoso ambiental y violencia psicológica.
- Violencia y acoso basado en el sexo y el género: se trata de la violencia no sólo contra las mujeres sino también contra todas las personas que son discriminadas ya sea por su orientación sexual o por su identidad de género, por ejemplo, mediante comentarios o bromas despectivas y degradantes.
- Violencia doméstica: es la que se realiza dentro del ámbito familiar. Este concepto incluye a los trabajadores domésticos y otras personas que podrían vivir en el hogar. Ésta se puede expresar de forma física, sexual, psicológica y económica.
- Violencia y acoso físico: es todo intento de lesión física o agresión contra una persona.
- Violencia y acoso psicológico: abarcan una diversidad de abusos verbales y no verbales, actos de acoso psicológico y sexual, intimidación, acoso laboral y amenazas. Incluye la manipulación de la reputación de una persona, su aislamiento, la retención de información y la asignación de tareas que no concuerdan con las capacidades de la persona o de metas y plazos imposibles de cumplir, incluye también la minusvaloración del trabajo, así como un trato despectivo basado en el género.

Todas estas formas de violencia de género constituyen un obstáculo para el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres, en especial al derecho a la igualdad, la no discriminación y el derecho al trabajo. Cabe recordar que el trabajo desde un enfoque de género a la luz del contenido esencial del derecho a la libertad sindical implica que se garantice a las mujeres un espacio de participación, a fin de eliminar las discriminaciones indirectas y estructurales que las mujeres vienen sufriendo en el ejercicio de la actividad sindical, y que se traduce en una menor participación de las mujeres en comparación con los hombres⁶⁰.

En ese sentido, a fin de cumplir con sus obligaciones sobre las garantías específicas ante la discriminación o violencia en el trabajo basadas en el género, los Estados deben adoptar políticas que tomen en cuenta la situación de desventaja de las mujeres a fin eliminar los obstáculos que impiden el pleno ejercicio de sus derechos laborales, en atención al artículo 2 de la Convención Americana de Derechos Humanos⁶¹.

Una cuestión trascendental que constituye uno de los cimientos de la desigualdad de género, es la división sexual del trabajo, bajo la cual se rigen los estereotipos de género que identifican a las mujeres con las labores domésticas y de cuidado y a los hombres con las labores manuales e intelectuales. Es

⁵⁸ Ob. Cit.

⁵⁹ Ob Cit. P. 11

⁶⁰ En el caso peruano, la Autoridad Nacional de Servicio Civil, en un informe realizado en 2017 indicó que en el sector privado las tasas de afiliación sindical de las mujeres es 1,5%, frente al 7,4% de tasa de afiliación por parte de los hombres.

⁶¹ Convención Americana de Derechos Humanos. Artículo 2º: Si el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades.

fundamental que los Estados promuevan una educación con enfoque de género a fin de acabar con estos estereotipos tan nocivos.

De ese modo, y tomando en cuenta el artículo 26⁶² de la Convención Americana de Derechos Humanos, es imprescindible que los Estados adopten políticas que promuevan una distribución equitativa de las labores de cuidado entre mujeres y hombres. Para ello, será necesario que los Estados prevean la conciliación de la vida familiar con el trabajo y con el desarrollo sindical, a través de licencias por maternidad y paternidad, implementación de espacios de cuidado en los centros de trabajo, entre otros. Estas medidas deben tener como objetivo erradicar la discriminación -al ser esta una forma de violencia de género- y permitir que las mujeres se encuentren en igualdad de condiciones para poder ejercer de manera plena sus derechos laborales fundamentales como son los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

Entre las medidas que los Estados deben de tomar a fin de dar cumplimiento a las obligaciones mencionadas en líneas anteriores, se encuentra el establecimiento de garantías constitucionales. Al respecto, Ferrajoli⁶³ afirma que la rigidez de las normas constitucionales impone al legislador dos clases de garantías constitucionales, conectadas entre sí como dos caras de la misma moneda. Estas son las garantías negativas y positivas enmarcadas particularmente en los derechos fundamentales reconocidos por las normas constitucionales. Por un lado, las garantías negativas constituyen una prohibición imperante de derogar, mientras que las positivas constituyen una obligación de hacer, obligando al legislador a realizar lo dispuesto por dichas normas.

Las garantías constitucionales negativas son de dos tipos: a) normas sobre revisión constitucional, vinculada a la rigidez de la propia Constitución y a su ubicación dentro del ordenamiento jurídico, por lo que se establecen la imposibilidad de revisar los mecanismos de modificación de las normas en ellas establecidas, procedimiento que es mucho más rígido que aquellos previstos para una norma ordinaria; y, b) normas sobre el control jurisdiccional de constitucionalidad, referida a la revisión de los actos legislativos que por omisión, comisión, forma o sustancia pueden ir en contra de lo constitucionalmente establecido.

Estas últimas constituyen la garantía negativa primaria, consistente en la prohibición de publicar leyes o normas que vayan en contra de lo constitucionalmente establecido, incluso si se sigue un procedimiento legislativo rígido para el mismo. La garantía negativa secundaria, es la anulación e inaplicación de normas legislativas que van en contra de lo constitucionalmente establecido, es decir, la inaplicación o nulidad de las normas legislativas que han sido emitidas sin considerar la garantía negativa primaria.

Por su parte, las garantías constitucionales positivas no han sido muy exploradas por la doctrina, pero constituyen el punto más importante de protección de las normas constitucionales, en la medida que, las garantías negativas pueden resultar insuficientes, y el ejercicio de la garantía constitucional positiva identifica el grado de legitimidad del ordenamiento.

En tal sentido, es obligación de los Estados democráticos implementar las garantías específicas que permitan el ejercicio real y efectivo los derechos reconocidos en los distintos instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos. A su vez, resulta pertinente añadir que, de acuerdo con el artículo 26° de la Convención Americana de Derechos Humanos, las medidas de protección no pueden

⁶² Convención Americana de Derechos Humanos. Artículo 26°: Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

⁶³ Ferrajoli, L. (2009c). Democracia constitucional y derechos fundamentales. La rigidez de la Constitución y sus garantías. En L. Ferrajoli, J.J Moreso, y M. Atienza. *La teoría del derecho en el paradigma constitucional*. (2ª ed.). Madrid: Fundación Coloquio Jurídico Europeo, pág. 71-116.

ser estáticas y deben ir evolucionando con el paso del tiempo, adaptándose a las nuevas circunstancias, a fin de asegurar la protección de los derechos señalados.

Respecto a las brechas existentes en el derecho de trabajo, la Comisión IDH ha identificado un listado de temas prioritarios los cuales deben considerarse para realizar un correcto desarrollo de los derechos sin discriminación o violencia⁶⁴:

- Brecha salarial y segregación ocupacional
- División sexual del trabajo
- El trabajo no remunerado y su reconocimiento normativo
- Las licencias de maternidad, paternidad y parentales
- Sanción del acoso laboral, acoso sexual, y otras formas de violencia contra las mujeres.
- Equilibrio de las responsabilidades de orden familiar y las de orden laboral

En consecuencia, el enfoque de género, que tiene como principio rector prevenir y erradicar la violencia contra la mujer resulta fundamental en un doble sentido: i) que las mujeres puedan ejercer sus derechos de forma libre y ii) que, el ejercicio pleno de los mismos les permita desarrollarse y asumir, sin restricción alguna, cargos directivos dentro de organizaciones sindicales e integrarse de forma activa en el ejercicio real de los mismos. Es decir, el enfoque de género permitirá que se reconozca y permita a las mujeres el ejercicio de sus derechos, pero, adicionalmente, que puedan ejercer de forma plena los mismos, específicamente, en el ámbito de los derechos colectivos.

Por lo tanto, para que los Estados cumplan con sus obligaciones sobre las garantías específicas ante la discriminación o violencia en el trabajo basadas en el género, es necesario promover el enfoque de género en las políticas nacionales tomando en cuenta los factores que impiden el pleno ejercicio de los derechos laborales y colectivos de las mujeres, como la división sexual del trabajo y los estereotipos de género. Así mismo, se deberán implementar garantías constitucionales positivas que logren una protección efectiva de los derechos de las mujeres reconocidos en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos.

E. Preguntas: ¿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?

- **Rol de los Estados para proteger la libertad de funcionamiento y autonomía de los sindicatos y garantizar la participación efectiva de las mujeres como integrantes y lideresas sindicales en cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación. Aspectos que tiene la división de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres en estos contextos**

Como hemos podido ver en los párrafos precedentes, las distintas manifestaciones de violencia y de discriminación por género han afectado de manera estructural e histórica el pleno ejercicio de derechos de las mujeres, desde los derechos civiles y políticos hasta los derechos económicos, sociales y culturales. Frente a ello, es relevante mencionar que la Corte IDH ha mencionado la existencia de

⁶⁴ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2011). 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.

brechas en el ejercicio de los derechos de las mujeres las cuales afectan tanto en la educación, como en los recursos, y en el derecho al trabajo⁶⁵.

De acuerdo con el artículo 26º de la Convención Americana de Derechos Humanos, los Estados tienen la obligación de garantizar, de manera progresiva, la plena efectividad de los derechos sociales tales como los derechos colectivos de los trabajadores (libertad sindical, negociación colectiva y huelga). En este sentido, es necesario identificar y eliminar los principales obstáculos que impiden el ejercicio efectivo de estos derechos.

Como primer paso, debemos reconocer la situación particular de las mujeres trabajadoras, quienes siguen siendo víctimas de discriminación en el empleo, no acceden a las mismas oportunidades de desarrollo profesional y personal, y se ven impedidas de ejercer plenamente sus derechos laborales y colectivos. Frente a ello, es importante tomar en cuenta los diversos factores que mantienen la discriminación sufrida por las mujeres en todos los aspectos del empleo.

Uno de esos factores es el hecho de que las mujeres son quienes dedican mayor tiempo de vida al cumplimiento de responsabilidades familiares en comparación a los hombres. De acuerdo con el informe "El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado: para un futuro con trabajo decente", las mujeres en el mundo dedican más del triple del tiempo de los hombres a realizar trabajos de cuidado no remunerado⁶⁶.

Por ello, y con el objetivo de proteger la libertad de funcionamiento y autonomía de los sindicatos y garantizar la participación efectiva de las mujeres como integrantes y lideresas sindicales en cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación, se debe evaluar la implementación de medidas que permitan el cumplimiento de responsabilidades familiares (tiempo de trabajo no remunerado) en igual proporción entre hombres y mujeres.

La Convención Americana de Derechos Humanos regula en sus artículos 1 y 2, de manera general, la obligación de respetar los derechos y libertades reconocidas en el Pacto y garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona, así como la obligación del Estado de adoptar, las medidas legislativas o de otro carácter que fueran necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades.

En consecuencia, además la protección inmediata, se exige a los Estados Partes que se comprometan a adoptar providencias para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados y como ha sido señalado por la Corte IDH en el *Caso Acevedo Buendía y otros ("Cesantes y Jubilados de la Contraloría") vs. Perú*⁶⁷, el artículo 26 debe ser interpretado dentro de la Parte I (Deberes de los Estados y Derechos Protegidos) de la Convención Americana, por lo que los Estado Partes tiene una obligación inmediata a la luz del artículo 1 y 2 del Pacto y una obligación progresiva a la luz del artículo 26 del mismo cuerpo legal.

Estando a ello, la obligación progresiva a la que se hace referencia en el artículo 26 debe ser entendida como una obligación del Estado de no retroceder en el reconocimiento de las garantías y tutelas ofrecidas para el ejercicio de los derechos.

Debe tenerse en cuenta que "el artículo 26 prevé la "plena efectividad" de los derechos (...), sin que los elementos de "progresividad" y de "recursos disponibles" a que alude (...) puedan configurarse como condicionantes normativos para la justiciabilidad de dichos derechos. En alguna medida,

⁶⁵ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2011). 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.

⁶⁶ OIT. El trabajo de cuidado y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Resumen ejecutivo. Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED). Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad. Ginebra. Suiza.

⁶⁷ Párrafos. 16, 17 y 100

constituyen aspectos sobre su implementación de conformidad con las particularidades de cada Estado.

Por lo expuesto, resulta necesaria la formulación de políticas nacionales que permitan a cada Estado diseñar una estructura que articule medidas que tengan como objetivo erradicar la discriminación contra las mujeres, específicamente, en el ámbito laboral. En ese sentido, sería pertinente la promoción de una políticas nacionales inter sectoriales que comprendan los siguientes puntos:

- i. La promoción de la participación de la mujer en el ámbito sindical, otorgando, por ejemplo, permisos adecuados, en términos laborales, para atender tanto su vida familiar como su desarrollo en el ámbito organizativo sindical.
- ii. La instauración de medidas especiales para aquellas mujeres que ya participan en las actividades sindicales a fin de que puedan tener voz en la toma de decisiones del sindicato, como.
- iii. La necesidad de implementar comisiones dentro de las organizaciones empleadoras destinadas a atender los asuntos de género a fin de prevenir y erradicar situaciones de violencia.
- iv. Implementar capacitaciones periódicas para todos los afiliados a fin de cultivar la importancia del enfoque de género y fomentar la incorporación de medidas destinadas a prevenir y erradicar la violencia contra la mujer en los espacios sindicales y en las negociaciones colectivas. Incorporar el fomento de "cláusulas de género" en los convenios colectivos, por ejemplo.
- v. Fomentar la creación de cuotas de género en los cargos directivos de la organización, en aras de permitir y promover el ascenso de mujeres a dichos cargos y, por ende, su afiliación a las organizaciones sindicales.

Finalmente, es importante mencionar que el desarrollo de estas políticas debe llevarse a cabo en un contexto de diálogo social y con participación efectiva de representantes de las mujeres trabajadoras de diversos sectores, incluyendo a las trabajadoras del hogar y a quienes se desempeñan en empleos considerados precarios.

F. Preguntas: ¿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?

- **Alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías específicas 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.**

Como pudimos abordar en los párrafos precedentes, los Estados tienen la obligación de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, entre los cuales se encuentran la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga. Así mismo, señalamos que el sólo reconocimiento de estos derechos en la legislación interna resulta insuficiente si es que no se cuenta con una adecuada protección de los mismos.

La obligación de proteger los derechos fundamentales relativos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga cobra mayor importancia cuando se constata que el ejercicio de estos derechos

constituye un vehículo para la participación efectiva de los trabajadores y las trabajadoras en la elaboración de políticas públicas a través del diálogo social, en el cual confluyen los representantes de las personas trabajadoras, de los empleadores y de los gobiernos.

Ahora bien, es necesario tomar en cuenta que las relaciones de trabajo evolucionan constantemente debido a diversos factores, entre los cuales destacan la globalización y los cambios tecnológicos. Ello da lugar al surgimiento de nuevas formas de trabajo que generan desafíos para el Derecho Laboral, en tanto algunos de estos procesos cuestionan incluso la propia condición de trabajador.

En ese sentido, los Estados tienen la obligación de extender su función protectora de derechos a todos los trabajadores y trabajadoras, considerando las particularidades y las condiciones de los diferentes regímenes y las nuevas formas de trabajo que surgen como consecuencia de la globalización y de los avances tecnológicos. Ello en atención al artículo 1º inciso 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos⁶⁸, referido a la obligación de los Estados de respetar los derechos y libertades reconocidos en la Convención sin discriminación.

A su vez, el artículo 34º de la Carta de la OEA⁶⁹ señala la obligación de los Estados de tener como objetivos básicos del desarrollo integral la igualdad de oportunidades, la eliminación de la pobreza crítica y la distribución equitativa de la riqueza y del ingreso, así como la participación de los pueblos en decisiones relativas a su propio desarrollo. Estas disposiciones resultan de especial trascendencia en los países latinoamericanos, donde las desigualdades se ven acrecentadas por la flexibilización de la regulación laboral. Es necesario mencionar que la desigualdad se ha visto incrementada por los procesos migratorios tanto internos como externos, siendo que las personas migrantes suelen ocupar empleos informales o precarios, como es el caso de los trabajos realizados a través de plataformas digitales de servicio de *delivery* o reparto.

Al respecto, partimos de la obligación de los Estados de garantizar el derecho al trabajo en condiciones dignas. En ese ámbito, además de los artículos citados de la Convención Americana de Derechos Humanos y de la Carta de la OEA en el párrafo precedente sobre la igualdad y no discriminación, el artículo XIV de la Declaración Universal de los Derechos y Deberes del Hombre⁷⁰ reconoce el derecho de todas las personas al trabajo en condiciones dignas. Por su parte, la Carta de la OEA, dispone en el artículo 45⁷¹ inciso b⁷² que el trabajo es un derecho y un deber social y que debe prestarse en condiciones que incluyan un salario justo y de seguridad social, tanto para la persona que trabaja como para su familia.

Tomando en consideración la obligación de los Estados de establecer garantías específicas para la protección de los derechos laborales para todas las personas, en condiciones de igualdad y no

⁶⁸ Convención Americana de Derechos Humanos, artículo 1º inciso 1: Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

⁶⁹ Carta de la OEA artículo 34: Los Estados miembros convienen en que la igualdad de oportunidades, la eliminación de la pobreza crítica y la distribución equitativa de la riqueza y del ingreso, así como la plena participación de sus pueblos en las decisiones relativas a su propio desarrollo, son, entre otros, objetivos básicos del desarrollo integral. (...).

⁷⁰ Declaración Universal de los Derechos y Deberes del Hombre, artículo XIV: Artículo XIV. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

⁷¹ En la Solicitud de Opinión Consultiva, se señala el artículo "44 incisos b, c y g", pero entendemos que se trata del artículo 45, que es el que contiene los incisos sugeridos.

⁷² Carta de la OEA, artículo 45º inciso b: El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar.

discriminación, debemos tener en consideración a las nuevas formas de trabajo que surgen a partir de la aplicación de los avances tecnológicos. Esto nos lleva a la necesidad de reafirmar la aplicación del carácter protector del derecho laboral, lo que puede incluso requerir cambios legislativos a fin de incluir a todos los sectores de trabajadores, de conformidad con la Convención Americana de Derechos Humanos, en cuyo artículo 2⁷³ señala la necesidad de adaptar la legislación interna para garantizar los derechos y libertades que la Convención reconoce. Así como el artículo 26⁷⁴ según el cual los Estados deberán adoptar providencias a fin de lograr el desarrollo progresivo de los derechos que derivan de las normas económicas, sociales, entre otras, que se encuentran en la Carta de la OEA. En este caso los reconocidos en los artículos 34 y 45 inciso b, c y g, de conformidad con los párrafos precedentes.

Respecto de la aplicación de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo, resulta relevante el planteamiento del Tribunal Constitucional italiano, el cual precisa que la subordinación es una condición de doble ajenidad, “ya que el trabajador no sólo realiza la prestación de trabajo en un contexto organizativo y productivo que le pertenece al empleador, sino que también trabaja en vista de un resultado productivo del cual se apropia el propietario de la organización y de los medios productivos.”⁷⁵ Esto significa que la persona trabajadora pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo a fin de alcanzar un resultado productivo, del cual se apropia el propietario de la organización y de los medios de producción. En ese sentido, un sub elemento clave para redefinir a la subordinación es la titularidad del resultado productivo, superando la idea del poder de dirección como núcleo de este concepto. Consideramos que esta precisión es bastante acertada ya que toma en cuenta la relación de subordinación desde una perspectiva más completa, al identificar y tomar en consideración al verdadero beneficiario de la puesta a disposición de la fuerza de trabajo.⁷⁶

El año 2019 la OIT publicó un informe titulado “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital”⁷⁷. Esta publicación tiene como base una encuesta realizada por la OIT sobre las condiciones laborales a 3500 trabajadores de 75 países, que trabajan en 5 plataformas de habla inglesa dedicadas a la asignación de micro tareas. El estudio consiste en una descripción muy completa de dos modalidades y nos informa sobre los desafíos que representan los derechos laborales de aquellas personas que trabajan mediante las plataformas digitales; en particular, en lo relativo a la libertad sindical, a la negociación colectiva y al derecho de huelga. A continuación, señalamos algunos aspectos importantes desarrollados en el informe que consideramos deberían ser tomados en cuenta al momento de plantear la protección de los trabajadores en contextos de intenso cambio tecnológico.

En el informe se distingue entre dos tipos de plataformas digitales. Por un lado, están las aplicaciones móviles con geolocalización, también conocidas como “apps” que son descargables a través de internet

⁷³ Convención Americana de Derechos Humanos, artículo 2º: Si el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades.

⁷⁴ Convención Americana de Derechos Humanos, artículo 26º: Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

⁷⁵ Digennaro, Pierluigi. “Más allá del límite de la subordinación y la regulación de la para subordinación”. Revista Análisis Laboral, p. 17. Lima, 2019.

⁷⁶ Como ejemplo podemos remitirnos al caso de las plataformas digitales que ofrecen servicios de taxi, que cuentan con una alta demanda del servicio. Si bien estamos ante un servicio adquirido a través de una plataforma digital, se trata de una clara **prestación personal**, toda vez que el/la conductor/a que está registrado/a en la plataforma es quien se apersonará donde el cliente para prestar el servicio de transporte solicitado. En cuanto a la **subordinación**, además de que se cumple con el criterio de que el propietario de la plataforma se apropia de una parte del resultado productivo, existe un método de supervisión, en tanto la plataforma digital hace un seguimiento de la prestación del servicio. Así mismo, existe un mecanismo de fiscalización mediante la calificación que los usuarios realizan a través del aplicativo. Finalmente, existe también un poder sancionador, cuando la persona trabajadora (en el caso del ejemplo, quien conduce el vehículo) no cumple con las condiciones impuestas por la plataforma digital, y/o recibe bajas calificaciones por parte de los usuarios, al poder ser dado de baja de la plataforma digital. Lo mismo aplica para las plataformas digitales que ofrecen servicios motorizados de delivery.

⁷⁷ OIT (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Ginebra.

y "en las que el trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas específicas". Como se señala, si bien estas plataformas digitales son el resultado de avances tecnológicos, el trabajo que generan se asemeja a muchas modalidades laborales que existen desde hace tiempo, con la diferencia de que cuentan con una herramienta digital que sirve de intermediario.

Por otro lado, están labores que se engloban en el concepto de "crowdwork", que consiste en plataformas dedicadas a la asignación de micro tareas, que brindan a empresas y a otros clientes acceso a una fuerza de trabajo extensa y flexible (o crowd) consistentes en tareas generalmente de poca envergadura que pueden ser realizadas a distancia haciendo uso de una computadora y de internet. Se trata de labores diversas que van desde la identificación, transcripción y anotación de imágenes hasta la moderación de contenidos, recopilación y procesamiento de datos, pasando por la transcripción de audio y video. En las plataformas, los clientes publican paquetes de tareas que deben ser completados, mientras que los trabajadores seleccionan tareas y reciben un pago por cada tarea que realizan. El pago que reciben los trabajadores corresponde al precio indicado por el cliente menos la comisión que cobran las plataformas.

Un problema relevante que se identifica en el informe es que, en las dos modalidades citadas, no se reconoce la condición de trabajador asalariado a quienes realizan labores en este marco, considerándolos trabajadores autónomos y colocándolos en situaciones de desprotección, con la dificultad de ejercer sus derechos colectivos como la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga. Otros problemas identificados son las bajas remuneraciones y los flujos impredecibles de ingresos.

Ante esta realidad, el informe presenta 18 propuestas con el objetivo de garantizar un trabajo decente en las plataformas digitales. Estas consisten en lo siguiente:⁷⁸:

1. Otorgar un estatus adecuado a los trabajadores.
2. Permitir a este tipo de trabajadores que ejerzan sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva.
3. Garantizar el salario mínimo vigente en el país de residencia de los trabajadores.
4. Garantizar la transparencia en los pagos y las comisiones cobradas por las plataformas.
5. Garantizar que los trabajadores puedan rechazar tareas.
6. Cubrir los costos por el trabajo perdido a causa de problemas técnicos en la plataforma.
7. Adoptar reglas estrictas y justas en materia de ausencia de pagos.
8. Garantizar que los términos de servicio estén redactados de manera clara y concisa.
9. Informar a los trabajadores de las razones de las evaluaciones negativas que reciben.
10. Adoptar y aplicar códigos de conducta claros para todos los usuarios de la plataforma.
11. Garantizar que los trabajadores puedan apelar una ausencia de pago, evaluaciones negativas, resultados de pruebas de calificaciones, acusaciones de infracciones del código de conducta y suspensiones de cuentas.

⁷⁸ Adicionalmente, en el informe se recomienda adaptar los sistemas de protección social a fin de que incluyan también a las personas trabajadoras de las plataformas digitales.

12. Crear sistemas para la evaluación de los clientes que sean tan exhaustivos como los de evaluación de los trabajadores.
13. Garantizar que las instrucciones sean claras y que sean validadas antes de publicar cualquier trabajo.
14. Permitir a los trabajadores que puedan consultar y exportar su historial y trabajos de forma legible por humanos y máquinas.
15. Permitir a los trabajadores que entablen una relación laboral con el cliente fuera de la plataforma sin tener que pagar una tasa desproporcionada.
16. Garantizar que los clientes y los operadores de plataformas respondan de manera rápida, educada y sustantiva a las comunicaciones de los trabajadores.
17. Informar a los trabajadores sobre la identidad de sus clientes y el objetivo de las tareas.
18. Indicar claramente y de manera estandarizada las tareas que puedan acarrear un estrés psicológico o que puedan generar daño.

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 45 inciso c⁷⁹ de la Carta de la OEA, los Estados tienen la obligación de dedicar sus máximos esfuerzos para que los trabajadores puedan ejercer sus derechos de asociación, negociación colectiva y de huelga, a fin de promover la defensa y promoción de sus intereses. Esta obligación de los Estados debe incluir a quienes trabajan en plataformas digitales y en crowdwork, entre otros entornos tecnológicos.

Al respecto, existen precedentes interesantes que se están desarrollando en algunos países europeos. Un ejemplo de ello es el caso Youtube Union, que afilia a productores independientes que publicitan sus trabajos en la plataforma Youtube. En septiembre del año 2019, este sindicato formó una alianza llamada FairTube con IG Metall, el sindicato más grande de Europa, que cuenta con más de 2 millones de afiliados. Gracias a la presión ejercida por esta alianza, Youtube accedió a negociar colectivamente⁸⁰. Sin embargo, la exigencia de mejores condiciones laborales para las personas trabajadoras de las plataformas digitales no es reciente. En efecto, el año 2016, se reunieron siete grandes organizaciones sindicales⁸¹ para debatir este tema, cuyo plan de acción se plasmó en un documento conocido como “Frankfurt Paper on Platform Based” (Documento de Frankfurt sobre Trabajo basado en Plataformas.) En este documento se exponen algunos puntos fundamentales que deben ser tomados en cuenta al momento de elaborar las políticas públicas sobre esta materia: el salario mínimo; la expectativa razonable de subsistir con ingresos proporcionales a tan sólo 35-40 horas de trabajo; acceso asequible a la salud; compensación en casos de accidente de trabajo; integración a los sistemas nacionales de protección y seguridad social; protección legal contra la discriminación, el abuso y el despido; y el derecho a organizarse, tomar acciones colectivas y a negociar colectivamente.⁸²

⁷⁹ Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva;

⁸⁰ Para ver la noticia completa se puede acceder al siguiente enlace: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/08/30/economia/1567173169_495599.html

⁸¹ Las organizaciones sindicales que participaron son: Austrian Chamber of Labour (Arbeiterkammer), Austrian Trade Union Federation (ÖGB), Danish Union of Commercial and Clerical Workers (HK), German Metalworkers' Union (IG Metall), International Brotherhood of Teamsters Local 117, Service Employees International Union y Unionen.

⁸² Frankfurt Paper on Platform-Based Work. Págs. 2 y 3. Traducción propia.

En conclusión, consideramos que el primer paso para que los Estados logren cumplir con las garantías específicas para la participación efectiva de los trabajadores y las trabajadoras en el diseño, construcción y evaluación de normas y políticas públicas en contextos de cambios tecnológicos es el reconocimiento de la condición de trabajadores de las personas que ponen a disposición su fuerza de trabajo. Este reconocimiento debe darse sea a través de la legislación o la jurisprudencia, lo que será la base para el acceso al conjunto de derechos laborales. Ello debe ir de la mano con el reconocimiento y la protección del ejercicio pleno de los derechos colectivos como la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

Finalmente, es importante que este sector de trabajadores y trabajadoras se encuentre debidamente representado en las mesas de diálogo social, donde se discutirá la formulación de políticas que tengan como fin la protección de sus derechos. No debemos dejar de mencionar que, en aras de dicho cumplimiento, la legislación de cada Estado deberá prever mecanismos de protección efectiva de los derechos colectivos, incluso si no llegara a reconocerlos como trabajadores dependientes, en tanto se trata de derechos de carácter universal, reconocidos en el artículo XXII de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre⁸³.

IV. NOTIFICACIONES

Según las indicaciones realizadas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la invitación a presentar *amicus curiae* para efectos de las notificaciones por medio físico se tendrá como dirección



V. ANEXOS

Anexo 1. Fotocopia del documento de identidad de Alfredo Villavicencio Ríos quien actúa como persona interesada y Decano de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP);

Anexo 2. Fotocopia del documento de identidad de Álvaro Eduardo Vidal Bermúdez, quien actúa como persona interesada y Profesor de la Clínica de Derecho de Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la PUCP;

Anexo 3. Fotocopia del documento de identidad de Lucy Marmanillo Tárraga, quien actúa como persona interesada y Adjunta de la Clínica de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la PUCP;

Anexo 4. Fotocopia del documento de identidad de Daniel Lázaro Tafur quien actúa como persona interesada y alumno de la Clínica de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la PUCP.

⁸³ Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre. Artículo XXII: Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden.

Anexo 5. Fotocopia del documento de identidad de Nuria Vega Flores, quien actúa como persona interesada y alumna de la Clínica de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la PUCP.

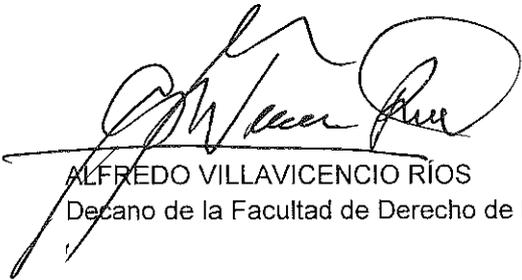
Anexo 6. Fotocopia del documento de identidad de Brian Velarde Romero y quien actúa como persona interesada y alumno de la Clínica de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la PUCP.

Anexo 7. Fotocopia del documento de identidad de Claudia Velásquez Portugal quien actúa como persona interesada y alumna de la Clínica de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la PUCP.

Anexo 8. Documento que acredita la condición de Alfredo Villavicencio Ríos como Decano de la Facultad de Derecho de la PUCP.

Anexo 9. Documento que acredita la condición de Álvaro Eduardo Vidal Bermúdez como Profesor de la Clínica de Derecho de Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la PUCP; Lucy Marmanillo Tárraga como Adjunta de la Clínica de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la PUCP; y Daniel Lázaro Tafur, Nuria Vega Flores, Brian Velarde Romero y Claudia Velásquez Portugal como alumnos y alumnas de la Clínica de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la PUCP.

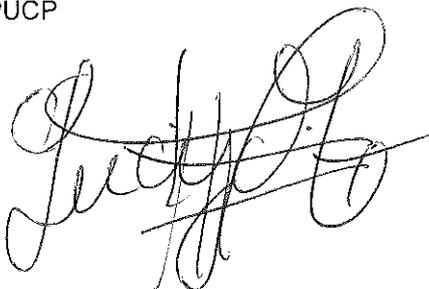
Cordialmente,



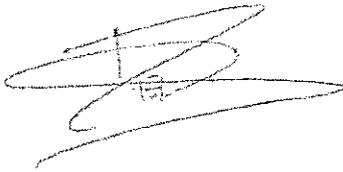
ALFREDO VILLAVICENCIO RÍOS
Decano de la Facultad de Derecho de la PUCP



ÁLVARO VIDAL BERMÚDEZ
Profesor de la Clínica de Derecho de Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la PUCP



LUCY MARMANILLO TÁRRAGA
Adjunta de la Clínica de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la PUCP;



DANIEL LÁZARO TAFUR

Alumno de la Clínica de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la PUCP.



NURIA VEGA FLORES

Alumna de la Clínica de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la PUCP.



BRIAN VELARDE ROMERO

Alumno de la Clínica de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la PUCP.



CLAUDIA VELÁSQUEZ PORTUGAL

Alumna de la Clínica de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la PUCP.