



## OBSERVACIONES

A la solicitud de Opinión Consultiva ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos

*Alcances de las obligaciones de los Estados, bajo el Sistema Interamericano, sobre garantías de la libertad sindical su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género*

Presentadas por

Academia Interamericana de Derechos Humanos

Instituto de Investigaciones Jurídicas en Materia de Derechos Humanos de la Universidad  
Autónoma de Coahuila

Centro de Derechos Económicos Sociales y Culturales

Arteaga, Coahuila de Zaragoza, México, a 10 de marzo de 2020

## EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

---

Academia Interamericana de Derechos humanos

Dra. Irene Spigno

Directora General

Dr. José Antonio Estrada Marún

Secretario Académico

Centro de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales

Dra. Magda Yadira Robles Garza

Directora

Dra. Myrna Berenice Hinojosa García

Dr. Óscar Flores Torres

Investigadores

Lic. Diego Saúl García López

Lic. Diana Vanessa Gutiérrez Espinoza

Lic. Lillian Sánchez Calderoni

Auxiliares de investigación

## ÍNDICE

I. Resumen Ejecutivo.....	4
II. Introducción.....	5
1. Objetivo.....	5
2. Fundamento.....	6
III. Preguntas formuladas por la Comisión IDH.....	7
1. Formación y organización de los sindicatos.....	7
2. Relación entre la libertad sindical, la negociación colectiva y libertad de asociación.....	16
3. Relación entre la libertad sindical, la libertad de expresión, derecho de reunión y derecho a huelga.....	23
4. La igualdad de género en el ejercicio de los derechos sindicales.....	29
5. Autonomía sindical y la garantía de participación y liderazgo sindical para las mujeres.....	37
6. Derechos laborales y su ejercicio mediante las nuevas tecnologías.....	40
IV. Bibliografía.....	45

## I. Resumen Ejecutivo

---

La libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga son derechos que fungen como herramientas de los y las trabajadoras para exigir condiciones laborales dignas. Ante esta situación, los Estados tienen a su cargo una doble responsabilidad en relación con los derechos sindicales de los y las trabajadoras. Estos consisten en la vigilancia permanente que garantice el ejercicio de tales derechos sin que medie discriminación alguna, así como, en la no intervención estatal que perjudique tal ejercicio.

Las trabajadoras y trabajadores se organizan en sindicatos para proteger sus derechos. No obstante, el machismo que predomina al interior de las estructuras sindicales, complica el acceso y permanencia de las mujeres en ellos. Para tal efecto, la igualdad y no discriminación son pilares fundamentales en el ejercicio de los derechos sindicales de las mujeres.

Hoy en día la dinámica familiar y el acceso a tecnologías digitales en el ámbito laboral, representan, probablemente, los mayores obstáculos para las trabajadoras en su inclusión a las organizaciones sindicales, así como, para liderar las mismas.

Por ello, esta institución considera que, la emisión de una Opinión Consultiva en la materia resultará de alto beneficio para el goce y garantía de los derechos humanos, en particular, los derechos a la sindicación, la libertad de expresión y el derecho de asociarse libremente, todo ello analizado desde la perspectiva de género. En este sentido, las consideraciones y reflexiones que este Alto Tribunal realice en la Opinión Consultiva será una ocasión invaluable para determinar que los Estados tienen el deber de adoptar una postura activa para garantizar el acceso de las mujeres a los derechos sindicales, además, tienen la obligación de potencializar los liderazgos femeninos al interior de los sindicatos.

## II. Introducción

---

*Una mujer con una voz es por definición una mujer fuerte. Pero la búsqueda para encontrar esa voz puede ser notablemente difícil.*

Melinda Gates

### 1. Objetivo

El derecho del trabajo ha sido dividido en un aspecto individual y uno colectivo, en el presente trabajo se expondrá una parte del contenido del derecho colectivo, pero no es posible dejar de lado a la parte individual, ya que por medio de negociaciones colectivas se obtienen beneficios que repercuten en la esfera jurídica individual de los trabajadores. Lo anterior con el propósito de establecer las relaciones entre los derechos controvertidos y las obligaciones que implican para los Estados.

Ahora bien, el derecho colectivo es el medio a través del cual se ha logrado consolidar la igualdad entre la clase obrera y la clase más privilegiada. Durante la historia los trabajadores comenzaron a unirse para luchar por sus intereses, generando conciencia acerca de que la lucha colectiva tiene más fuerza que la individual. De esta manera surge por medio un proceso histórico de prohibición, tolerancia y finalmente el reconocimiento jurídico emana la libertad de asociación sindical.

Pero ¿cuál es la importancia de los sindicatos? los organismos sindicales han sido un factor determinante en la búsqueda del reconocimiento de los derechos laborales a lo largo de la historia. No obstante, el impacto de estos organismos ha ido más allá de las repercusiones en contratos colectivos de trabajo, su actividad ha sido ejemplo para las asociaciones sociales que aspiran al reconocimiento de consignas por parte del Estado. En este sentido, los sindicatos son instituciones que buscan el beneficio de los trabajadores para la construcción de una vida digna, o al menos eso es lo que se aspira.

Una vez explicada la importancia y la relación de los derechos sindicales, entraremos al punto focal del tema que es el ejercicio de los derechos sindicales de las mujeres. Es importante mencionar que a lo largo de la historia la mujer ha sido discriminada en diferentes ámbitos y el laboral no ha sido una excepción. Entre los problemas que sufren las mujeres en lo laboral, se encuentran el acoso sexual, salarios más bajos, menores oportunidades de crecimiento, discriminación, despidos por maternidad, desempleo entre otros (OCC Mundial 2019).

De acuerdo a datos recientes de la Confederación Sindical Internacional (CSI), a pesar de que las mujeres representan el 40% de los trabajadores afiliados a sindicatos (se contemplan aquellas asociaciones inscritas al CSI), solo el 15% forma parte de los órganos de administración y/o representación, lo que implica una infra-representación de mujeres (CSI 2019).

Dentro de las causas de esta carente representación sindical de las mujeres se encuentran el acoso laboral y la violencia de género, así como las dobles cargas que significa el tener a su cargo el desarrollo de labores de cuidado y domésticas; por otro lado, la cultura misógina en los centros de trabajo y las directivas de los sindicatos, la falta de capacitación y

preparación que faciliten la competitividad laboral serían las razones más evidentes, por mencionar algunas.

Este contexto social y cultural en el que se vive en el ámbito latinoamericano complica la llegada de mujeres a asociaciones sindicales, con mayor razón tratándose de la dirección de las mismas. Sin duda, la evidente desigualdad entre hombres y mujeres en el entorno laboral propicia un escenario poco alentador en las aspiraciones de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, sin mencionar que las normas sociales rígidas y las expectativas culturales en relación con el papel que *debe* desempeñar la mujer violentan los derechos humanos de éstas (ONU 2019: 35).

En el escenario laboral, el impulso al activismo sindical femenino se convierte en una preocupación global desde el ámbito profesional y social, cuanto en el académico, pues estamos convencidos que la intervención de las mujeres promoverá que sean analizadas las condiciones que impiden el ejercicio y garantía plena de los derechos laborales y sindicales, es por ello que, en la medida en la que se facilite el acceso de las mujeres a sindicatos y más aún, a puestos directivos en ellos, dependerá la existencia de condiciones dignas para su desarrollo económico y social.

## 2. *Fundamento*

Convencidos de la importancia social como comunidad académica estudiosa de los derechos humanos en el continente y en nuestro país, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 2.3, 28 y 44 del Reglamento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, este Instituto de Investigaciones Jurídicas remite las Observaciones que considera oportunas como respuesta a la solicitud de opinión consultiva planteada por la H. Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la cual pretende conocer la postura de este respetable Tribunal de Derechos Humanos, en relación al *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.*

Es por lo anterior que, en las páginas siguientes se habrán de precisar los argumentos que este Instituto considera fundamentales para el reconocimiento y garantía de los derechos de las mujeres trabajadoras y su relación con los sindicatos, con la finalidad de contribuir al establecimiento de una cultura de género en el mundo y, en particular, en nuestro continente.

### III. Preguntas formuladas por la Comisión IDH

---

#### 1. Formación y organización de los sindicatos

a. Teniendo en cuenta que el artículo 45 incisos c (Condiciones de trabajo) y g (Importancia de las asociaciones) 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 (Derecho de reunión), 16 (Libertad de expresión), 25 (Protección judicial) y 26 (Desarrollo progresivo) de la Convención Americana, 8 del Protocolo de San Salvador (Derechos sindicales) y XXI (Derecho de reunión) y XXII (Derecho de asociación) de la Declaración Americana?

Frente a los derechos humanos los Estados tienen obligaciones claras. El derecho del trabajo es un derecho humano que pertenece a los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA). En este sentido, las obligaciones de los Estados se agrupan en 1) respetar (no interferir), 2) proteger (impedir interferencias de otras personas) y 3) realizar (adoptar medidas apropiadas para lograr la plena efectividad del derecho).

Las obligaciones que tienen los Estados frente a los derechos sindicales es en sentido negativo no hacer, que implica no intervenir para limitar el ejercicio de los derechos sindicales. Por otro lado, en sentido positivo, los Estados tienen la obligación de vigilar que los órganos empleadores que no intervengan para limitar los derechos sindicales, ya que por medio de éstos es posible la lucha para lograr mejores condiciones de trabajo.

Para responder a las preguntas que han sido planteadas es necesario establecer el origen de los derechos sindicales determinando cómo y por qué fueron creados estos derechos. Posteriormente el desarrollo de estas primeras ideas nos ayudará a dar respuesta a las demás preguntas que están estrechamente vinculadas.

En primer lugar, debemos establecer que los derechos sindicales derivan del derecho colectivo del trabajo y dentro de sus antecedentes históricos podemos encontrar diversas etapas. La primera de estas etapas es la *edad heroica*, en esta etapa se enfrentaba una visión social individualista en el ámbito laboral y la existencia de la teoría de leyes económicas naturales, que eran imposibles de superar por la ley *La Le Chapelier*<sup>1</sup> acompañada de los códigos penales castigaban las violaciones a ley y al derecho civil. Esta lucha de clases se destacan tres acontecimientos importantes: la Ley inglesa *Francis Place*<sup>2</sup> (1824), la publicación del Manifiesto comunista y la Revolución Francesa (1848) (De la Cueva 2014: 203).

---

<sup>1</sup> La Ley *La Le Chapelier* dio inicio a la Revolución Francesa con la finalidad de impedir la organización del trabajo y hacer imposible que luchara.

<sup>2</sup> Ley inglesa *Francis Place* suprimió el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y de la huelga.

La segunda etapa es la *era de la tolerancia* que comienza con la creación de la ley inglesa *Francis Place*, sin embargo, pasaron 40 años para que el principio de libertad sindical se pudiera extender por Europa. Finalmente, la tercera etapa es el reconocimiento de las instituciones por la legislación. Así, el movimiento del derecho colectivo del trabajo fue avanzando lentamente por Europa y América constituyéndose como un logro para la lucha del movimiento obrero reforzando con ello, el pensamiento socialista (De la Cueva 2014: 206).

En la doctrina es común reconocer que el derecho del trabajo como objeto de estudio, se divide en individual y colectivo. Los antecedentes históricos del derecho individual del trabajo han permitido la defensa de la salud, la vida privada, la libertad y la dignidad de los trabajadores. Por su parte, la historia del derecho colectivo del trabajo se encuentra la lucha de las clases sin tierra y sin riqueza frente a la burguesía culminado en la imposición de la igualdad entre clases. Posteriormente, se reconocieron los derechos de libre sindicación y huelga siendo medios necesarios que van a permitir acceder al derecho individual del trabajo por medio de la contratación colectiva (De la Cueva 2014: 197).

Por otro lado, en la teoría del derecho colectivo del trabajo existe una visión triangular o llamada “teoría de la unidad indisociable”, presente en la doctrina de derecho colectivo alemana<sup>3</sup>, francesa<sup>4</sup> e italiana<sup>5</sup>. Esta teoría está presente incluso, en el informe final del Primer Coloquio sobre la libertad sindical en América Latina (1976) organizado por la Oficina del Trabajo, el cual menciona que la libertad sindical se compone de tres elementos inseparables en los que se centra la fuerza e importancia del derecho colectivo, a saber: el derecho de asociación, el derecho de negociación y el derecho de huelga (De la Cueva 2014: 216).

En particular, el estudio del derecho colectivo llevó a definir el derecho colectivo del trabajo como “los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos del trabajo” (De la Cueva 2014: 196).

En este entendimiento, el derecho colectivo del trabajo ha sido construido mediante la lucha de la clase obrera en la búsqueda de la igualdad frente a las clases más privilegiadas, el cual tiene como finalidad buscar mejores condiciones en el trabajo. Sin duda, la unión de los trabajadores para la defensa de sus intereses ha generado una fuerza determinante para conquistar el reconocimiento y garantía de sus derechos. Lo anterior tiene como consecuencia la creación del sindicalismo como una garantía de carácter social.

Por tanto, la creación de los sindicatos como organizaciones que permiten la lucha por los intereses tendientes a mejorar las condiciones de trabajo son de interés para los Estados. En este sentido, la formación y organización de los sindicatos incumbe al Estado por cuanto las obligaciones tanto de hacer como de no hacer para lograr mejorar las condiciones laborales.

En el ámbito internacional esta exigencia no ha sido ajena, la libertad sindical es parte de los derechos humanos que han sido consagrados por la legislación internacional más relevante en materia de derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA).

---

<sup>3</sup> Creadora del término derecho colectivo.

<sup>4</sup> Menciona el derecho de las relaciones colectivas de trabajo.

<sup>5</sup> Se centra en la locución sindical.



Por un lado, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC 1966) que establece el derecho a la sindicación y la huelga en los términos siguientes:

#### Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

Por otro lado, estos derechos también se encuentran regulados por los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El derecho a la libertad sindical constituye una parte esencial del derecho del trabajo sin el cual no puede ser concebido (Carrasco Fernández s/f: 5). Pues ha sido a través del sindicalismo el medio por el que se ha logrado consolidar la libertad sindical.

Los trabajadores y empleadores, sin distinción alguna, están en libertad de construir las organizaciones que estimen convenientes en la defensa de sus intereses y de afiliarse a ellas sin autorización previa; estas organizaciones son libres y pueden a su vez asociarse con otras como lo tengan a bien y corresponde a sus socios redactar y aprobar libremente sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a los dirigentes y representantes, organizar la gestión y ordenar actividades así como formular los programas de acción (Gómez Zuluaga s/f :17).

La libertad sindical se conforma de tres elementos indispensables que son: 1) libre formación o creación de los sindicatos, 2) la vida interna de los sindicatos y 3) la acción externa de los sindicatos. Es necesario mencionar que la libertad sindical frente al Estado es un elemento indispensable del cual dependen la creación o formación de los sindicatos de la cual depende la vida interna y la acción externa (De la Cueva 2014: 284).

En la libre formación o creación de los sindicatos podemos hablar del derecho individual que tienen los trabajadores para decidir formar o no parte de un sindicato, como anteriormente se mencionó este derecho a reunirse ha sido mermado por la participación del Estado impidiendo que los trabajadores se coaliguen para constituir una asociación. Con tal

antecedente se destaca que una de las principales obligaciones de los Estados es la no intervención en perjuicio de la formación o creación de los sindicatos, lo que implica el respeto a derechos que ya se encuentran reconocidos en el ámbito internacional. La formación de los sindicatos está relacionada con el artículo 2 del Convenio 87 de la OIT, en el que se hace referencia que no se necesita ninguna autorización previa para poder formarse.

La vida interna de los sindicatos se refiere a la organización que tienen, es evidente que el agrupamiento de personas tiene una finalidad, es decir, “la organización pertenece a la naturaleza de los entes colectivos porque no son un simple amontonamiento de personas, sino una unión para la realización de fines permanentes”. Esto explica que el derecho laboral no busca beneficios de carácter temporal, sino que la finalidad de las organizaciones consiste en la lucha para la superación de una sociedad clasista (De la Cueva 2014: 284).

Por otra parte, el Convenio 87 de la OIT en el artículo 3 menciona que: “las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción”. De esta disposición deriva el derecho de los sindicatos a organizarse libremente. Este mismo precepto establece que las autoridades no deben intervenir para limitar el ejercicio de la libertad sindical.

Tanto la creación de los sindicatos como sus actividades forman parte medular de su desarrollo y consecución de sus metas. Por ello, además de analizar su gestación, como el ejercicio pleno de la libertad de asociación que supone el derecho a la sindicación. Otro elemento esencial de este desarrollo es la acción externa que realizan y que va de la mano de otro derecho fundamental para su ejercicio: la libertad de expresión.

La libertad de las personas, en este caso, los trabajadores y sus líderes deben tener garantizado un escenario congruente y pacífico para llevar a cabo actos de proselitismo político, críticas a las políticas empresariales, demanda de exigencias concretas en materia laboral, así como cualquier otra manifestación de sus ideas y pensamientos, tanto en el seno del grupo o sindicato, como fuera de él. Sin la injerencia arbitraria de las autoridades o de los patrones.

Así lo ha sostenido este máximo Tribunal interamericano en el reciente asunto *Lagos del Campo vs. Perú* al señalar que: “la Convención Americana garantiza el derecho a la libertad de expresión a toda persona, independientemente de cualquier otra consideración, por lo que no cabe restringirla a una determinada profesión o grupo de personas. En este sentido, la Corte ha sostenido que la libertad de expresión es indispensable para la formación de la opinión pública en una sociedad democrática. “Es también conditio sine qua non para que [...] los sindicatos [...] y en general, quienes deseen influir sobre la colectividad puedan desarrollarse plenamente” (Corte IDH, *Lagos del Campo vs. Perú*: párr. 90).

En esta línea de pensamiento, la Corte IDH sostuvo, ante el despido arbitrario del señor Lagos del Campo en su carácter de líder sindical que “la libertad de expresión resulta una condición necesaria para el ejercicio de organizaciones de trabajadores, a fin de proteger sus derechos laborales, mejorar sus condiciones e intereses legítimos, puesto que sin este derecho dichas organizaciones carecerían de eficacia y razón de ser” (Corte IDH, *Lagos del Campo vs. Perú*: párr. 91).

En casos como que se comenta y en el contexto de las relaciones laborales y el pleno ejercicio de los derechos sindicales y de las garantías judiciales (artículo 25 de la Convención ADH) las autoridades del Estado competentes, sean judiciales o administrativas, tienen el deber de revisar si las actuaciones o decisiones que se ejercen en el ámbito privado y acarreen consecuencias a derechos fundamentales, resultan acorde con el derecho interno y sus obligaciones internacionales. De lo contrario, el Estado -vía poder judicial- debe corregir la vulneración a estos derechos y brindarles una adecuada protección.

Precisamente, sobre este aspecto particular, este alto Tribunal ha sostenido que el deber de los Estados no es simplemente abstenerse de injerencias, sino que, con el ánimo de salvaguardar derechos fundamentales como la libertad de expresión, de sindicación y las garantías judiciales, debe adoptar medidas positivas de protección en las relaciones entre las personas ya sean físicas o entidades como las empresas (Corte IDH, *Lagos del Campo vs. Perú*, párr. 93).

Por tanto, dando respuesta a la pregunta formulada por la Comisión IDH en el sentido del alcance de las obligaciones de los Estados en la formación de los sindicatos y los procedimientos internos de elección y gobierno interno así como en los procesos de negociación colectiva y huelga, este Instituto ha expresado por un lado, el marco normativo aplicable a las libertades de expresión, sindicación y huelga tanto internacional como interamericano; por otro lado, comparte el criterio sostenido en las recientes sentencias de este Tribunal respecto a los deberes de los Estados en sus dos vertientes: la no intervención del Estado en el disfrute de estos derechos y, la intervención del Estado para propiciar las condiciones que provoquen un contexto libre de injerencias de particulares como de los órganos públicos para garantizar plenamente el ejercicio de los derechos sindicales.

b. ¿Qué acciones deben tomar los Estados para verificar la realización de dichos derechos en cumplimiento de sus obligaciones de progresividad?

Los Estados tienen la obligación de realizar e implementar todas aquellas acciones que permitan el pleno disfrute y ejercicio de derechos laborales. En tal sentido, los Estados asumen la obligación de generar acciones que permitan el ejercicio de los derechos sindicales incluyendo la supervisión los órganos empleadores y la no intervención de los propios Estados.

Resulta pertinente explicar los alcances el principio de progresividad que a su vez va a permitir determinar cuál es el alcance de las obligaciones respecto a los derechos sindicales. El principio de progresividad se refiere “al gradualismo admitido por los instrumentos internacionales y textos constitucionales y en una segunda acepción puede ser entendida como una característica de los derechos humanos aplicable al derecho laboral”; este principio se reduce a la irreversibilidad es decir a la imposibilidad de reducir la protección que ya está establecida en el ordenamiento jurídico (Toledo s/f).

La interpretación de este principio en materia laboral se manifiesta a través de la conservación del régimen que es más favorable para el trabajador conforme al artículo 19 de la Constitución de la OIT (Toledo s/f). Este criterio se encuentra contemplado en el artículo

26 de la Convención ADH, mismo que ha sido interpretado por la Corte IDH en la sentencia *Cuscul Pivaral y otros vs. Guatemala* de la siguiente manera:

La Corte advierte que una interpretación literal, sistemática y teleológica permite concluir que el artículo 26 de la Convención Americana protege aquellos derechos que derivan de las normas económicas, sociales y de educación, ciencia y cultura contenidas en la Carta de la OEA. Los alcances de estos derechos deben ser entendidos en relación con el resto de las demás cláusulas de la Convención Americana, por lo que están sujetos a las obligaciones generales contenidas en los artículos 1.1 y 2 de la Convención y pueden ser sujetos de supervisión por parte de este Tribunal en términos de los artículos 62 y 63 del mismo instrumento. Esta conclusión se fundamenta no sólo en cuestiones formales, sino que resulta de la interdependencia e indivisibilidad de los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, así como de su compatibilidad con el objeto y fin de la Convención, que es la protección de los derechos fundamentales de los seres humanos. Corresponderá, en cada caso concreto que requiera un análisis de DESCAs, determinar si de la Carta de la OEA se deriva explícita o implícitamente un derecho humano protegido por el artículo 26 de la Convención Americana, así como los alcances de dicha protección (Corte IDH, *Cuscul Pivaral y otros vs. Guatemala*, párr. 97).

Aunado a lo anterior, el artículo 11 del Convenio 87 de la OIT menciona que: “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”. La principal obligación de los Estados para velar el cumplimiento de los derechos sindicales es la supervisión en los órganos empleadores para asegurar que no existen acciones tendientes a limitar o anular el ejercicio de los derechos sindicales. Por lo tanto, los Estados tienen la obligación de diseñar mecanismos que permitan la supervisión del ejercicio de los sindicales y a partir de esta supervisión buscar las mejores medidas que permitan el pleno ejercicio de estos derechos.

Por lo anterior, los alcances de las obligaciones de los Estados a la luz del principio de progresividad respecto a los derechos sindicales son primeramente vigilar que los órganos empleadores no interfieran en el disfrute de los derechos al ser condiciones mínimas que han sido fijadas en los ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales y que una vez establecidos no puede darse retroceso.

Por otro lado, la acción en sentido amplio - hacer o no hacer- el Estado funge como un vigilante con el mero propósito de que sean garantizados los derechos (hacer), pero el Estado también tiene la obligación de no intervenir en el disfrute de los derechos por lo tanto no es posible que los disminuya o merme (no hacer) que ya han sido fijados en los ordenamientos jurídicos ya que va en contra del principio de progresividad y no regresión.

c. ¿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?

La diversidad de actividades económicas en el mundo laboral supone la existencia de diferentes tipologías de relaciones entre los trabajadores y los empleadores. No obstante, la OIT reconoce que, a pesar de las distintas modalidades en las que una persona puede desempeñar un trabajo, “Todos los trabajadores, sin ninguna distinción, incluida la no discriminación por ocupación, deberían tener el derecho de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas (OIT 2018: 62)”.

Lo anterior implica que los trabajadores tanto del sector público como del privado, tienen la facultad de organizarse y conformar asociaciones sindicales, sin embargo, la naturaleza de algunas funciones requiere la intervención de los Estados, incluso, como empleador, tal es el caso de las fuerzas armadas y la policía (artículo 9.1 del Convenio 87 de la OIT). Para ello los Estados se encuentran obligados a contemplar lo dispuesto en las normas internacionales del trabajo a fin de regular la participación de determinados tipos de trabajadores en asociaciones sindicales (empleados de la administración pública, empleados del sector privado, trabajadores agrícolas, trabajadores bajo contrato temporal, domésticos, docentes etc.).

En este sentido, el marco jurídico internacional ha delimitado los principios fundamentales que sirven como directriz de las normas en esta materia a nivel internacional, regional y local.

A través de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (Declaración de la OIT de 1998) fueron decretados los siguientes principios:

- 1) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo (Convenios 87 y 98)
- 2) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (Convenios 29 y 105)
- 3) La abolición efectiva del trabajo infantil (Convenios 138 y 182)
- 4) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenios 100 y 111)

Este último principio, resulta fundamental para responder el cuestionamiento a que se refiere este apartado. La Convención sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la OIT persigue como finalidad principal la igualdad de oportunidades y trato referente al empleo, para ello, condena cualquier acto de discriminación motivado por razón de sexo, raza, color, religión, opinión política, etc. que intente menoscabar los derechos de los trabajadores (artículos 1 y 2).

En este sentido, puede interpretarse que todos los trabajadores se encuentran en la misma posibilidad de ejercer sus derechos fundamentales del trabajo. No obstante, existen determinadas condiciones que deben de ser tomadas en cuenta para el ejercicio de los mismos, tal es el caso de los trabajadores del sector público y los miembros de organizaciones sin fin de lucro los cuales presentan determinadas particularidades.

En el primer caso, la OIT a través del Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública ha reconocido que existe la necesidad de propiciar “sanas relaciones

laborales” entre las autoridades públicas y sus empleados, para ello, y en función de la naturaleza de estos trabajadores, los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga se encuentran condicionados a determinados supuestos. De esta forma, el convenio advierte a los Estados que deberán valorar el ejercicio de estas garantías cuando se trate de empleados: a) que posean facultades decisorias o desempeñen cargos directivos, b) cuando las funciones de los empleados sean de naturaleza confidencial y c) cuando se trate de fuerzas armadas y policía (artículo 1).

Por ello, la OIT ha reconocido que puede limitarse/restringirse el ejercicio de estos derechos a ciertos servidores públicos, sin embargo, estas limitaciones deben corresponder a criterios justificados, en el caso de la negociación colectiva, por ejemplo, se ha contemplado que:

- 1) La limitación debe aplicarse como medida excepcional.
- 2) El derecho solo se limita en cuanto a lo indispensable.
- 3) No debe de exceder de un periodo razonable.
- 4) Es necesario establecer las garantías necesarias que protejan el nivel de vida de los trabajadores (Ledesma 2011: 51).

Además de estos criterios, el ejercicio de los estos derechos se condiciona a que los trabajadores no ejerzan funciones como autoridad a nombre de los Estados y que la práctica de los derechos no resulte perjudicial al interés público, como cuando se trata de servicios de seguridad, salud o condiciones para la vida digna de las personas como los trabajadores de empresas públicas encargadas de agua o electricidad (Ledesma 2011: 55).

Ahora bien, en el caso de las organizaciones sin fines de lucro, el Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas por medio del *Manual sobre las instituciones sin fines de lucro* estableció que en estas organizaciones coexisten trabajadores remunerados/formales y no remunerados/voluntarios (Sistema de Cuentas Nacionales de Naciones Unidas 2007: 226), a los primeros los denomina como formas típicas de trabajo como lo son las funciones de administrativas, dirección y operativas que se caracterizan por los siguientes rasgos: a) sueldo determinado, b) seguridad social y c) beneficios accesorios/prestaciones.

Por otro lado, los trabajos no remunerados o voluntarios dentro de las organizaciones sin fines de lucro son aquellos que aportan los individuos sin perseguir un beneficio y en pro del bienestar de la organización, según el Sistema de Cuentas Nacionales estos trabajos representan la mayor parte de la integración de estas organizaciones y ello se debe a la menor presencia de sindicalización (Sistema de Cuentas Nacionales de Naciones Unidas 2007: 232).

Tanto en el caso de los trabajadores del sector público como en las organizaciones sin fines de lucro, es claro que la naturaleza del empleador (administración pública y organización no lucrativa) permea en el ejercicio de los derechos sindicales, sin embargo, en atención a los criterios generales en materia laboral, el establecimiento de limitantes a la organización sindical de los trabajadores a partir de la categoría profesional que ostentan es contrario al principio de que los trabajadores puedan asociarse sin ninguna distinción que se

los impida, es por ello que, inclusive en los supuestos en los que podría limitarse el ejercicio de estos derechos tal determinación se deja a la decisión de los Estados (OIT 2018: 62 y 64).

En vista de lo dispuesto en la normativa analizada, este Instituto considera oportuno dar respuesta la pregunta formulada por la Comisión IDH respecto a las acciones que los Estados deben todas para verificar que se cumplan las obligaciones de progresividad que demanda el artículo 26 de la Convención ADH en relación con los derechos aquí estudiados. En tal sentido, consideramos que los Estados tienen el deber de verificar o supervisar el cumplimiento de las normas internacionales en materia laboral para asegurar que el ejercicio de los derechos a la sindicación y a la huelga de acuerdo con los siguientes lineamientos:

- a) No permitir distinción alguna basada en la categoría profesional de los individuos o la naturaleza del empleador.
- b) Aplicar los criterios orientadores que permitan adoptar los procedimientos necesarios para identificar y eliminar las barreras que impidan el ejercicio de los derechos sindicales.
- c) Impedir a través de los órganos del Estado las acciones tomadas en los procesos de creación y deliberación interna de los sindicatos y/o asociaciones de trabajadores que supongan regresividad a los derechos de sus miembros.
- d) Garantizar el pleno ejercicio de las garantías judiciales y protección judicial para que cuando se tomen medidas que atenten contra los derechos humanos sean reprimidas y en su caso, castigadas conforme a la legislación nacional.
- e) Capacitar e incentivar para que todos los órganos del Estado apliquen las normas relativas a los derechos humanos conforme a los principios de progresividad, universalidad, interdependencia e indivisibilidad de los derechos.
- f) Impulsar y promover en todas las esferas y niveles del Estado para que los operadores apliquen control de constitucionalidad y convencionalidad de oficio y siempre procurando la aplicación del principio *pro laboro* así como una perspectiva de género.

## 2. Relación entre la libertad sindical, la negociación colectiva y libertad de asociación

a. A la luz de los artículos 16 (Libertad de asociación) y 26 (Desarrollo progresivo) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, XXII (Derecho de asociación) de la Declaración Americana y 8.1 del Protocolo de San Salvador (Libertad sindical y Derecho a huelga) ¿cómo se manifiesta la relación entre la libertad sindical, la negociación colectiva y la libertad de asociación?

La relación entre la libertad sindical, la negociación colectiva y la libertad de asociación se manifiesta a través de los principios de universalidad, interdependencia e indivisibilidad al ser considerados como derechos humanos. Estos derechos tienen que ser contemplados como un todo, ya que unos dependen de los otros.

Para responder a la cuestión planteada este Instituto plantea expresar ante este H. Tribunal cada uno de los derechos anteriormente mencionados con el objetivo de analizar su contenido y el origen de la relación tripartita que los caracteriza.

La libertad sindical es así una manifestación de la libertad individual, Carrasco Fernández (2009) refiere que es un complemento de la libertad individual de los trabajadores. En ejercicio de ella se llega a la creación de un grupo, que tiene una personalidad distinta de las personas que han contribuido a su constitución. Este grupo en su origen ha sido el resultado de la iniciativa individual, pero más tarde son sustituidos en gran parte, sus creadores. Así, la libertad sindical ya tiene como sujeto, no solamente al individuo sino al sindicato. Entre estos dos sujetos pueden surgir conflictos.

Para ubicar el contexto del derecho de libertad sindical es indispensable hablar del derecho de reunión. A lo largo de la historia el derecho de reunión ha pasado por diferentes etapas, la primera de ellas es la prohibición de la reunión pública o privada, la segunda respecto a la tolerancia del Estado de este derecho y en una tercera etapa el reconocimiento de la legislación ordinaria posteriormente el reconocimiento constitucional de este derecho. El derecho de reunión puede definirse como “es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de los intereses” (De la Cueva 2014: 235).

Este derecho político ha sido conquistado por las personas consagrados en instrumentos internacionales y en diversas constituciones, el cual pertenece a todas las personas frente al Estado ya que permite pensar conjuntamente, debatir ideas y concertar medios de defensa. Incluso, se menciona que el derecho de reunión (agrupamiento momentáneo) es el precedente obligado de la asociación<sup>6</sup>.

De esta manera es importante hablar de la libertad de coalición entendida como el precedente de la asociación sindical. La coalición se define como “la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto que puede

---

<sup>6</sup> La asociación es una unión permanente de personas, constituida para la realización de un fin, distinta al reparto de utilidades. Es importante hacer la diferencia la reunión tiene una existencia *breve* y la asociación de crea para *permanecer*. (De la Cueva 2014: 238).



desembocar en una huelga o una coalición permanente”. Por tanto, el reconocimiento del derecho a la libertad de coalición es un presupuesto indispensable para los derechos de asociación sindical y derecho a huelga, ya que sin una previa coalición no podrían consolidarse estos derechos (De la Cueva 2014: 241).

Retomando la idea que anteriormente expuesta, la libertad sindical se compone de tres elementos inseparables en los que se centra la fuerza e importancia del derecho colectivo: el derecho de asociación, el derecho de negociación y el derecho de huelga. La relación entre estos derechos queda evidenciada desde la dependencia existente entre ellos, como se expone enseguida.

### 1) Libertad de asociación

El primer derecho que explicaremos es la libertad de asociación, es importante expresar que de acuerdo con lo señalado por el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas, cualquier grupo de persona o entidades jurídicas reunidas con el fin de actuar de manera colectiva expresar, promover, ejercer o defender un campo de interés común forman una asociación (A/HRC/20/27 p 13, párrafo 51).

En este sentido, el derecho de libertad de asociación implica la facultad de formar o unirse a un grupo de personas afines para alcanzar fines comunes. El grupo puede ser formal o informal y no se requiere que la asociación esté registrada a fin de ejercer el derecho de dicha asociación (A/HRC/20/27 p. 14, párrafo 56). En este tenor, el Relator Especial de Naciones Unidas para estos temas sostiene que no más de dos personas deben ser necesarias para establecer una asociación (A/HRC/20/27, p 14 párrafo 54) (Relator especial de las Naciones Unidas sobre los derechos de libertad de reunión pacífica y de asociación, 2014).

### 2) Negociación colectiva

De acuerdo con el Convenio sobre la Negociación Colectiva (1981) comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.

### 3) Derecho a huelga

La OIT establece que “la huelga constituye un medio fundamental por el cual los trabajadores y sus organizaciones pueden promover y defender sus intereses sociales y económicos”. Siendo la representación más visible de conflictos laborales desde las acciones colectivas. En otras palabras, constituye la herramienta de los trabajadores para realizar presión en la lucha de intereses con la finalidad de mejorar las condiciones laborales. La huelga, por tanto, puede implicar el fracaso de la negociación colectiva al momento de establecer o mejorar las condiciones de trabajo (OIT s/f).

Por tanto, puede afirmarse que la libertad sindical se compone por la libertad de asociación, la negociación colectiva y el derecho a huelga. Estos derechos son medios que permiten garantizar el ejercicio de la libertad sindical y a través de este derecho forman organizaciones que tienen como finalidad la lucha de los intereses para el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

También puede decirse que los derechos de libertad sindical, la negociación colectiva y la libertad de asociación busca el beneficio progresivo de los trabajadores, desde lo individual hacia lo colectivo. A la luz del artículo 26 de la Convención Americana, mediante los tres derechos se busca lograr mejores condiciones de trabajo para los trabajadores. Esta lucha por el cumplimiento de los derechos comienza desde lo colectivo e impacta en lo individual.

Por todo lo anterior, podemos dar respuesta a este H. Tribunal diciendo que la relación entre la libertad sindical, la negociación colectiva y derecho a huelga se manifiesta como partes que constituyen el derecho humano a la libertad sindical, sin los cuales no puede ser posible garantizarlo al ser herramientas indispensables para la lucha de los trabajadores que conlleva a la búsqueda de mejores condiciones de trabajo.

b. ¿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 (Desarrollo progresivo), XIV (Derecho del trabajo y su justa retribución) de la Declaración Americana, 6 (Derecho del trabajo) y 7 (Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo) del Protocolo de San Salvador y los principios y derechos fundamentales en el trabajo?

Este Instituto considera que se desprenden varias consecuencias jurídicas de la relación entre el derecho al trabajo como derecho humano bajo la normatividad señalada y los principios y derechos en el trabajo, las cuales nos permitimos exponer a continuación. Por un lado, una consecuencia jurídica de primer orden es aquella que se manifiesta con el ejercicio de estos derechos, es decir, al crear, transmitir, modificar o extinguir derechos y obligaciones. Al firmar y ratificar instrumentos internacionales los Estados otorgan su voluntad manifestando querer cumplir con lo establecido, en consecuencia, surgen obligaciones para los Estados para garantizar los derechos ya consagrados en dichos instrumentos.

Por otro lado, a la luz de los derechos establecidos tanto en la Convención ADH como en el Protocolo de San Salvador es posible señalar que otra consecuencia jurídica que deriva del principio de progresividad y del derecho a las condiciones mínimas de trabajo establecidas en marco jurídico señalado es la creación de la obligación que tienen los Estados de realizar todas aquellas medidas tanto legislativas como ejecutivas que permitan a los trabajadores el ejercicio de los derechos sindicales sin que supongan restricciones a derechos ya adquiridos, o bien, acciones tendientes a generar condiciones regresivas de tales derechos.

En el continente hemos sido testigos de asuntos donde por ejecuciones legislativas o ejecutivas se imponen a los trabajadores o a pensionados medidas que impactan en el ejercicio de sus derechos (*Corte IDH, Cinco Pensionistas vs Perú*, párr. 147; *Trabajadores Cesados del Congreso “Aguado Alfaro y otros” vs. Perú*, párr. 136; *Lagos del Campo vs.*

*Perú*, párr. 143, 149 y 150; *Trabajadores Cesados de Petroperú vs. Perú*, párr. 193; *San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela*, párr. 221 y 222). En tal sentido, el Estado, a través de los órganos judiciales, debe generar y asegurar que se den las condiciones para que las garantías judiciales y el acceso a la justicia sean posibles de manera pronta y eficaz. Además, de revisar la legislación laboral correspondiente en cuanto al control de oficio de la convencionalidad de tales medidas sean de índole ejecutiva o legislativa, que lleven a cabo todos los operadores judiciales del Estado.

Siguiendo esta línea argumentativa, consideramos conveniente señalar que el artículo 26 de la Convención ADH, relativo al principio de progresividad, impone a los Estados tomar las providencias que sean necesarias en el máximo de los recursos posibles para lograr progresivamente la satisfacción de los derechos sociales, económicos y culturales, entre ellos, los relativos al trabajo. Por ejemplo, el artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre expresa el derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí mismo y su familia.

Para el cumplimiento del deber impuesto a los Estados, éstos deberán asegurar que se den las condiciones hacia la progresividad de los derechos sindicales como garantía del pleno disfrute de los demás derechos relacionados, como lo son el derecho al trabajo y las condiciones equitativas y justas en el empleo.

c. ¿Es posible permitir de manera general que las protecciones establecidas por la legislación puedan ser derogadas *in peius* por medio de la negociación colectiva?

Para este grupo académico la respuesta a la anterior cuestión es en sentido negativo. En efecto, afirmamos que no es posible derogar y/o reformar en perjuicio las condiciones mínimas establecidas por el ordenamiento jurídico por medio de la negociación colectiva, como se expone en los siguientes argumentos.

Por un lado, a partir del principio de progresividad (no regresividad) no es posible retroceder una vez reconocidos los derechos, como es el caso de los derechos laborales al estar fijados los estándares mínimos tanto en la normativa internacional, regional o nacional.

Para el caso de México, por ejemplo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 133 establece que “[...] las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión [...]”. De acuerdo con esta disposición todos los derechos consagrados en la Constitución como en los instrumentos internacionales forman parte del catálogo de derechos humanos, frente a los cuales todas las autoridades tienen la obligación de reconocerlos, respetarlos, promoverlos y garantizarlos.

En tal sentido, si los derechos sindicales son reconocidos como derechos humanos tanto a nivel constitucional cuanto internacional no será posible modificarlos mediante un acuerdo o negociación colectiva o individual.

Específicamente, para el desarrollo de esta argumentación nos basamos en los Convenios 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y en el 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. En el mismo sentido, la Ley Federal del Trabajo mexicana en el artículo 6 menciona que las leyes y tratados celebrados conforme lo dispuesto en la Constitución se aplicarán a las relaciones de trabajo en lo que más beneficie al trabajador (*principio pro laboro*).

Por otro lado, la OIT define la negociación colectiva<sup>7</sup> como “un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales”. Esta herramienta va permitir generar un convenio colectivo en el que sean reguladas las condiciones de empleo de un determinado grupo de trabajadores (OIT s/f).

Sin embargo, el ejercicio de tal libertad plantea limitaciones primordialmente en las condiciones de empleo. Dentro de los temas excluidos de negociación se encuentran cláusulas discriminatorias o las cláusulas de seguridad sindical, o cláusulas contrarias a los mínimos de protección previstos en la legislación. En el mismo sentido, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que deben considerarse fuera del contenido de la negociación colectiva las cuestiones relacionadas evidentemente o primordialmente con asuntos de gobierno (Gernigon s/f).

Es decir, la propia normativa laboral nacional e internacional se ha encargado de establecer una serie de disposiciones que contemplan las condiciones mínimas con las que deben contar las y los trabajadores. Esas condiciones no son negociables para disminuirse, solo pueden ser afectadas a favor de los trabajadores para incrementar las condiciones de los trabajadores por encima de los mínimos fijados en la ley.

Partiendo de la idea en que las condiciones mínimas fijadas en la ley no pueden ser modificadas para disminuirse, la negociación colectiva no puede modificar ninguna de estas disposiciones en perjuicio de trabajadores, ya que estos derechos mínimos no son renunciables.

Además, entre en juego el principio de progresividad que ya hemos referido, es decir, que implica que a través del avance gradual se permita el avance de los derechos tutelados y, por otro lado, en el sentido negativo (consecuencia) la prohibición de regresividad (Toledo s/f). En este sentido, los derechos laborales fijados en la ley no pueden retroceder, sino que el ámbito de protección debe ampliarse cada vez más. Por tanto, los Estados tienen la obligación de vigilar que en los procesos de negociación colectiva no sean afectados los derechos mínimos que ya han sido fijados por la ley.

---

<sup>7</sup> La negociación colectiva en Tanzania es un tema que dejan en las manos de los trabajadores y los empleadores y la intervención del gobierno es únicamente cuando no llegan a un acuerdo, su contenido sobre las relaciones laborales y el empleo. En Francia, la consulta y negociación en el lugar de trabajo sobre distintas cuestiones y empresas con la gama de cuestiones de derechos y deberes sindicales (Gernigon s/f).

De lo anteriormente expuesto se desprende que no es posible disminuir los derechos de los trabajadores (en perjuicio) por medio de la negociación colectiva, ya que va en contra del principio de no regresividad al perjudicar el reconocimiento de los derechos que ya habían sido fijados por las disposiciones normativas internacionales y/o nacionales.

d. ¿Qué especificidades se deben tener en cuenta cuando son mujeres quienes ejercen estos derechos?

A la luz de los artículos 1.1, 16.1 y 26 de la Convención ADH y 3 del Protocolo de San Salvador; 3, 4, 5 y 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y 4.f, 5 y 9 de la Convención *Belém do Pará*, se desprende que los Estados deberán de adoptar un enfoque en pro de la igualdad de género para la promoción, respeto y garantía de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras.

Para dar respuesta a esta interrogante se considera relevante incluir en la respuesta, por un lado, todas las normas y especificidades relativas a la aplicación de la perspectiva de género en las cuestiones laborales y el ejercicio de la libertad sindical. Por otro lado, es importante señalar que existen determinadas condiciones que deben ser valoradas para la estructuración de medidas que garanticen el ejercicio de los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y libertad de asociación de las mujeres. Para ello, nos permitimos citar algunos aspectos más relevantes a tomar en cuenta en el cumplimiento de estos deberes estatales:

1. La ausencia de una distribución de responsabilidades familiares equitativas exige que las mujeres deben conciliar sus funciones laborales con el trabajo no remunerado doméstico y de cuidados.

2. El empoderamiento de las mujeres en los sectores más vulnerables del mercado laboral como la agricultura, el trabajo doméstico y el trabajo a domicilio es necesario para la consecución de la igualdad de género y el crecimiento sindical (CSI 2018: 11).

3. La formación de liderazgos femeninos resulta de vital trascendencia para el desarrollo de políticas de igualdad de género, así como, para fijar las bases de las futuras generaciones de liderazgos femeninos (CSI 2018: 14).

4. La integración de mujeres trabajadoras en los sindicatos como negociadoras promueve la inclusión de cláusulas que contemplan las necesidades de las mujeres en los lugares de trabajo (CSI 2017: 11).

En el plano internacional pueden citarse las prácticas exitosas de países como Brasil, donde la *Central Única dos Trabalhadores* se convirtió en la primera asociación sindical que promovía liderazgos femeninos dentro de los sindicatos. Desde 1986, con la creación de una comisión de la mujer al interior de este organismo, se han logrado importantes avances como el impulso de una campaña que buscaba subsanar la ausencia de servicios de guardería para trabajadoras, la aprobación de medidas que propiciaban la paridad de género al interior de

los órganos de administración de los sindicatos y el apoyo a favor del Convenio 189 de la OIT para el reconocimiento de los derechos de trabajadoras y trabajadores del hogar, lo cual, propició en 2010 que Brasil adoptara su propia legislación respecto al trabajo doméstico (CSI 2018: 5).

Otro caso de éxito es el de Indonesia, donde la formación de mujeres negociadoras ha sido clave para posicionar el papel de las mujeres trabajadoras al interior de los sindicatos dando como resultado la suscripción de 16 contratos colectivos entre 2012 y 2015 negociados por mujeres que beneficiaron alrededor de 27,000 trabajadoras (CSI 2018: 15).

Gracias a campañas como la liderada por la CSI a nivel internacional países como Brasil, Indonesia, Sudáfrica, Uganda y Tanzania hoy en día promueven la formación de mujeres negociadoras al interior de los sindicatos, para ello, los Estados se encargan de atender las necesidades sociales y económicas de las mujeres trabajadoras con la finalidad de incrementar el activismo de éstas al interior de las asociaciones sindicales.

### 3. Relación entre libertad sindical, libertad de expresión, derecho de reunión y derecho a huelga

a. A la luz de los artículos 13 (Libertad de expresión), 15 (Derecho de reunión) y 26 (Desarrollo progresivo) la Convención Americana sobre Derechos Humanos, IV (Derecho de libertad de investigación, opinión, expresión y difusión) y XXI (Derecho de reunión) de la Declaración Americana y 8.1 (Libertad sindical) 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?

La relación que existe entre los derechos de libertad de expresión, derecho de reunión la libertad sindical y el derecho de huelga es la dependencia de unos frente a otros, en este sentido los derechos como reunión, huelga, libertad de expresión, libertad de asociación forman parte del derecho a la libertad sindical, ya que a través de ellos se ejerce tal derecho.

El derecho de la libertad sindical posee dos dimensiones: 1) positiva, que consiste en la facultad del individuo de promover y constituir asociaciones sindicales y 2) negativa, consistente en la libertad de no adherirse a una determinada asociación (Carrasco Fernández s/f: 11).

Sin embargo, se tiene que tomar en cuenta que la naturaleza-finalidad de los sindicatos se expresa a través de la lucha del movimiento obrero, respecto a esto Mario de la Cueva propone una definición de carácter sustancial que es la siguiente: “El sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestaciones de servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas” (De la Cueva 2014: 283).

Por lo anteriormente expuesto se destaca la importancia que tiene el derecho de libertad sindical, porque nos permite situar a tal derecho como el punto central. Para contestar el planteamiento de la primera pregunta que realiza la H. Comisión IDH a la instancia judicial interamericana es conveniente, a juicio de este Instituto, determinar que para el pleno ejercicio de la libertad sindical es indispensable el disfrute de los derechos civiles y políticos, fundamentalmente del derecho a la vida, a la integridad personal, a la libertad de pensamiento, así como el derecho a la seguridad de la persona, el derecho a la libre expresión y el derecho de reunión y asociación (Gómez Zuluaga s/f :20).

En el mismo sentido, el Comité de Libertad Sindical de la OIT desde su creación en 1951 ha manifestado que “las restricciones de las libertades civiles y políticas constituyen una de las principales causas de violación al derecho a la libertad sindical”. También la Declaración de Filadelfia<sup>8</sup> reconoció oficialmente la relación existente entre las libertades públicas y los derechos sindicales (OIT 1994).

Respecto a la relación que existe entre la libertad sindical, la libertad de expresión, el derecho de reunión y el derecho a huelga, es necesario partir de la siguiente premisa: la

---

<sup>8</sup> Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1944 e incorporada en la Constitución de la OIT en 1946.

interdependencia<sup>9</sup> e indivisibilidad<sup>10</sup> de los derechos humanos. En tal sentido, esta comunidad académica sostiene que los derechos humanos son indivisibles, sin separaciones ni rasgos en cuanto a su valor o exigibilidad; y, por otro lado, sostiene su interdependencia, en el sentido de que es el conjunto de los derechos humanos ligados unos con otros como se logra el fin último de su sentido, que es la dignidad humana.

En segundo término, se expondrá la importancia de cada uno de los derechos como parte del derecho sindical. Al ser reconocida la relación entre las libertades públicas y los derechos sindicales por medio de la Declaración de Filadelfia se menciona en su artículo 1 inciso b que las libertades de expresión y de asociación son esenciales para un progreso constante refiriendo que los derechos fundamentales son inherentes.

La libertad de expresión y de opinión forman parte de los derechos sindicales, este derecho comprende “la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección de acuerdo con la Convención ADH.

De tal manera que los derechos sindicales necesitan la libre difusión de información, opiniones e ideas, en este sentido los trabajadores, patrones y sus organizaciones deben de contar con el derecho de libertad de opinión y de expresión en todo momento. La libertad de expresión en su relación con los derechos sindicales también comprende “la libertad de palabra de los delegados de organizaciones de empleadores y de trabajadores que asisten a congresos, conferencias y reuniones, y en particular a la Conferencia Internacional del Trabajo” (OIT 1994).

El derecho a huelga forma parte de la libertad sindical, ya que las organizaciones deben estar en la posibilidad legal de ejercer acciones de presión legítima para poder luchar por sus intereses y lograr mejores condiciones laborales. Este derecho ha sido definido doctrinalmente como:

La suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo de imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo que, respondan a la idea de justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción (Mario de la Cueva 2014: 589).

De la definición se puede determinar que el derecho a huelga es el medio por el cual los sindicatos cumplen con su finalidad, es decir, la lucha de sus intereses para mejorar las condiciones de trabajo. Por lo que es evidente que sin la existencia de la huelga como instrumento de presión no podrían ejercer plenamente sus derechos.

---

<sup>9</sup> Pone énfasis en la interrelación y dependencia recíproca entre las diferentes categorías de derechos. Curso Fundamentos teóricos de los derechos humanos, (2011) Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Primera edición. México.

<sup>10</sup> Se encuentra estrechamente relacionada con el rechazo a cualquier posible jerarquización. Los Estados no están autorizados a proteger y a garantizar una determinada categoría de derechos humanos en contravención de otra, sin que todos estos merecen la misma atención y urgencia. Curso Fundamentos teóricos de los derechos humanos (2011) Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Primera edición. México.



La relación entre las libertades civiles y los derechos sindicales consiste en el disfrute de las libertades para garantizar la libertad sindical. El Comité de Libertad Sindical comprobó la existencia de violación a las libertades sociales cuando se presentan ataques a la integridad física, arrestos y detenciones arbitrarias, privación de la vida, exilio y desapariciones (OIT 1994).

La libertad de reunión es un parte esencial de la libertad sindical, representa una obligación de carácter negativo para el Estado de no intervenir para limitar u obstaculizar su ejercicio. Los sindicatos deben poder realizar reuniones con la finalidad de revisar cuestiones de interés que impliquen mejorar la condiciones trabajo, sin la injerencia de las autoridades.

Por su parte, el derecho de reunión y asociación presenta dos dimensiones, la primera relacionada con un carácter interno que es la facultad de reunirse entre los sindicatos para trata compartir, expresar y revisar cuestiones de interés. La segunda dimensión se refiere a las reuniones internacionales, ya que toda medida que impida la intervención de un dirigente sindical (de trabajadores o patrones) es una limitación de las garantías que establece el artículo 3 del Convenio de la OIT. Esta segunda dimensión conlleva la libertad de movimiento y circulación, ya que representa la facultad de los dirigentes de las organizaciones trabajo y de empleadores de entrar, circular y salir del territorio (OIT 1994).

Para concluir, dando respuesta a la pregunta formulada por la Comisión IDH, la relación que existe entre la libertad sindical, libertad de expresión, el derecho de reunión y el derecho de huelga se manifiesta en el ejercicio de una de ellas es indispensable para que los trabajadores gocen de los otros derechos, poseen características de indivisibilidad e interdependencia. La libertad sindical comprende el derecho de formar o no parte de un sindicato y a su vez el sindicato es la organización trabajadores o patrones con la finalidad de luchar por mejores condiciones de trabajo de esta manera se manifiesta el derecho de reunión. Los sindicatos para alcanzar su finalidad necesitan herramientas como lo son la libertad de expresión que va permitir buscar, recibir y difundir información e ideas. El derecho de huelga representa la negociación colectiva fallida y es un medio de presión que contribuye a la lucha intereses laborales.

b. ¿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 (Desarrollo progresivo) de la Convención Americana, XIV (Derecho del trabajo y Retribución Justa) de la Declaración Americana, 6 (Derecho del trabajo) y 7 (Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo) del Protocolo de San Salvador y los principios y derechos fundamentales en el trabajo?

La relación existente entre la libertad sindical, la libertad de expresión, el derecho de reunión y el derecho de huelga es que de la libertad sindical se dependen los demás derechos los cuales son requisitos necesarios para poder lograr el pleno ejercicio de la libertad sindical. Por lo tanto, frente a la relación existente de dependencia entre estos derechos tiene por consecuencia jurídica la creación de obligaciones para los Estados.

Como anteriormente se mencionó la historia del derecho colectivo permite visualizar la lucha por la igualdad de condiciones entre la clase obrera y la privilegiada, consolidándola por medio del movimiento de sindicalización, del cual deriva la libertad sindical.

La libertad sindical tiene como finalidad la unión de trabajadores o patrones en la lucha de sus intereses. Desde de la trinchera de los trabajadores se busca las mejorar las condiciones de trabajo. De esta forma el derecho a libertad sindical es el instrumento que va permitir alcanzar las mejores condiciones de trabajo que cumplan con las características de justas, equitativas, y satisfactorias como lo menciona el artículo 7 del Protocolo de San Salvador.

Por tanto, una básica y principal consecuencia jurídica que nace de la relación entre los derechos humanos laborales y de sindicación es el nacimiento de deberes para los Estados. Básicamente, como se ha sostenido a lo largo de este documento, consistentes en garantizar el pleno ejercicio del derecho a la libertad sindical y generar las condiciones tanto económicas, culturales, sociales y jurídicas que sean necesarias para que el ejercicio de estos derechos sea pleno y no esté sujeto a intervenciones arbitrarias, peligro de la vida, evitar la discriminación, generar las condiciones de acceso a estos derechos y garantizar las garantías judiciales necesarias para su defensa y protección.

c. ¿Qué especificidades se deben tener en cuenta cuando son mujeres quienes ejercen estos derechos?

Este grupo académico ha sostenido en líneas anteriores la evidente infra-representación de mujeres en el mundo de las relaciones sindicales, concretamente, en las asociaciones sindicales. Siguiendo las recomendaciones de la OIT en esta temática y desde una clara perspectiva de género afirmamos que es primordial generar el empoderamiento de las trabajadoras al interior de las asociaciones sindicales (OIT 2019: 96).

Para ello, los Estados deben de tomar en cuenta lo establecido en los Convenios 87 y 98 de la OIT relativos a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación y a la negociación colectiva respectivamente en armonía de lo contenido en los artículos 4.1 y 11 de la CEDAW y 7, 8 y 9 de la Convención *Belém do Pará*, con el objetivo de adoptar las medidas necesarias para fomentar la actividad sindical de las mujeres en la consecución de mejores condiciones laborales.

En relación con lo anterior, en el desarrollo de estos deberes el Estado debe contemplar ciertas condiciones que influyen en la participación de las mujeres dentro de los sindicatos (CSI 2017: 17):

1) Las trabajadoras generalmente no tienen confianza para participar en sindicatos por el desconocimiento de sus derechos laborales, además, el sentimiento de inferioridad limita su interés en liderar las asociaciones.

2) Los sindicatos se encuentran inmersos en una cultura *machista* en la que se subestima la importancia de la participación de las mujeres, esto representa un obstáculo para que sus necesidades sean tomadas en cuenta.

3) La existencia de estereotipos al interior del núcleo familiar contribuye a que la distribución de cargas de cuidados y domésticas sea desigual entre hombres y mujeres. Históricamente han sido las mujeres quienes se ven afectadas por esta dinámica, por ello, algunas mujeres se encuentran bajo una *doble carga* pues tienen a su cargo responsabilidades domésticas y familiares y a la vez trabajan.

4) Las actividades y reuniones de las asociaciones suelen llevarse a cabo en periodos de tiempo y espacios incompatibles con los de las trabajadoras.

5) La actitud al interior de los lugares de trabajo puede ser represiva o intimidante en relación con el activismo sindical femenino.

En este sentido, para el cumplimiento estatal de estos deberes es importante tomar en cuenta estas especificidades en el desarrollo de políticas públicas:

- 1) Desarrollar mecanismos de supervisión para las empresas tanto públicas como privadas promuevan e impulsen la participación de las mujeres en el ejercicio de los derechos de huelgas o paros; establecer paridad de género en los órganos directivos;
- 2) Promover espacios de diálogo en los lugares de trabajo para conocer las inquietudes de los y las trabajadoras, ajustes en el desarrollo de las actividades sindicales para asegurar la participación de las trabajadoras (por ejemplo, pueden establecerse horarios y días compatibles con las posibilidades de las mujeres para el desarrollo de reuniones) así como, a través de campañas de sensibilización a empleadores y líderes sindicales para fomentar una cultura sindical alejada de los estereotipos de género (CSI 2018: 15).
- 3) Aplicar protocolos o auditorías a las empresas para el establecimiento de servicio de guarderías, permisos o licencias para participación en las actividades sindicales; entre otras.
- 4) Desarrollar políticas públicas que tomen en cuenta la perspectiva de género en las relaciones laborales, y en el ejercicio de los derechos de negociación colectiva, de huelga y de sindicación. Así como en las libertades de expresión.

Respecto a lo anterior, la Corte IDH ha desarrollado una línea jurisprudencial en materia de género que prevé los aspectos que deben ser tomados en cuenta por los Estados en el desarrollo de políticas públicas en relación con los derechos humanos de las mujeres. Así pues, la jurisprudencia en materia de género ha establecido la necesidad de aplicar criterios específicos para el tratamiento de violaciones a derechos humanos de las mujeres, en el caso de la violencia de género por ejemplo, ha definido que:

[...] los Estados deben adoptar medidas preventivas en casos específicos en los que es evidente que determinadas mujeres y niñas pueden ser víctimas de violencia [...] todo esto debe tomar en cuenta que [...] los Estados tienen, además de las obligaciones genéricas obtenidas en la Convención Americana, una obligación reforzada a partir de la Convención Belém do Pará (Corte IDH, *González y otras “Campo Algodonero” vs México*, párr. 258)

Esto ha sido retomado en otros asuntos resueltos por la Corte IDH (Corte IDH, *V.R.P., V.P.C. y otros vs Nicaragua*, párr. 153; *Veliz Franco y otros vs Guatemala*, párr. 134 y 143; *Espinoza González vs. Perú*, párr. 241; *Velásquez Paiz y otros vs. Guatemala*, párr. 145; *Gutiérrez Hernández y otros vs. Guatemala*, párr. 149; *López Soto y otros vs. Venezuela*, párr. 258).

Ahora bien, la Corte también ha destacado la necesidad de aplicar medidas específicas de reparación en el caso de mujeres a través de la perspectiva de género (Corte IDH, *Fernández Ortega y otros vs. México*, párr. 223 y 230. ; *Rosendo Cantú y otra vs. México*, párr. 93; *Defensor de Derechos Humanos y otros vs. Guatemala*, párr. 157; *Veliz franco y otros vs.*

*Guatemala 251; Velásquez Paiz y otros vs. Guatemala*, párr. 229; *Favela Nova Brasília vs. Brasil*, párr. 293; *López Soto y otros vs. Venezuela*, párr. 270).

De esta manera, los Estados deben fomentar las condiciones adecuadas para garantizar, proteger y respetar los derechos humanos de las mujeres. En el caso determinado de las trabajadoras, el cumplimiento de estas condiciones específicas se manifiesta a través de sucesos de gran magnitud, un ejemplo de ello es el ejercicio del derecho de huelga.

En España durante marzo del 2018, a la voz de “a la huelga diez, a la huelga cien, a la huelga mi madre yo voy también” (Perales 2018) aproximadamente 6 millones de mujeres participaron en huelgas y manifestaciones para protestar contra la diferencia salarial entre hombres y mujeres y la violencia de género. Este movimiento auspiciado por las Comisiones Obreras (CCOO) reunió durante algunos días a miembros de colectivos feministas y trabajadoras lo que dio como resultado que temas como la brecha salarial, violencia de género, discriminación y techo de cristal resonaran en medios de comunicación llegando hasta los escritorios de las fuerzas políticas de España.

#### 4. La igualdad de género en el ejercicio de los derechos sindicales

a. ¿De qué manera aplica el derecho de las mujeres a ser libre de toda forma de discriminación y violencia de acuerdo a los artículos 4.f (Derecho igualdad de protección ante la ley) y 6.a (Derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación) de la Convención *Belem do Pará*, 1.1 (Obligación de respetar los derechos y obligaciones reconocidos) y 24 (Igualdad ante la ley) de la Convención Americana, 3 (Obligación de no discriminación) del Protocolo de San Salvador y II (Derecho de igualdad ante la ley) de la Declaración Americana en la interpretación del contenido jurídico de la libertad sindical y los derechos a la negociación colectiva y huelga?

Para contestar este planteamiento es necesario establecer, en primer lugar, lo que se entiende por igualdad y no discriminación desde la teoría, en segundo término, la definición normativa de estos dos aspectos y, en tercer lugar, lo relativo a la igualdad de género.

La igualdad goza de una configuración múltiple que permite considerarlo como principio, valor y derecho fundamental. Su fundamento estriba en el reconocimiento de igual dignidad de todos los seres humanos y propone el trato *igual entre los iguales y desigual entre los desiguales* (Montoya Melgar 2018). Lo anterior se refiere a que la igualdad no es plana y carente de matices, sino que responde a criterios como la objetividad y razonabilidad, que sugieren que todo ejercicio que implique una distinción entre personas debe tener una razón o propósito legítimo (Bayefsky 1990: 12).

La igualdad ha sido considerada como uno de los valores superiores en el orden jurídico (además de la libertad y la justicia), mismo que sirve como herramienta de interpretación y aplicación de normas. De acuerdo con Carrizosa la igualdad debe de ser vista como principio y como derecho fundamental autónomo. Como principio, en función de su capacidad para interpretar otros derechos fundamentales y hacerlos efectivos. Por otro lado, se considera como un derecho fundamental debido a que el límite/deber del Estado, que consiste en otorgar un trato igual a las personas, representa una prerrogativa esencial de las personas gracias a la cual es posible el ejercicio de los demás derechos humanos (Carrizosa 2009: 93 y 98).

Esta limitante a la que nos referimos consiste precisamente en la justificación objetiva y razonable de que el Estado debe realizar -a través de los poderes públicos- en el caso de que se realice algún trato diferente entre personas. Ahora bien, la igualdad como principio y derecho ha sido vinculada con otro principio no menos importante, el de la no discriminación. Si bien la igualdad alude a la justificación en las distinciones de trato entre personas, la no discriminación consiste en la prohibición de estos tratos diferenciados cuando se realizan en virtud de determinados criterios o categorías sociales y aspira a la erradicación de conductas que han propiciado la anulación o menoscabo de derechos y libertades fundamentales (Carrizosa 2009: 126).

En este sentido, la no discriminación rechaza que los tratos desiguales puedan justificarse a partir de aspectos que son inherentes a las personas como el sexo, género, raza, nacionalidad, religión, postura política (también llamadas categorías sospechosas) entre otros, dado que estos forman parte de la construcción de la dignidad humana y el menoscabo de los mismos impide el ejercicio de los derechos humanos.

Por tanto, podemos entender que la igualdad cuenta con dos dimensiones: formal y material. La igualdad formal implica un trato paritario en la legislación (igualdad en la ley) y en la aplicación de la norma (igualdad ante la ley). La igualdad en la norma representa la esencia del principio de igualdad, es decir, se refiere a la necesidad de establecer un trato igual entre los iguales y desigual entre los desiguales limitando la discrecionalidad de los legisladores a no establecer distinciones sin un fundamento razonable y objetivo. En segundo lugar, la igualdad ante la ley refiere que las mismas leyes rigen para todas las personas y se aplican sin excepción (Morán Navarro y Abundis Rosales 2016: 145 y 146).

El reconocimiento de estos derechos es fundamental en los instrumentos jurídicos a nivel nacional, regional e internacional. En el ámbito internacional la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) establece en el artículo 1 la igualdad en dignidad y derechos de todas las personas, mientras que en el artículo 2 indica que los derechos y libertades son otorgados sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o cualquier otra similar.

Ahora bien, el mismo instrumento contempla la igualdad y no discriminación de las personas ante la ley como protección a las diferencias no justificadas por jueces, tribunales u órganos administrativos (Carrizosa 2009: 108).

De igual forma, el PIDESC contempla la obligación de los Estados de garantizar que el ejercicio de los derechos contenidos en tal instrumento no se vea impedido por alguna categoría sospechosa (artículo 2.2).

En el ámbito regional, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948) decreta la igualdad de todas las personas ante la ley, la titularidad de derechos y obligaciones, así como la no discriminación. Por otro lado, la Convención ADH contempla el compromiso que deben de asumir los Estados para respetar, garantizar y proteger los derechos y libertades de todas las personas con apego al principio de no discriminación, mientras que en el artículo 24 dispone que todas las personas son iguales ante la ley por lo que tienen derecho a la protección de la misma.

La no discriminación también se encuentra contenida en el Protocolo de San Salvador, el cual enuncia, en el artículo 3, el principio de no discriminación como una obligación de los Estados.

Así pues, la igualdad y no discriminación son principios-derechos complementarios que establecen el deber del Estado de garantizar el trato digno e igual a las personas ya sea mediante la eliminación de conductas discriminantes o por la aplicación de tratos diferenciados debidamente justificados.

En este sentido, el ideal de la igualdad a través de las acciones del Estado (igualdad formal) es la igualdad sustantiva o material que consiste en remover los obstáculos que impiden el ejercicio de la igualdad como derecho en la sociedad. Esto implica que el Estado asume el compromiso de no discriminar y adopta estrategias para garantizar el desarrollo en condiciones de igualdad de todas las personas, es decir, la igualdad material resulta de la aplicación de la igualdad formal (Morán Navarro y Abundis Rosales 2016: 149).

No obstante, en la actualidad la igualdad material representa un ideal que como sociedad debemos alcanzar, pues las brechas de desigualdad persisten en la sociedad; clase alta, clase media y clase baja, blancos, mestizos o negros y hombres y mujeres han sido objeto de distinciones discriminatorias que impiden la posibilidad de edificar una sociedad que respete la igualdad, la diversidad y los derechos humanos (Arroyo Vargas 2010: 422).

La manifestación de la igualdad y no discriminación relativa al trato entre hombres y mujeres se ha convertido en un objetivo constante desde hace tres siglos cuando la lucha por el reconocimiento de los derechos a las mujeres y la búsqueda de su representación detonaron lo que se conoce como primera ola del feminismo (Instituto Aragonés de la Mujer 2018: 41).

El reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres propone desmitificar lo establecido socialmente por los estereotipos de género; el paradigma del hombre como modelo de humanidad y la subordinación de las mujeres respecto a los hombres son características propias del sexismo que ha marcado el desarrollo de la sociedad y que han condicionado el ejercicio de los derechos humanos para unos y para otros (Arroyo Vargas 2010: 425 y 426).

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) ha definido la igualdad de género como:

La igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños [...] no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron [...] supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres (UNESCO 2014: 105).

A lo largo de los años, ser mujer ha sido sinónimo de ser víctima de invisibilización y violencia. Los estereotipos de género como factores determinantes en la dinámica social han marcado a la mujer como persona incapaz para ciertas actividades y capaz para otras, algunas manifestaciones de ello se traducen en la relación de la feminidad con la maternidad, la dependencia emocional y las labores de cuidados.

En el ámbito internacional, la igualdad de género y la lucha contra la discriminación hacia las mujeres ha sido atendida por un instrumento clave al que ya nos hemos referido: la CEDAW. Este instrumento -vigente desde 1981- invoca la obligación de los Estados por garantizar el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, además, valora la discriminación histórica de la que han sido víctimas y reconocen que las aportaciones de las mujeres son vitales para el desarrollo integral de la humanidad.

La CEDAW establece en el artículo 1 que:

La expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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.

De la misma forma, la Convención de *Belém do Pará* contempla a la discriminación como una forma de violencia que vulnera el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.

Define en el artículo 1 a la violencia como la “acción o conducta basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer [...] en el ámbito público como en el privado”. A su vez, contempla en el artículo 6 que el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia incluye: a) no ser víctima de discriminación y b) ser libre de estereotipos relacionados con la inferioridad o subordinación que marcan los comportamientos y prácticas sociales.

En este sentido, los Estados asumen el compromiso de propiciar la igualdad de las mujeres y hombres en el ejercicio de sus derechos y libertades, esto supone que, si bien, hombres y mujeres tienen los mismos derechos el Estado debe adoptar las medidas que sean necesarias para asegurar la efectividad de los derechos en los casos en los que exista confrontación de estos, es decir, establecer tratos iguales entre los iguales y desiguales entre los desiguales.

Esta interpretación de ambos instrumentos ha sido recogida por el Alto Tribunal Interamericano al señalar que, de acuerdo con el principio de igualdad y no discriminación, hombres y mujeres son titulares de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales que se encuentran consagrados en los demás instrumentos jurídicos internacionales, por lo que no debe discriminarse el ejercicio de estos por cuestión del sexo/género de las personas (Corte IDH, *Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador*, párr. 172 y 234; *Yarce y otras vs. Colombia*, párr. 260).

Lo dispuesto en estos últimos párrafos, aunado a lo establecido en la Convención ADH, el Protocolo de San Salvador, la Declaración Universal de Derechos Humanos y el PIDESC en relación con los principios de igualdad y de no discriminación constituye el marco de protección a los derechos y libertades de las mujeres. Esto ha sido puesto de manifiesto por la Corte de San José, al afirmar que la prevalencia de la desigualdad por razones de sexo/género es un mal vigente que requiere la aplicación de medidas específicas, así pues, estas desigualdades representan un común denominador en los aspectos familiar, sentimental, educativo, de salud y laboral (Corte IDH, *Atala Riffo y niñas vs. Chile*, párr. 11, 140, 267). La Corte IDH estableció en la sentencia *González y otras (“Campo Algodonero”)*; además sostuvo que una de las causas y consecuencias de la violencia de género son los estereotipos, los cuales se asocian con la subordinación de la mujer en diferentes prácticas sociales (Corte IDH, *González y otras “Campo Algodonero” vs. México*, párr. 401).

En relación a la pregunta que se formula en solicitud de Opinión Consultiva, sobre este último punto es necesario precisar algunos elementos. La OIT señala que, la discriminación por razón de sexo es la causa principal de las desigualdades dentro de los mercados laborales. La segregación de hombres y mujeres en el trabajo es atribuida a la división sexual del trabajo, esto implica que las profesiones y oficios se encuentran clasificados en función de estereotipos a las figuras masculina y femenina. Mientras que, los puestos de trabajo que exigen capacidad física, mental o de liderazgo son comúnmente ocupados por hombres, las labores que engendran responsabilidades de cuidados o tareas domésticas son designados a las mujeres, esta dinámica contamina tanto a empleadores como a trabajadores e impide que las mujeres puedan competir en igualdad de circunstancias con los hombres (OIT 2016: 41).



La desigualdad en el ámbito laboral no solo se da en cuanto a la oportunidad de conseguir un empleo, sino que también se manifiesta en la calidad del trabajo, esto último es precisamente a lo que se refiere la división sexual del empleo. El sesgo de inferioridad y falta de racionalidad que se ha atribuido a las mujeres ha dificultado el acceso de éstas a empleos redituables.

Recientemente la OIT estableció que a nivel mundial las mujeres tienen menos probabilidades de tener un trabajo y más probabilidades de ocuparse en los puestos más bajos de la escala profesional. En 2018 se identificó que la brecha entre las mujeres que deseaban tener un trabajo remunerado y las que efectivamente lo tenían<sup>11</sup> era de aproximadamente 25% (OIT 2019: 24 y 25).

La desigualdad de género en materia laboral afecta desproporcionadamente a las mujeres, esto se debe a la acumulación de dos o más características susceptibles a la discriminación como lo es la etnia, nacionalidad, edad, estatus migratorio, etc. Esta situación aumenta el riesgo de las mujeres a someterse a regímenes informales de empleo, lo cual, a su vez, dificulta el acceso a determinados derechos de carácter laboral.

Algunas de estas limitaciones se dan en el ámbito colectivo a través de la libertad sindical, la negociación de contratos colectivos o el ejercicio de la huelga. La OIT estima que las mujeres participan en menor medida en estos derechos en virtud de que se ocupan en áreas o modalidades de trabajo donde las tasas de afiliación sindical son más bajas. La misma organización destaca que, a pesar de que la afiliación de las mujeres en sindicatos ha ido aumentando en los últimos años<sup>12</sup>, la participación de ellas en los órganos de administración no reluce debido a que los puestos de administración y representación son mayormente ocupados por hombres (OIT 2019: 54 y 55).

Como hemos abordado en líneas anteriores, la OIT ha sido clara en los Convenios 87 y 98 respecto a esta temática. En el primero hace referencia a la libertad sindical y la protección de la sindicación; texto en el cual reconoce que la libertad de expresión y asociación resultan fundamentales para el desarrollo, por lo que establece el derecho de todos los trabajadores y empleadores a constituirse o afiliarse a organizaciones de representación sin que exista alguna distinción que limite el ejercicio de esta libertad (artículo 2).

En el segundo de los convenios citados, la OIT establece la protección al derecho de sindicación y la negociación colectiva, en el artículo 1.1 la organización dispone que la protección del derecho a la sindicación de los trabajadores deberá hacer frente a todo acto de discriminación que intente menoscabar la libertad sindical de estos.

Ahora bien, el CEDAW en su artículo 11 establece que: “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos [...]”. En el mismo enunciado, se establece que, a fin de evitar la discriminación de las mujeres en el empleo por cuestiones relacionadas con la maternidad, los Estados deberán

---

<sup>11</sup> En 2018 se encontraban empleadas 1300 millones de mujeres, 700 millones menos que la ocupación laboral de hombres en ese mismo año.

<sup>12</sup> Cifras arrojan que, en la Confederación Sindical Internacional y la Confederación Europea de Sindicatos, por ejemplo, el promedio de mujeres afiliadas es del 42% y 43.5% respectivamente.

de procurar una serie de medidas específicas que protejan la estabilidad del empleo de la mujer.

Por su parte, la Convención *Belém Do Pará*, dispone en el artículo 4 que las mujeres tienen derecho a que se reconozca el goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y libertades contempladas en los instrumentos internacionales y regionales, además, establece en la fracción f) del mismo enunciado que, las mujeres tienen derecho a la igualdad ante la ley y en la ley.

En instrumentos como el PIDESC y el Protocolo San Salvador el principio de igualdad y no discriminación figura como un eje transversal en la configuración del derecho al trabajo en condiciones dignas (artículos 6 y 7 los artículos son los mismos en los dos instrumentos), así como los derechos colectivos del trabajo como la libertad sindical y la huelga (artículo 8)

Por lo anterior, se puede responder que, la igualdad y no discriminación como principios y derechos son esenciales para la efectividad de los derechos humanos, por tanto, son contemplados como pilares del marco normativo y la jurisprudencia internacional. No obstante, el panorama actual demuestra que en el ejercicio de los derechos humanos existe una brecha de desigualdad entre hombres y mujeres que afecta el desarrollo económico y social de estas últimas. La prevalencia de estas brechas en sectores como el laboral impide el crecimiento humano de las mujeres, de tal forma que su participación como directivas, miembros o líderes sindicales y negociadoras de contratos es mínima, es por ello que instrumentos como la Convención *Belém do Pará* y la CEDAW reconocen el derecho de las mujeres a ser libres de toda discriminación lo que implica garantizar el ejercicio de sus derechos a la libertad sindical, la huelga y la negociación sin que el sexo/género sea obstáculo para ello.

b. 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(Obligación de respetar los derechos), 2 (Deber de adoptar las disposiciones de derecho interno) y 26 (Desarrollo progresivo) de la Convención Americana y los artículos 2.b(Violencia contra la mujer), 3(Derecho a una vida libre de violencia) y 5 (Ejercicio libre y pleno de los derechos reconocidos) 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?

De conformidad con lo expuesto en la anterior cuestión, este cuerpo académico reconoce también, que la discriminación motivada por el sexo/género es un problema que ha sido arrastrado por años y que dificulta la igualdad entre hombres y mujeres. Sostiene también que la igualdad y no discriminación aparecen como principios y derechos en el ordenamiento jurídico tanto internacional cuanto interamericano, de tal forma que constituyen valores superiores que construyen la dignidad humana de ahí que, exista la obligación estatal de garantizar que todas las personas sean titulares de derechos y libertades y que, a su vez, puedan ejercerlos sin una distinción injustificada de por medio.

En otras palabras, el alcance de las obligaciones de los Estados para garantizar a las mujeres en el ejercicio de sus derechos sindicales y evitar las prácticas discriminatorias y de

violencia viene dado por el compromiso que asumen, como Estados, al momento de ratificar los instrumentos internacionales antes señalados, pero concretamente, para el sistema interamericano por la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Convención de *Belém Do Pará*. Así mismo, por el *corpus iuris* interamericano conformado por la Corte IDH durante 40 años de funcionamiento que interpreta y da significado a los derechos humanos de las mujeres contenidos en los tratados internacionales aplicables a la materia.

Por lo que claramente quedan patentes las obligaciones contraídas por los Estados tanto de aplicar los derechos humanos contenidos en los instrumentos regionales como el deber de adecuar el derecho interno para que sea compatible con la plena garantía de tales derechos, especialmente, se establece el deber de los Estados de erradicar la discriminación contra la mujer en todos los aspectos, incluyendo el laboral y el sindical.

En lo específico, podemos concluir que en virtud de lo establecido por los artículos 1.1, 2 y 26 de la Convención ADH, así como 2.b, 3 y 5 de la Convención *Belém do Pará* corresponde a los Estados miembros del sistema interamericano adoptar una agenda social y económica que propicie la igualdad de género en el ejercicio de los derechos colectivos del trabajo a fin de garantizar una participación de las mujeres que permita contribuir a su desarrollo profesional, para ello deberán adoptar medidas afirmativas que garanticen lo anterior.

En este tenor, ya han sido contempladas por diversas asociaciones sindicales internacionales algunas acciones estratégicas que requieren ser valoradas e implementadas por los Estados. Estas acciones se dividen en dos categorías:

- a) Medidas que fomenten el respeto y promoción de los derechos sindicales de las mujeres;
- b) Acciones afirmativas para garantizar estos derechos que, a su vez se dividen en: i) políticas y medidas a implementar para erradicar las desigualdades de género y, ii) acciones para prevenir y responder a la violencia de género (CSI 2019).

En primer lugar, estos organismos sindicales establecen que los Estados deben de atender a dos cuestiones principales en la promoción de los derechos sindicales de las mujeres:

1. El reconocimiento de los estados a través de la ratificación de los convenios de la OIT relativos a la libertad sindical, la negociación colectiva, el trabajo y la responsabilidad familiar (Convenios 87, 98 y 156 respectivamente)
2. Establecer puentes de comunicación entre los Estados, los empleadores y trabajadores/as para definir acuerdos que permitan una mayor participación de las mujeres en las organizaciones sindicales

Por otro lado, para asegurar el ejercicio de los derechos sindicales es necesario que se adopten acciones encaminadas a reducir las desigualdades de género persistentes en el aspecto laboral. Por lo cual, así como se estableció en la respuesta al planteamiento bajo el numeral 4 del inciso b), los Estados deben valorar las siguientes estrategias:

- 1) Mayor reconocimiento, valoración y protección del trabajo no remunerado del hogar.
- 2) Propiciar condiciones de trabajo que permitan equilibrar la vida familiar con las actividades laborales.

3) Diseñar políticas que favorezcan el acceso equitativo de las mujeres trabajadoras a la educación, servicios de cuidado infantil, servicios de salud, transporte, servicios públicos y alimentación.

4) Garantizar a las mujeres el acceso a empleos formales con la finalidad de propiciar su afiliación, participación y administración de organizaciones sindicales.

5) En conjunto con empleadores y trabajadores, diseñar políticas que permitan prevenir, identificar, atender y combatir las situaciones de violencia de género dentro del lugar de trabajo.

Estas acciones deberán ser complementadas de acuerdo a las condiciones específicas que se manifiesten en cada Estado, por lo que estos deberán comprometerse a identificar las áreas de oportunidad en materia laboral.

## 5. Autonomía sindical y garantía de participación y liderazgo sindical para las mujeres

a. ¿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 (Desarrollo progresivo) de la Convención Americana, XXII (Derecho de asociación) de la Declaración Americana y 8.1.a (Libertad sindical) 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?

En este apartado temático, nuestro equipo de investigación expondrá la importancia de la interpretación y, en su momento, el papel que este H. Tribunal Interamericano ha aportado al Derecho Internacional de los Derechos Humanos a través de las decisiones que abordan la interdependencia e indivisibilidad de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales y de los derechos civiles y políticos.

Recientemente hemos celebrado los 50 años de la adopción de la Convención Americana, un instrumento vivo que forma parte de los ordenamientos internos de la mayoría de los países de la región, cuya interpretación tiene que acompañar la evolución de los tiempos y las condiciones de vida actuales. Así, en 2017 este Tribunal al decidir el caso *Lagos del Campo vs. Perú* abre una nueva línea jurisprudencial en el sistema interamericano de derechos humanos desde dos perspectivas: por un lado, la interpretación evolutiva que la Corte IDH realizó del artículo 26 de la Convención ADH dando paso a la justiciabilidad directa de los DESCAs; y, por otro lado, la sentencia abre camino a la justicia laboral en el continente.

Para el caso que nos interesa aquí, desde el ámbito de las relaciones entre particulares en contextos laborales, es decir, el derecho a la asociarse y reunirse y su vinculación el derecho a la sindicación, así como la libertad de expresión. En este sentido, el caso *Lagos del Campo*, además de paradigmático reitera también la extensa jurisprudencia interamericana sobre el derecho a la libertad de pensamiento y expresión establecido en el artículo 13 del Pacto de San José.

También merece la pena destacar que, en materia laboral, la Corte reflexionó si el derecho a la estabilidad laboral podría ser ubicado como derecho protegido en el contenido normativo del 26 de la Convención ADH. En tal tenor, señaló que el estado peruano fue responsable porque no adoptó las medidas adecuadas para proteger la vulneración del derecho al trabajo imputable a terceros. Lo anterior cobra relevancia en el presente estudio por tratarse de una vulneración de derecho a la asociación en contextos laborales. En otras palabras, pone de manifiesto las acciones entre particulares (patrón/trabajador) y la relación que el trabajador tenía como *dirigente sindical*. La protección que el Tribunal interamericano otorga a la libertad de asociación en materia laboral, hace de este asunto un referente obligado para las relaciones sindicales en contextos laborales.

En este sentido, la línea jurisprudencial aquí trazada tuvo otros asuntos en los que se reiteró el criterio en materia laboral (Corte IDH, *Trabajadores Cesados de Petroperú y otros vs. Perú*, párr. 193) y libertad de expresión (Corte IDH, *San Miguel y otras vs. Venezuela*, párr. 221 y 222) así como la protección a las pensiones por jubilación derivadas del derecho a la seguridad social (Corte IDH, *Muelle Flores vs. Perú*, párr. 214 y 217; *Asociación*

*Nacional de Cesantes y Jubilados de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (ANCEJUB-SUNAT) vs. Perú*, párr. 156, 167 y 175).

Sin embargo, debido a la importancia de la decisión en materia de justiciabilidad plena de los DESCAs, este cuerpo académico considera oportuno señalar que, esta Opinión Consultiva, constituye una excelente oportunidad para la Corte IDH para establecer los alcances en relación con el derecho de asociación en materia laboral para la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores mediante los artículos 26 y 16 de la Convención ADH en lo relativo a la perspectiva género.

Lo anterior, con la finalidad de destacar cómo diversos instrumentos internacionales pueden actuar de manera sinérgica para delimitar los alcances de la protección de derechos sociales interamericanos mediante el Pacto de San José y los deberes de los Estados para erradicar las prácticas de discriminación contra la mujer en el ámbito laboral y, particularmente, en el contexto sindical.

Para dar respuesta a la pregunta formulada por la Comisión IDH, consideramos pertinente recordar que los Estados tienen impuestos los deberes que se derivan del cumplimiento tanto del Pacto de San José en cuanto a la prohibición de discriminación que se ha abordado aquí antes; pero también las obligaciones de hacer/realizar para tomar las acciones necesarias que ayuden a potencializar la participación de las mujeres en los contextos laborales, concretamente, como miembros activos de las asociaciones sindicales y su llegada y permanencia a posiciones de liderazgo en los sindicatos.

Esta línea de acción requiere, como se ha insistido a lo largo de estas páginas, en acciones legislativas, ejecutivas y judiciales que bajo la perspectiva de género impliquen: cambios en las contrataciones laborales, medidas legislativas que apoyen los espacios para las mujeres como la paridad en los sindicatos, en los puestos de liderazgo y directivos en las asociaciones sindicales, promoción de esta participación a través del establecimiento de estancias infantiles, guarderías, igualdad salarial, entre otras ya mencionadas.

b. ¿Qué aspectos tiene la división de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres en estos contextos?

En la división de tareas/responsabilidades al interior de la familia son contemplados los siguientes aspectos:

1) Género: las creencias culturales al respecto a los estereotipos de género impactan en la forma en la cual son asignadas las responsabilidades en el hogar. Aunque la división es más equitativa que antes, las mujeres siguen dedicando el doble de tiempo a las labores domésticas en comparación con los hombres.

De acuerdo con un estudio realizado en México por el INEGI, niñas, adolescentes, mujeres y mujeres mayores son quienes realizan más trabajo en el hogar. Semanalmente destinan a éste, en promedio 42.3 horas, tiempo tres veces mayor al invertido por los hombres, que es de 15.2 horas. Además, es importante señalar que, en el caso de las mujeres con empleo remunerado, las horas dedicadas a las tareas del hogar son adicionales a las de su jornada

laboral, por lo que ésta se extiende diariamente al doble o triple. Por ejemplo, la Encuesta sobre la situación de mujeres y hombres en la UNAM, destaca que las mujeres universitarias: investigadoras, técnicas académicas, profesoras de carrera o de asignatura, invierten más tiempo (hasta 30 horas a la semana) en actividades del hogar y al cuidado de otras personas (hijas, hijos, personas enfermas o adultas mayores) que sus homólogos hombres (CNDH 2016).

En general los hombres dedican más tiempo en todas las actividades excepto en las tareas domésticas, el cuidado de niños, ancianos y personas dependientes que son asumidas mayoritariamente por las mujeres, independientemente del tipo de hogar, aunque se observa un mayor distanciamiento de género en el tiempo invertido al hogar y la familia cuando se tratan de parejas con hijos y cuando se da el caso de inactividad laboral (estudiantes, jubilados o pensionistas, labores del hogar).

Con la llegada de los hijos se incrementa de forma significativa la dedicación femenina al trabajo doméstico y las diferencias de género en la distribución del tiempo. De modo que, la reducción en las diferencias de dedicación parecen sustentarse más en la delegación de tareas, mediante la contratación de personas ajenas a la propia familia, o la ayuda de otros miembros familiares, como los abuelos (Hernández Prados y Lara Guillen 2015).

2) Económico: dependiendo de la división, si las responsabilidades familiares se centran en una sola persona puede limitar sus posibilidades de independencia económica y autonomía. Uno de los aspectos que más ha influido en los cambios de la dinámica familiar ha sido la incorporación de la mujer al mundo laboral, transformando tanto al espacio público como al privado, y con ello las responsabilidades familiares. Estos cambios han afectado tanto a hombres como a mujeres, pero ha sido en el caso de los varones donde se ha dado una mayor resistencia para asumir nuevos roles domésticos, hasta ahora asignados mayoritariamente por condición de sexo, recayendo mayoritariamente en las mujeres. Sin valores, solo con los roles, no hay familia, ni sociedad, ni empresas, ni Estado, los cambios de roles determinan, por su propia naturaleza, cambios en los valores, y viceversa, el cambio de valores induce a cambios en los roles (Hernández Prados y Lara Guillen 2015).

3) Salud: la división de las responsabilidades, cuando no es equitativa, repercute en su estado de salud físico y psicológico, uno de los factores principales es falta de cuidado y prevención de enfermedades. La falta de un servicio médico o de seguridad social es otro de los factores que impactan en este aspecto (CNDH 2016). Cuando es la mujer la que se encarga de la mayoría de las responsabilidades familiares y además tiene un trabajo remunerado tiene un impacto en su salud debido a la doble jornada que realiza (Unión Europea 2019), esto genera cansancio, fatiga, mayor propensión a enfermedades, así como menos posibilidades de desarrollar otras facetas de la vida, como la social o el ocio.

4) Social: impacta en la participación en actividades (educativas, recreativas, culturales, deportivas o de otra índole) que favorezcan su desarrollo integral. Puede generar sentimientos de minusvalía y falta de solidaridad, o ausencia de interacciones sociales con personas distintas a las familias (CNDH 2016). Esto tiene un impacto en las relaciones con la familia extensa, así como con las amistades, debido a la disminución del tiempo privado. A la larga puede generar problemáticas de salud mental y física (Unión Europea 2019).

A nivel internacional, la Declaración Universal (artículo 16) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el numeral 4, establecen “el derecho de hombres y mujeres a casarse, fundar una familia y a disfrutar de iguales derechos y responsabilidades en el matrimonio”. De igual forma, la Convención Americana (artículo 17, párrafo cuarto) reconoce “la igualdad de derechos y la equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio”.

La CEDAW, por otro lado, establece que mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, tendrán los mismos derechos y responsabilidades, y que “...la negación de las responsabilidades familiares por parte de los hombres puede representar una forma de violencia hacia las mujeres, que conlleva a la falta de independencia económica y compromete su salud y hasta su participación”.

No cabe duda de que, el hogar, como espacio físico de convivencia familiar cotidiana, exige la satisfacción de necesidades/labores de cuidados y atenciones de las personas, con el objetivo de asegurar su supervivencia y desarrollo integral. Por ende, cada integrante de las familias debe contribuir a su conservación y funcionamiento; sin embargo, por razones culturales, la división de las tareas del hogar se realiza de manera diferenciada y jerarquizada. Esto significa que aún persiste la tendencia a depositar en las mujeres, la realización del trabajo en el hogar, mientras que a los hombres se les atribuye la responsabilidad de proveer recursos económicos.

La asignación de la labor en el hogar basada en estereotipos de género provoca inequidad, discriminación y violencia en las familias, pues constituye un obstáculo para que algunos(as) de sus integrantes realicen actividades que redunden en un beneficio y crecimiento personal. De ahí la necesidad de generar un cambio social hacia una participación equitativa de todas y todos en el hogar (CNDH 2016).



## 6. Derechos laborales y su ejercicio mediante las nuevas tecnologías

a. ¿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?

Ciertamente, se han presentado fenómenos de total relevancia que han comenzado a repercutir en el mundo del trabajo, sus instituciones y las organizaciones que lo caracterizan. Un ejemplo de lo anterior son los cambios en las estructuras económicas, como ha sucedido en la generación y oferta de servicios. En este contexto cabe advertir una cuestión que es primordial: la proliferación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs). Las llamadas TICS se han insertado en todos los aspectos de la vida económica, dando lugar a la necesidad de modificar la organización del trabajo, tanto estructuralmente como en lo relativo a culturas corporativas, prácticas, inversión en educación, técnicas de medición del desempeño y sistemas de remuneración (Montuschi s/f).

Existen dos mayores preocupaciones en materia de derechos laborales y su relación con las TICs. En primer lugar, están las obligaciones de los Estados de garantizar igualdad de oportunidades, salarios justos y condiciones de trabajo aceptables para todas las personas (de conformidad con el artículo 34 y 45.b de la Carta de la OEA; y el XIV de la Declaración Americana. En la actualidad se ha debilitado la protección legal de los trabajadores, la concepción de empleador–empleado se ha complejizado, la localización del trabajo se ha diversificado, los esquemas de las jornadas laborales se han individualizado, por lo que la diferencia entre el *trabajo asalariado* y el *autoempleo* se ha hecho más difícil de identificar (Montuschi s/f).

En segundo lugar, los avances tecnológicos y la economía de los servicios también han traído consigo cambios en las relaciones laborales y, específicamente, en la manera en que se desarrollan las negociaciones colectivas de trabajo. Los sindicatos y organizaciones también han visto amenazadas sus estrategias de comunicación tradicionales, por lo que han tenido que buscar adaptarse e integrarse a las TICs. Conforme a lo que hemos sostenido a lo largo de esta comunicación es un derecho de toda persona asociarse para ver por sus intereses, así como para todo trabajador participar en las organizaciones, pues son derechos que resultan esenciales para que las personas puedan expresar, promover, perseguir y defender intereses comunes y exigir cambios para su realidad social; para lograr las transformaciones democráticas y forjar sociedades libres y abiertas (2020).

Para contestar la pregunta que formula la Comisión IDH respecto al alcance de las obligaciones de los Estados sobre derechos específicos de los trabajadores para participar en el 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 las TICS, este Instituto considera oportuno señalar la existencia de los debates en torno a los efectos de los cambios tecnológicos respecto de la ocupación y el empleo.

En efecto, los países del mundo tienen ritmos distintos de crecimiento económico y de desarrollo, por lo cual al interior también se presentan diferencias en la generación de flujos de inversión, la adquisición de los conocimientos científicos y técnicos relevantes para desarrollar innovaciones, la adquisición de experiencias en el manejo de nuevas tecnologías, y los procesos de prueba y error, además de la escasa presencia de externalidades positivas. Aunado a esto, el ciclo de vida de las tecnologías agrega barreras de entrada que limitan las posibilidades de alcanzar el desarrollo tecnológico y para abrir ventanas de oportunidades en esta materia (Yoguel 2015 cit. por Molina *et al.* 2018: 21).

Por tanto, en opinión nuestra se reiteran las acciones que los Estados han de realizar para la promoción y facilitación de acceso a tecnologías digitales y la eliminación de restricciones, así como celebrar convenios de colaboración interestatal para el intercambio de conocimientos.

Por otra parte, al estudiar la relación entre las tecnologías y los salarios se ha observado que las labores repetitivas y más rutinarias son las que más fácilmente se pueden traducir a programaciones y codificaciones por medio de computadoras o robots. Esto, ciertamente se traduce en un temor al aumento del desempleo, solo quienes se destaquen por capacidades especiales o por créditos educativos en áreas difícilmente reemplazables podrán tener ventaja (Molina *et al.* 2018: 21 y 22).

Lo anterior ha sido confirmado por la OIT recientemente, la cual reconoce que aquellos trabajadores que desempeñen funciones repetitivas corren mayor riesgo en ser sustituidos ello debido a que estas actividades cuentan con más posibilidades de ser automatizadas a fin de aumentar la productividad y reducir los costos que genera pagar a los empleados.

De acuerdo con la misma OIT:

El riesgo de automatización varía considerablemente entre los sectores. El sector hotelero y de la restauración, que emplea al 4.9 por ciento de las mujeres y 2.8 por ciento de los hombres en todo el mundo, es el que corre un mayor riesgo de automatización, ya que casi el 73 por ciento de todas las actividades pueden automatizarse. En cambio, la educación y la salud y el trabajo social, que son sectores considerablemente feminizados, muestran el menor riesgo de automatización debido al componente de interacción personal que conlleva el trabajo de cuidados (OIT 2019: 53).

Los Estados, para contrarrestar lo anterior, deben enfocarse en la creación y reforma de políticas públicas, programas y otras medidas en materia educativa y tecnológica, que permitan actualizar a las personas en relación con las demandas más recientes. Incluso, una política que tenga en la mira el derecho de las personas de tener una formación constante también dentro de los puestos de trabajo se hace necesaria.

De lo contrario, aunque las TICs pueden mejorar el bienestar de la población en un inicio, eventualmente agudizarían las desigualdades. Tal es el ejemplo del trabajo desarrollado a través de plataformas digitales, por ejemplo, la OIT ha resaltado que estas plataformas suelen ser utilizadas por las mujeres debido a que es más fácil empatarlos con las labores domésticas y de cuidado que tienen a su cargo, sin embargo, este tipo de plataformas puede llegar a convertirse en una trampa debido a que carece de las condiciones necesarias para propiciar

el ejercicio de derechos laborales, lo que a su vez incrementa las brechas de desigualdad de género.

Desde luego, la participación de los sindicatos y otras organizaciones laborales en la creación y reforma de las medidas gubernamentales es fundamental para la inclusión efectiva de los intereses del sector trabajador. En este sentido, se han logrado algunos cambios importantes a nivel internacional que sirven de ejemplo, como sucedió en los Países Bajos, donde “los sindicatos lograron la formalización de contratos a tiempo parcial garantizando la igualdad de trato y acceso al sistema de seguridad social para todos los trabajadores contratados bajo esta modalidad” (Molina *et al.* 2018: 29).

En Seattle (Washington, Estados Unidos), los trabajadores de servicios de transporte que son contratistas independientes se organizaron mediante una asociación de conductores que funciona con una aplicación. También, a partir de la red de conductores de *Uber* se desarrolló una aplicación que funciona para el reparto de utilidades. Otro caso es el del sindicato alemán de empleados de servicios (*German Service Workers Union*) que creó una división de trabajadores independientes metalúrgicos, quienes concretaron una campaña de trabajo de colaboración horizontal justa para trabajadores con ocupaciones transitorias (Molina *et al.* 2018: 29).

Con esto, es posible observar que la utilización de las tecnologías y medios digitales por parte de las organizaciones de trabajadores y/o sindicatos ha resultado ser un apoyo significativo. Por tanto, esta cuestión se analizará enseguida.

En el marco de la libertad de reunión y asociación (artículo 20 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos), la ONU ha determinado que “[l]os Estados no solo tienen la obligación de proteger las reuniones pacíficas, sino que también deben tomar medidas para facilitarlas” (Noticias ONU 2018). Asimismo, el PIDCYP prevé las libertades de asociación y reunión en sus numerales 21 y 22.

Más aún, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU (CDH) en su Resolución 38/7 advirtió que la obligación de los Estados de respetar y proteger estas libertades debe realizarse tanto *online* como *offline*. La Asamblea General de la ONU en su Resolución 73/173 también instó a los Estados a garantizar que los mismos derechos y libertades que las personas gozan *offline* sean protegidas *online*, de conformidad con el derecho internacional de los derechos humanos (CDH, *Rights to freedom of peaceful assembly and of association. Report of the Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association*, A/HRC/41/41, 17 mayo 2019: 4).

Ya ha sido reconocido que la tecnología digital es un elemento integral del ejercicio de las libertades de asociación y reunión, tanto como un medio para facilitar el goce de derechos *offline*, así como espacios virtuales en los cuales se ejercitan por sí mismos los derechos (*online*). Ciertamente, estos derechos y libertades no son absolutos, empero la libertad de acceso a las tecnologías sí debe ser la regla y las limitaciones la excepción. Desde luego, para que las restricciones puedan ser válidas, deben cumplir ciertos requisitos: estar prescritas en la ley, perseguir un fin legítimo como la protección del orden público y la seguridad nacional, y ser necesarias y proporcionales (CDH, *Rights to freedom of peaceful assembly and of*

*association. Report of the Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association, A/HRC/41/41, 17 mayo 2019: 4).*

En el Reporte referido se observa que todavía existen territorios donde utilizan tácticas de control y obstaculización para el ejercicio de las libertades de asociación y reunión, verbigracia, legislaciones que criminalizan determinados movimientos *online*, restricciones a los sistemas digitales durante periodos electorales, bloquear sitios *web* de organizaciones de la sociedad civil como defensores de derechos humanos, vigilancia y acoso digital (CDH, *Rights to freedom of peaceful assembly and of association. Report of the Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association, A/HRC/41/41, 17 mayo 2019: 8).*

Por otro lado, en lo que respecta a las empresas y lugares de trabajo, cabe indicar que las obligaciones estatales implican medidas y deberes a cargo de los primeros, como permitir el uso de correos electrónicos, redes tipo intranet y/u otros medios electrónicos corporativos a favor de sus empleados para garantizar la libre comunicación vía digital con grupos de representantes laborales o sindicatos (Unión General de Trabajadores 2011: 3). Inclusive, sobre los empresarios recae el deber de dar acceso a información que pudiera ser relevante para tratarse en negociaciones de interés de los empleados (Unión General de Trabajadores 2011: 6). Además, conforme a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (de la ONU), las corporaciones deben implementar guías, modelos y demás medidas para el respeto y cuidado de los derechos humanos de sus empleados y grupos de interés.

Ciertamente, para poder establecer pautas y criterios de funcionamiento de medios digitales entre representantes, sindicatos, empresas y trabajadores, la negociación colectiva es necesaria, con lo cual se busca elaborar convenios colectivos que también prevean la manera de no infringir otros derechos, como la privacidad y los datos personales.

Por todo lo anterior, este cuerpo académico considera que la oportunidad para que el Alto Tribunal Interamericano se pronuncie sobre la materia es excepcional. Sobre todo, porque el momento histórico que se vive plantea retos y exigencias en todos los órdenes, principalmente, es importante destacar el papel de la mujer en el mercado laboral entre particulares y en su asociación sindical.

En contextos de avances tecnológicos las mujeres deben tener un papel prioritario porque históricamente han quedado relegadas de estas decisiones, de su visión del mundo laboral, del mundo de la familia y en general, de la sociedad. En tal sentido, los Estados tendrán la oportunidad (y el deber si fuera el caso) de plantear escenarios en los que sea posible escuchar su visión del mundo laboral y su relación con el entorno. También deben hacerse estudios e investigaciones respecto a trabajos que han sido *invisibilizados* o considerados como *no-trabajo* y, por tanto, fuera del mercado laboral y de la correspondiente remuneración.

En todo este escenario, apoyamos las recomendaciones que el Comité de Derechos Humanos de la ONU plantea en su informe (A/HRC/41/41) para los Estados son las siguientes:

- 1) Promover y facilitar acceso a las tecnologías y no establecer restricciones, salvo por las excepciones ya indicadas, para el libre ejercicio de las libertades de asociación y negociación.

2) Considerar que la reunión y asociación *online* representan una herramienta particularmente importante para grupos en situación de marginación o vulnerabilidad, por lo que la interferencia en el ejercicio de estas libertades provoca un impacto desproporcionado para individuos y grupos en dicha condición.

3) Prohibir el uso de técnicas de vigilancia para la vigilancia indiscriminada de quienes ejercen el derecho de reunión y asociación, tanto en espacios físicos como *online*.

4) Abstenerse de realizar una vigilancia dirigida indebidamente utilizando herramientas digitales contra actores de la sociedad civil, organizadores de protestas, minorías y otras personas que buscan ejercer sus derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación.

5) Poner fin a todos los actos de intimidación y desinformación *online* patrocinados por el gobierno y dirigidos a los actores de la sociedad civil.

De lo expuesto es importante recalcar nuevamente la interrelación que estas acciones guardan con las libertades de reunión y asociación, pues son fundamentales para el ejercicio efectivo de la negociación colectiva. Esta obligación debe cumplirse bien sea que dichas libertades quieran realizarse por medio de estrategias tradicionales (en espacios físicos) o vías digitales (*online*).

Esto en razón de que, si bien las tecnologías han abierto nuevos métodos para el goce de derechos y libertades, también han dado lugar a que se presenten amenazas en contra de dichas prerrogativas. Ejemplos han surgido tanto por parte de los mismos Estados, quienes están obligados a la protección de los derechos y libertades en virtud del derecho internacional que les rige, así como por parte de empresas y lugares de trabajo. Estos riesgos, como se señaló en el reporte del CDH de la ONU, irán significando desafíos más complejos conforme sigan los avances digitales.

Es por ello que los marcos y directrices que se desarrollen deben comprender modelos de participación y gobernanza tanto para los Estados mismos como para las empresas y la sociedad civil. Esto habrá de traducirse en políticas públicas, reformas y leyes, así como prácticas que vayan acorde con las normas internacionales, incluso las compañías de servicios digitales, que deben evitar contribuir a la violación de los derechos y las libertades de asociación, reunión y negociación. En tal sentido, la opinión y las directrices que este Alto Tribunal pueda establecer a través de la Opinión Consultiva de referencia serán de gran aporte a la garantía de los derechos humanos en la región y contribuirán como criterios orientadores para el fortalecimiento en lo particular, de la perspectiva de género en los derechos laborales y el respeto de los derechos humanos de las mujeres, en lo general.

---

## IV. Bibliografía

- Arroyo Vargas, Roxana (2010): “La igualdad un largo camino para las mujeres”, en *Igualdad y no discriminación. El reto de la diversidad*, Caicedo Tapia, Danilo y Porras Velasco, Angélica (ed.), Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, Quito, 421-450.
- Bayefsky, Anne (1990): “The principle of Equality or Non Discrimination in International Law”, en *Rights Law Journal*, vol. 11, no. 1, 1-34.
- Carrasco Fernández, Felipe Miguel (2009): “Derechos humanos y libertad sindical: caso México”, en *Revista DDHH*, Corte Interamericana de Derechos Humanos, 12, 173-189.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (2018): “Responsabilidades compartidas”, (en línea), disponible en: [https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Ninez\\_familia/Material/trip-responsabilidades-compartidas.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Ninez_familia/Material/trip-responsabilidades-compartidas.pdf) [Consultado el 31 de enero de 2020].
- Confederación Sindical Internacional (2017): *Campaña Derechos Laborales para las Mujeres. Informe de evaluación global*, 04 octubre 2017, disponible en: <https://www.ituc-csi.org/campana-derechos-laborles-para-las>. [Consultado el 11 de enero de 2020].
- Confederación Sindical Internacional (2018): *Cuente con nosotras. Las mujeres lideran el cambio*, 14 noviembre 2018, disponible en: <https://www.equaltimes.org/cuente-con-nosotras-las-mujeres#.XhrglH9Khdh>. [Consultado el 11 de enero de 2020].
- Confederación Sindical Internacional (2019): *Declaración de los Sindicatos Mundiales con motivo de la UNCSW64*, 17 diciembre 2019, disponible en: <https://www.ituc-csi.org/declaracion-de-los-sindicatos>. [Consultado el 11 de enero de 2020].
- De la Cueva, Mario (2014): *El nuevo derecho del trabajo*, 15 ed., vol. II, Porrúa, Ciudad de México.
- Gómez Zuluaga, Akberto León (1999): “Los Derechos laborales: la libertad sindical”, en *Estudios Básicos de Derechos humanos VI*, Cañado Trindade *et al.* (comp.), Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Costa Rica, 173-189.
- Hernández Prados, M<sup>a</sup> Ángeles y Lara Guillen, Begoña M<sup>a</sup> (2015): “Responsabilidad familia ¿una cuestión de género?” en *Revista de Educación Social*, núm. 21, Universidad de Murcia. Disponible en: <http://www.eduso.net/res/21/articulo/responsabilidad-familiar-una-cuestion-de-genero->
- Instituto de la Mujer (2019) “Guía de Salud: Familias y Reparto de Responsabilidades”, (en línea), disponible en: [http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaSalud/Publicaciones/docs/GuiasSalud/Salud\\_X.pdf](http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaSalud/Publicaciones/docs/GuiasSalud/Salud_X.pdf) [Consultado el 31 de enero de 2020].
- Molina, Mariela, *et al.* (2018): “Cambios tecnológicos y laborales. Sus implicancias en el mercado de trabajo de Argentina”, en *Serie de Documentos de Trabajo de la OIT*, núm. 23.
- Montoya Melgar, Alfredo (2018): *La igualdad como valor, como principio y como derecho fundamental*, 12 marzo 2018, disponible en:

- cantabria.es/sites/default/files/dossieres-legislativos/Montoya.pdf. [Consultado el 8 de enero de 2020].
- Montuschi, Luisa (s/f): “Los sindicatos en la sociedad de la información. Desafíos y respuestas”, (en línea), disponible en: <https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/165.pdf>. [Consultado el 7 de enero de 2020].
- Morán Navarro, Sergio Arnoldo y Abundis Rosales Ma. Antonia (2016): “El Derecho Humano a la Igualdad en la Constitución Mexicana. Algunas consideraciones”, en *Ciencia Jurídica*, no. 10, 137-154.
- Noticias Onu (2018): “Artículo 20: libertad de reunión y asociación”, (en línea), 29 noviembre 2018, disponible en: <https://news.un.org/es/story/2018/11/1447301>. [Consultado el 7 de enero de 2020].
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2014): “Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo”, (en línea), disponible en: [https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/iucd\\_manual\\_metodologico\\_1.pdf](https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/iucd_manual_metodologico_1.pdf). [Consultado el 9 de enero de 2020].
- Organización de Naciones Unidas (2019): *Informe de Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2019*, disponible en: [https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019\\_Spanish.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019_Spanish.pdf). [Consultado el 11 de enero de 2020].
- Organización Internacional del Trabajo (2016): “Las Mujeres en el Trabajo”, (en línea), disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_483214.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf) [Consultado el 9 de enero de 2020].
- Organización Internacional del Trabajo (2018): “La libertad sindical”, (en línea), disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_635185.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf) [Consultado el 13 de enero de 2020].
- Organización Internacional del Trabajo (2019): “Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro para todos”, (en línea), disponible en: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_725969/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_725969/lang--es/index.htm) [Consultado el 9 de enero de 2020].
- Organización Internacional del Trabajo (2020): “Freedom of Association”, (en línea), disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/freedom-of-association-and-the-right-to-collective-bargaining/lang--en/index.htm>. [Consultado el 8 de enero de 2020].
- Organización Internacional del Trabajo (s/f): “Capítulo V. Disposiciones sustantivas de la legislación laboral: El derecho de huelga”, (en línea), disponible en: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/1lg/noframes/ch5.htm> [Consultado el 13 de enero de 2020].
- Perales, Iosu (2018): “Primera huelga feminista en España”, (en línea), disponible en: <https://www.alainet.org/es/articulo/191516>. [Consultado el 8 de enero de 2020].

Sistema de Cuentas Nacionales de Naciones Unidas (2007): “Manual sobre las instituciones sin fines de lucro en el Sistema de Cuentas Nacionales”, (en línea), disponible en: [https://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesF/SeriesF\\_91s.pdf](https://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesF/SeriesF_91s.pdf). [Consultado el 13 de enero de 2020].

Unión General de Trabajadores (2011): *Libertad sindical y nuevas tecnologías*, 29 y 30 septiembre 2011, disponible en: <http://portal.ugt.org/actualidad/2011/octubre/LIBERTADSINDICAL.pdf>. [Consultado el 9 de enero de 2020].

## **Jurisprudencia**

### **JURISPRUDENCIA INTERNACIONAL**

#### **Corte Interamericana de Derechos Humanos**

*Acevedo Buendía y otros vs. Perú*, 1 julio 2009 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, núm. 198)

*Asociación Nacional de Cesantes y Jubilados de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (ANCEJUB-SUNAT) vs. Perú*, 21 noviembre 2019 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, núm. 394)

*Atala Riffo y niñas vs. Chile*, 24 febrero 2012 (Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, núm. 239)

*Cinco pensionistas vs. Perú*, 28 febrero 2003 (Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, núm. 98)

*Cuscul Pivaral y otros vs. Guatemala*, 23 agosto 2018 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, núm. 359)

*Defensor de Derechos Humanos y otros vs. Guatemala*, 28 agosto 2014 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, núm. 283)

*Espinoza González vs. Perú*, 20 noviembre 2014 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, núm. 289)

*Favela Nova Brasilia vs. Brasil*, 16 febrero 2017 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, núm. 333)

*Fernández Ortega y otros vs. México*, 30 agosto 2010 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, núm. 215)

*González Lluy y otros vs. Ecuador*, 1 septiembre 2015 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, núm. 298)

*González y otras “Campo Algodonero” vs México*, 16 noviembre 2009 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, núm. 205)



*Gutiérrez Hernández y otros vs. Guatemala*, 24 agosto 2017 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, núm. 339)

*Lagos del Campo vs. Perú*, 31 agosto 2017 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, núm. 340)

*López Soto y otros vs. Venezuela*, 26 septiembre 2018 (Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, núm. 362)

*Muelle Flores vs. Perú*, 6 marzo 2019 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, núm. 375)

*Rosendo Cantú y otra vs. México*, 31 agosto 2010 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, núm. 216)

*San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela*, 8 febrero 2018 (Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, núm. 348)

*Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) vs. Perú*, 24 noviembre 2006 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, núm. 158)

*Trabajadores Cesados de Petroperú y otros vs. Perú*, 23 noviembre 2017 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, núm. 344)

*Velásquez Paiz y otros vs. Guatemala*, 19 noviembre 2015 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, núm. 307)

*Veliz Franco y otros vs. Guatemala*, 19 febrero 2014 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, núm. 27)

*V.R.P., V.P.C. y otros vs Nicaragua*, 8 marzo 2018 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, núm. 350)

*Yarce y otras vs. Colombia*, 22 noviembre 2016 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, núm. 325)

## **Legislación**

### **DOCUMENTOS INTERNACIONALES**

#### **ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS**

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer [1979]

Declaración Universal de los Derechos Humanos [1948]

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [1966]

#### **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo [1963]

Convenio 29 Sobre el trabajo forzoso [1932]

Convenio 87 Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación [1950]

Convenio 98 Sobre el derecho de la sindicación y de negociación colectiva [1951]

Convenio 100 Sobre igualdad de remuneración [1953]

Convenio 105 Sobre la abolición del trabajo forzoso [1957]

Convenio 111 Sobre la discriminación (empleo y ocupación) [1960]

Convenio 138 Sobre la edad mínima [1976]

Convenio 151 Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública [1978]

Convenio 182 Sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil [2000]

Convenio 189 Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos [2011]

Declaración de la OIT [1998]

### **ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS**

Carta de la Organización de los Estados Americanos [1967]

Convención Americana sobre Derechos Humanos [1969]

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer “Belém do Pará” [1994]

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre [1948]

Protocolo Adicional a la Convención ADH, conocido como Protocolo de San Salvador [1988]

## **Otros Documentos**

### **DOCUMENTOS INTERNACIONALES**

#### **CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS DE NACIONES UNIDAS**

Resolución A/HRC/20/27 Informe del Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación, Maina Kiai [2012]

Resolución A/HRC/41/41 Rights to freedom of peaceful assembly and of association. Report of the Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association [2019]

**DOCUMENTOS NACIONALES**

**ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [1917]

Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza [1918]