

**Escrito de Amicus Curiae ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos
sobre observaciones a solicitud de opinión consultiva:**

**“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”**



San José, 15 de junio de 2020.

ASUNTO:

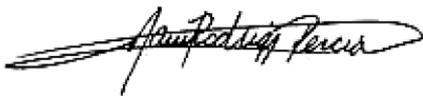
Presentación de Amicus Curiae

JUECES Y JUEZA DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

PRESENTE.-

Comparecemos ante esta Honorable Corte Interamericana de Derechos Humanos con el objeto de someter el presente escrito de Amicus Curiae, en representación del Instituto Internacional de Responsabilidad Social y Derechos Humanos (IIRESODH), en el marco de la solicitud de Opinión Consultiva realizada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, relacionada con el 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.

Quien suscribe la presente opinión,



Victor Rodriguez Rescia

Presidente



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL A LA “LIBERTAD SINDICAL”	4
3. DERECHOS VINCULADOS A LA LIBERTAD SINDICAL Y OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS CON RESPECTO A ESTOS.	7
3.1 <i>Libertad de Asociación</i>	7
3.2 <i>Libertad de Expresión</i>	9
3.3 <i>Derecho a fundar y afiliarse a un sindicato</i>	9
3.4 <i>Otros Derechos colaterales</i>	11
4. EL DERECHO A HUELGA FORMA PARTE DE LOS DERECHOS SINDICALES Y SU RESTRICCIÓN ILEGÍTIMA SE CONSIDERA UNA PRÁCTICA ANTISINDICAL	11
4.1 <i>Limitaciones al Derecho de Huelga</i>	13
4.2 <i>Prácticas antisindicales</i>	15
5. DELIMITACIÓN DEL ALCANCE DE “SERVICIO PÚBLICO ESENCIAL” EN RELACIÓN CON EL DERECHO A LA HUELGA.	17
6. CONSIDERACIÓN DE SINDICALISTAS COMO “DEFENSORES Y DEFENSORAS DE DERECHOS HUMANOS” Y CÓMO PUEDEN ENCUADRARSE EN UNA SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD DEPENDIENDO DEL CONTEXTO.	19
7. IMPORTANCIA DE UNA VISIÓN INTEGRAL INCLUSIVA DE MUJERES EN LA CONFORMACIÓN, PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE ORGANIZACIONES SINDICALES Y EN LA DEFENSA DE LOS DERECHOS COLATERALES	20
8. LAS MUJERES COMO PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN EL MERCADO LABORAL	23
9. RESPUESTA A LAS PREGUNTAS DE LA SOLICITUD:	29
PETITORIO	35

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento es una intervención en calidad de amicus curiae que el Instituto Internacional de Responsabilidad Social y Derechos Humanos (IIRESODH) formula ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el marco de la solicitud de opinión consultiva que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha propuesto a la consideración de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Esta solicitud de opinión consultiva involucra aspectos prioritarios sobre el derecho al trabajo, el derecho a la libre sindicalización y al derecho a la huelga, junto con el derecho a una vida libre de discriminación contra las mujeres por razón de género, generando nuevos paradigmas de interpretación y aplicación de los instrumentos interamericanos. El IIRESODH expone así su criterio también a la consideración de la Honorable Corte Interamericana de Derechos Humanos, para contribuir con este valioso debate jurídico, y aportar al desarrollo jurídico del ejercicio de los derechos y libertades concernidos en esta solicitud de opinión consultiva.

2. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL A LA “LIBERTAD SINDICAL”

Al finalizar la I Guerra Mundial, los países reconocieron las situaciones deplorables de injusticia y miseria en el mundo en materia laboral, además del hecho de que para que hubiera paz permanente y universal esta tendría que estar basada en la justicia social¹. Es por esto que desde el preámbulo del instrumento de creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se establecen como medios para mejorar nuestra realidad y resguardar la paz, el principio de libertad sindical junto a otros como el de igualdad salarial y salario digno.

En 1950 entró en vigor el Convenio 87 de la OIT dedicado específicamente a la protección de la libertad sindical y del derecho de sindicación el cual es establecido en el artículo 11 de dicho cuerpo normativo.² Este convenio reconoce dentro de la libertad sindical el

¹ OIT. Constitución de la OIT. Ver en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907

²OIT. C087 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) Ver en: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/conveniosobrelalibertadsindicalylaprotecciondelderechodesindicionnum87.pdf>

derecho de constituir organizaciones, afiliarse a estas y definir su propia normativa interna.

Luego en 1951 con la entrada en vigencia del Convenio 98 Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva³ se reafirma la obligación que tienen los estados de hacer que el principio de Libertad sindical se practique en sus países y de proteger especialmente a los miembros de estas organizaciones, los cuales no deberían sufrir represalias de ningún tipo por pertenecer a las mismas.

Poco después de la creación de estos convenios, se crea el Comité de Libertad Sindical (en adelante “CLS”), un órgano tripartito especializado en libertad sindical, que será el encargado de interpretar los alcances de dicho principio de acuerdo al preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Este Comité tiene bastante credibilidad ya que está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores⁴.

Este Comité está facultado para conocer quejas por violación al principio de libertad sindical, y por el hecho de que todos los Estados que forman parte de la OIT se han comprometido a garantizar el respeto de la libertad sindical, no se requiere que el Estado haya ratificado los convenios relativos a este derecho⁵ para que el Comité pueda conocer casos en su contra.

Es decir, este órgano emite recomendaciones las cuales implican el deber del Estado de adoptar medidas tendientes a cumplir con las mismas; no se otorga la posibilidad de incumplir con una recomendación, ni mucho menos de ignorar sus obligaciones convencionales previstas en el derecho internacional de los derechos humanos. Es importante resaltar que la soberanía no puede ser empleada para restringir derechos humanos esenciales en mayor medida que lo permitido por el derecho internacional.

³ Ibidem

⁴ Campaña de Promoción y Defensa de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva. Ver en: http://white.lim.ilo.org/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/publicaciones/documentos/comitelibertadsindical.pdf

⁵ Ibidem

Para este Comité la libertad sindical constituye una de las principales garantías para la paz y la justicia social⁶, además de ser un derecho fundamental el cual debe respetarse sin importar el nivel de desarrollo del país en cuestión⁷.

Posterior al Comité, en 1976 entra en vigor el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que en el primer párrafo del artículo 22 establece nuevamente el derecho que tiene toda persona de fundar sindicatos y afiliarse a ellos para proteger sus intereses⁸. Además, el mismo artículo previene en su tercer párrafo a los Estados parte de adoptar medidas legislativas que puedan afectar en el ejercicio del derecho de sindicación y la libertad sindical. La Organización Internacional del Trabajo, el 10 de junio de 2008, adoptó por unanimidad la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, en la cual se restablece la importancia de la libertad sindical y la libertad de asociación no sólo como derechos humanos sino para lograr los objetivos de la organización en cuanto a: “la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”⁹.

Sin duda la libertad sindical es uno de los aspectos más importantes para lograr defensa de intereses y derechos de los sectores laborales, la cual no se agota con la consolidación de la organización sindical, sino más bien se realiza cuando se ejercitan los derechos colaterales que lo hacen viable: derecho a asociarse libremente; a fundar sindicatos; derecho a reuniones públicas y pacíficas a expresarse libremente; etc. Es por esto que en el siguiente apartado se ahondará en estos derechos que son necesarios e imprescindibles para entender realmente el principio de libertad sindical, pero que para efecto de este amicus curiae, se le dará tratamiento y enfoque transversal de género.

⁶ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Sexta edición, 2018. párr. 47

⁷ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Sexta edición, 2018. párr. 53

⁸ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Artículo 22: “1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.”

⁹ Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008. Ver en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf

3. DERECHOS VINCULADOS A LA LIBERTAD SINDICAL Y OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS CON RESPECTO A ESTOS.

Desde las normas que dan origen a la libertad sindical mencionadas anteriormente, se vislumbra como este principio va acompañado de otros derechos que, si no se garantiza su protección, el principio de libertad sindical quedaría sin contenido. Los derechos de asociación y afiliación son ejemplos perfectos de estos derechos, pero además hay otros como la libertad de expresión y sobre todo el derecho de no ser molestado por las propias opiniones que constituyen no sólo libertades civiles, sino que incluso, para la Conferencia Internacional del Trabajo, son esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales¹⁰. Cabe prevenir que el derecho de huelga a pesar de ser corolario indisociable del derecho de sindicación¹¹ y más bien precisamente por su importancia como el medio predilecto por los sindicatos para hacer valer sus derechos, no se encuentra en este apartado, sino que tiene un capítulo propio dentro de este *amicus curiae*.

La intrínseca relación entre la libertad sindical y la realización de otros derechos individuales como la libertad de asociación y la libertad de expresión como instrumentos para alcanzar fines de políticas públicas laborales inclusivas con enfoque de género obliga a los Estados a asumir la promoción de que sean tratados con acción afirmativa para que tengan un alcance universal.

3.1 Libertad de Asociación

Desde la Declaración de Filadelfia del 10 de mayo de 1944 la OIT estableció como uno de los principios sobre los cuales está fundada, la libertad de asociación la cual es esencial para el progreso constante junto a la libertad de expresión¹².

También en el mencionado artículo 22 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos se establece que: “toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras (...) para la protección de sus intereses”. Además, en el segundo párrafo de este artículo se indica que

¹⁰ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Sexta edición, 2018. párr.77

¹¹ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Sexta edición, 2018. párr.754

¹² Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia). Ver en: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

este derecho sólo puede estar restringido legalmente y por cuestiones necesarias para la democracia y seguridad del país miembro.

Por su lado el Convenio Europeo de Derechos Humanos¹³ en su artículo 11 protege tanto la libertad de asociación como de reunión. Al respecto establece el derecho de todos a la reunión pacífica y a la libertad de asociación. De igual manera, impone las mismas restricciones que el pacto en cuanto a que el ejercicio de estos derechos sólo deben estar restringidos por razones de seguridad o democracia.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos fue incluso más garantista y le dio un artículo específico a la libertad de asociación¹⁴, estableciendo que las personas tienen el derecho a asociarse libremente con fines de cualquier índole destacándose los ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales y deportivos. Nuevamente en este cuerpo normativo también se establece además que las restricciones a este derecho sólo pueden ser legales y necesarias para preservar la democracia y seguridad.

La importancia de este tema ha generado que el sistema de “Procedimientos Especiales” de Naciones Unidas haya creado una Relatoría Especial sobre “Derechos de Reunión Pacífica y de Asociación”.

¹³ Convenio Europeo de Derechos Humanos. Artículo 11. Libertad de reunión y de asociación: “1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho a fundar, con otras, sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses. 2. El ejercicio de estos derechos no podrá ser objeto de otras restricciones que aquellas que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades ajenos. El presente artículo no prohíbe que se impongan restricciones legítimas al ejercicio de estos derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la Administración del Estado”.

¹⁴ Convención Americana sobre Derechos Humanos. Artículo 16. Libertad de Asociación “1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole. 2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. 3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3.2 Libertad de Expresión

Como ya se mencionó, desde la Declaración de Filadelfia la libertad de expresión fue establecida como esencial para el progreso de la sociedad y uno de los principios fundantes de la OIT. También se ha reconocido que esta libertad se encuentra cobijada en el artículo 19 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos que establece: “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”.

En el mismo artículo del pacto, se establece el derecho de que nadie sea perturbado por sus opiniones además de la restricción, por ser un derecho especial de ser afectado sólo por ley y con fundamento además de en la democracia y seguridad, en el respeto a los derechos o a la reputación de los demás.

En el Convenio Europeo de Derechos Humanos la libertad de expresión se encuentra tutelada en el artículo 10 el cual establece que este derecho comprende: “la libertad de opinión y la libertad de recibir o de comunicar informaciones o ideas sin que pueda haber injerencia de autoridades públicas y sin consideración de fronteras. Por su lado en la Convención Americana este derecho está tutelado en el artículo 13, junto a la libertad de pensamiento.

El Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas ha determinado de manera sistemática y en concordancia a los artículos mencionados, que las restricciones a los derechos de libertad de expresión y de manifestación pública y pacífica, solo pueden ser impuesto y justificados bajo parámetros democráticos que no impliquen amenazas o riesgo a la seguridad democrática¹⁵.

3.3 Derecho a fundar y afiliarse a un sindicato

Un derecho que pareciera que materializa mejor la libertad sindical y los principios mencionados anteriormente es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras de fundar un sindicato para afiliarse o el de afiliarse a uno preexistente. Este derecho existe

¹⁵ Comité de Derechos Humanos, Observación General Nro. 14, CCPR/C/GC/34. 12 de septiembre de 2011.

expresamente desde el mencionado Convenio 87¹⁶ el cual consagra el derecho de crear organizaciones de trabajadores y trabajadoras para defender sus intereses y la posibilidad de formar parte de estas. Incluso desde el Convenio 98 Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva¹⁷ existe el derecho a la sindicación y una protección especial a las personas pertenecientes a estas organizaciones y la prohibición de repercutir contra los trabajadores debido a haberse afiliado a algún sindicato u organización.

Estos derechos también se encuentran tutelados en el mencionado artículo 22 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos el cual lo establece como una manifestación más especializada de la libertad de asociación. Por la trascendencia de las restricciones mencionadas para este derecho en específico se transcriben los dos últimos párrafos completos:

2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3. Ninguna disposición de este artículo autoriza 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 puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.

En el Convenio Europeo de Derechos Humanos se tutelan estos derechos dentro del artículo 11 y como parte de las libertades de reunión y asociación, así como mencionando unas prevenciones similares a las del pacto. Por su lado para el Sistema Interamericano es en el Protocolo Adicional de San Salvador que se establecen los derechos sindicales

¹⁶ OIT. C087 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) Ver en: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/conveniosobrelalibertadsindicalylaprotecciondelderechodesindicacionnum87.pdf>

¹⁷ OIT. C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Ver en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

dentro de los cuales se encuentran el derecho de organizar sindicatos y afiliarse al de su elección, así como el derecho a la huelga. Algo novedoso de este protocolo es que establece la prohibición de que Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

3.4 Otros Derechos colaterales

La lista de derechos anteriormente enunciados no pretende de ninguna manera agotar todas las libertades y garantías que forman parte y hacen posible el principio de libertad sindical. La exploración anterior tiene más bien el objetivo de hacer ver que estos derechos junto a otros mencionados someramente pero igual de esenciales, como por ejemplo el derecho de reunión, que la libertad sindical sólo puede ser ejercida y solo tiene sentido y surge sus efectos, mediante la protección no solo de esta misma sino de todos los derechos, garantías y libertades que la comprenden y que son manifestaciones de ella misma.

4. EL DERECHO A HUELGA FORMA PARTE DE LOS DERECHOS SINDICALES Y SU RESTRICCIÓN ILEGÍTIMA SE CONSIDERA UNA PRÁCTICA ANTISINDICAL

De acuerdo con la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el derecho de huelga se desprende del contenido del Artículo 3 del aludido Convenio 87, en particular del derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar libremente sus actividades y programa de acción¹⁸.

Por su lado el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece en su Artículo 8 que todos los Estados partes se comprometen a garantizar el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país. Mientras que para el Sistema Interamericano el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales dispone en su Artículo 8.1.b que los Estados partes garantizarán el derecho de huelga.

¹⁸ Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe (Tercera Parte), *Conclusiones relativas a las memorias recibidas según los artículos 19 y 22 de la Constitución de la OIT sobre el efecto dado a los convenios y recomendaciones concernientes a libertad sindical y protección del derecho de sindicación, negociación colectiva y contratos colectivos, y colaboración en la empresa*, 1959, paras. 65-71, pp. 135-136

La característica común que tiene el reconocimiento del derecho de huelga y la obligación de los Estados de garantizarla, se hace bajo la condición de que ninguna de las fuentes jurídicas recién citadas es continente de una definición sobre la huelga. Sin lugar a duda, el rol del CLS como órgano de supervisión internacional, ha sido crucial para lograr afianzar la construcción jurisprudencial de que el derecho de huelga es inherente a los sindicatos, considerándolo como un medio esencial para la defensa de sus intereses económicos y sociales, y manifestando también que se encuentra protegido por el Convenio 87 por ser un corolario intrínseco del derecho de sindicación.¹⁹

Precisamente este Comité ha definido la huelga como una interrupción o disminución temporal del trabajo, sin importar lo breve que pueda ser²⁰, voluntaria y efectuada por uno o más grupos de trabajadores o trabajadoras con el fin de obtener reivindicaciones o rechazar exigencias.²¹ Esta se puede manifestar de diferentes maneras como la paralización intempestiva, huelga de “brazos caídos”, trabajo a ritmo lento, ocupación del centro de trabajo, etc.²² Todas estas manifestaciones son legítimas debido a que las legislaciones y las prácticas nacionales son extremadamente variadas sobre este punto, por lo que las restricciones en relación con los tipos de huelgas, sólo se justificaría si la huelga perdiese su carácter pacífico.²³

Conforme lo ha establecido la Organización Internacional del Trabajo el derecho de huelga constituye uno de los medios esenciales de los cuales disponen los trabajadores y sus organizaciones para promover y defender sus intereses económicos y sociales²⁴.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha reconocido también la relevancia del derecho de huelga como una estrategia para la consecución de intereses

¹⁹ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Sexta edición, 2018. párr. 754

²⁰ Conferencia internacional del trabajo 81ª reunión 1994. Libertad sindical y Negociación colectiva, párr. 173

http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/actividadesregionales/2012/documentos/obj01_act18_2012_estudiogral_ceacr_1994.pdf. Véase 358º informe, Caso núm. 2716, párrafo 862.

²¹ OIT Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Sexta edición, 2018. párr. 783.

²² OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Sexta edición, 2018. párr. Párrafo 784

²³ La libertad sindical OIT GINEBRA Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT Quinta edición (revisada) Párr. 783 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf

²⁴ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Sexta edición, 2018. párr. 75

económicos y sociales, no sólo de los trabajadores en específico de un centro de trabajo, sino incluso de los trabajadores en general, en particular como una herramienta para lograr condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias²⁵.

Adicionalmente es importante destacar que la anterior Relatora Especial sobre los Derechos a la Libertad de Reunión Pacífica y de Asociación, en su informe anual del año 2016, dedicado al ejercicio de los derechos a la reunión pacífica y de asociación en el lugar de trabajo, al referirse al derecho de huelga ha expresado²⁶:

Tanto los sindicatos como **el derecho de huelga** son herramientas fundamentales para hacer efectivos los derechos de los trabajadores, puesto que ofrecen mecanismos a través de los cuales los trabajadores pueden defender sus intereses de forma colectiva y dialogar con las grandes empresas y el gobierno en mayor igualdad de condiciones. El Estado está obligado a proteger estos derechos de todos los trabajadores...Consecuentemente, el derecho de huelga, además de ser un derecho internacional convencional, y un derecho constitucional, es también un derecho internacional consuetudinario, lo que convierte al derecho de huelga en un derecho universal, y a las obligaciones de respeto y garantía que le son consustanciales, en obligaciones *erga omnes*.

4.1 Limitaciones al Derecho de Huelga

Tal como estableció el Relator Especial sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión; el Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación; y el Relator Especial sobre la situación de los defensores de derechos humanos - a propósito de una OL (“other letter”) respecto de Costa Rica - la huelga es una forma de reunión pacífica y sin la protección debida a sus derechos de

²⁵ Comité De Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, Observación General N° 23, E/C.12/GC/23, del 27 de abril de 2016, para. 1, p. 2. Decisiones derivadas de casos contenciosos aún no han abordado esta temática.

²⁶ Informe del Relator Especial sobre los Derechos a la Libertad de Reunión Pacífica y de Asociación, Cuarto Informe Anual a la Asamblea General de Naciones Unidas, A/71/385, del 14 de septiembre de 2016, paras. 54 y 56, p. 18.

reunión y asociación, los trabajadores tienen poca fuerza para cambiar las condiciones que blindan la pobreza, alimentan la desigualdad y limitan la democracia²⁷.

El derecho a huelga, al igual que la mayoría de los derechos, puede ser restringido únicamente si sus limitaciones están bien establecidas y los criterios por los cuales se pueda prohibir o declarar ilegal se encuentran plenamente definidos. Así, la prohibición en general de la huelga sólo podría ser aceptable con respecto a los funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado o con respecto a los trabajadores y trabajadoras de los servicios esenciales en el sentido estricto del término, es decir “aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población”²⁸. También es necesario que las condiciones establecidas por ley para que la huelga sea declarada como lícita sean razonables y no pueden significar en la realidad una limitante para las organizaciones sindicales²⁹.

El Comité de Libertad Sindical ha estimado que la declaración de ilegalidad de una huelga nacional en protesta por las consecuencias sociales y laborales de la política económica del gobierno y su prohibición constituyen una grave violación de la libertad sindical³⁰, esto por cuanto la huelga no se limita a un problema estrictamente laboral, esta es un mecanismo de incidencia sobre decisiones que no sólo versan sobre las condiciones de empleo sino que podría tratar de la protección de los derechos y de los intereses de los trabajadores, los cuales también se pueden ver afectados por la política económica, política fiscal, legislación, etc. Es decir, las limitaciones a la huelga son limitaciones en sí a una herramienta legítima, que tienen los trabajadores, de luchar por sus derechos.

Tampoco se pueden alegar, por parte del Estado, razones económicas para justificar la limitación del derecho a la huelga³¹. Igualmente, la declaratoria de una huelga como

²⁷ Mandatos del Relator Especial sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión; del Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación; y del Relator Especial sobre la situación de los defensores de derechos humanos. OL CRI 5/2019 de fecha 7 de octubre de 2019

²⁸ OIT. 1996, párrafo 492. Véase Recopilación de 2006, párrafo 541. párrafo 779.

²⁹OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Sexta edición, 2018. párr. 789

³⁰La libertad sindical OIT. GINEBRA Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT Quinta edición (revisada), párr. 542

³¹ Comité de Libertad Sindical, 362º informe, Caso núm. 2841, párrafo 1041; 367º informe, Caso núm. 2894, párrafo 339.

“ilegal” no debería corresponder al gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza³². Por su parte según el Comité de Libertades Sindicales³³ la imposición de un límite temporal en la huelga es preocupante, esto por cuanto por su naturaleza es indeterminable, ya que debería cesar cuando no haya que defender los derechos por los cuales la huelga fue convocada.

La visión de conjunto permite entender al derecho a la huelga como un derecho inherente de la libertad sindical que le permite a la organización sindical de trabajadores y trabajadoras emplear un mecanismo de presión legítima para la defensa de sus intereses económicos o sociales. Es por esto que además de las limitaciones anteriores, por ser la huelga una manifestación de la libertad sindical, de la libertad de asociación, del derecho de reunión, etc. Las limitaciones que a esta se haga tienen que estar de acuerdo a lo estipulado para todas estas otras libertades y que se han mencionado anteriormente. En resumen, las normas internacionales citadas, establecen los parámetros que limitan la restricción, siendo ellas: Que se encuentren establecidas por la ley, que persigan finalidades legítimas (“promover el bienestar general”, “en interés de la seguridad nacional”, “en interés de la seguridad pública”, “proteger los derechos o libertades de los demás”) y dentro del entorno de una sociedad democrática.

4.2 Prácticas antisindicales

Los derechos sindicales son derechos humanos fundamentales y deben respetarse cualquiera que sea el nivel de desarrollo del país parte. Además, según el CLS la libertad sindical sólo se puede ejercer realmente dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales.³⁴ Esto quiere decir que el gobierno debe garantizar no solo los derechos derivados de la libertad sindical sino también todos los derechos fundamentales que sean necesarios para el cumplimiento de estos.

Si bien puede entenderse que existan limitaciones o restricciones al derecho a huelga, el Comité de Libertad Sindical establece que nadie debería ser objeto de sanciones por

³²La libertad sindical OIT. GINEBRA Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT Quinta edición (revisada), párr. 628 párrafo 909

³³ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Sexta edición, 2018. párr. 815.

³⁴La libertad sindical OIT. Ginebra Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Sexta edición (2018), párr.71

realizar o intentar realizar una huelga legítima; dicha situación se agrava cuando esas sanciones se realizan sobre huelgas que tiene como objeto cuestiones sociales y laborales. Esto significa también que en caso de huelgas pacíficas, las autoridades no deberían recurrir a medidas de detención ya que esto amenaza a la libertad sindical³⁵.

Tampoco es permitido según el mismo CLS la imposición de sanciones a sindicatos por haber organizado una huelga legítima y el hacer esto constituiría una grave violación de los principios de la libertad sindical. Una manifestación aún peor de lo anterior sería el cierre de locales sindicales, el cual el Comité también ha establecido³⁶ vulnera los principios de la libertad sindical.

En el examen periódico del Comité de Derechos Humanos respecto del Ecuador se debatió ampliamente sobre el cierre y amenazas de cierre a organizaciones de la sociedad civil y a sindicatos, como el sindicato más grande del país que es el que atañe a la educación pública (Unión Nacional de Educadores –UNE). En esos casos, el Comité mostró su preocupación de la siguiente manera:³⁷

“Al Comité le preocupa la información de que la legislación del Estado parte contiene disposiciones que permiten disolver organizaciones sociales que cuenten con personería jurídica con base en causales que podrían resultar muy amplias o ambiguas (art. 22).

El Comité recomienda que el Estado parte adopte las medidas necesarias para garantizar que todas las personas que se encuentren bajo su jurisdicción puedan gozar plenamente de su derecho a la libertad de asociación y que cualquier restricción al ejercicio de este derecho se ajuste plenamente a las estrictas exigencias establecidas en el artículo 22, párrafo 2, del Pacto. En particular, le recomienda que revise su legislación con el fin de asegurar que esta sea plenamente compatible con el artículo 22 del Pacto.”

³⁵ OIT. La Libertad sindical Ginebra Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Sexta edición (2018), párr. 970

³⁶OIT. La Libertad sindical Ginebra Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Sexta edición (2018), párr.952

³⁷ <https://www.civicus.org/index.php/es/medios-y-recursos/noticias/entrevistas/2811-la-disolucion-de-la-union-nacional-de-educadores-del-ecuador-parte-de-una-estrategia-coordinada-para-silenciar-el-disenso>

5. DELIMITACIÓN DEL ALCANCE DE “SERVICIO PÚBLICO ESENCIAL” EN RELACIÓN CON EL DERECHO A LA HUELGA.

En términos conceptuales, los servicios esenciales son aquellos cuya suspensión, discontinuidad o paralización puede causar daño significativo a los derechos a la vida, salud y seguridad pública. Por otra parte, el punto de análisis se focaliza en los alcances de las nociones de servicios públicos esenciales *con relación a* la obligación de adecuar el ordenamiento jurídico interno al contenido de los tratados en materia de derechos humanos.

Al analizar la *necesidad* de una restricción lo que corresponde es discernir si existen servicios públicos de los denominados “esenciales” que efectivamente pongan en riesgo la vida, la seguridad o la salud, en el caso de su suspensión, discontinuidad o paralización. Este tipo de servicios públicos esenciales se denominan “servicios públicos esenciales en sentido estricto” —es decir, no cualquier servicio público, y no cualquier servicio público esencial, sino aquellos que lo son en un sentido estricto—, y si efectivamente se puede asociar un riesgo objetivo a una huelga, entonces la prohibición de la huelga estará justificada. En otras palabras, la prohibición de la huelga, como restricción severa, cuando dicha huelga suceda en un servicio cuya suspensión, discontinuidad o paralización genere un riesgo objetivo al derecho a la vida, a la salud o a la seguridad, es necesaria para la protección de tales derechos.

En este punto es de utilidad traer a cuenta que esta distinción ha sido realizada por el CLS.³⁸

En lo que respecta a los servicios esenciales, el Comité recuerda en primer lugar que el derecho de huelga puede limitarse o prohibirse: 1) en la función pública sólo en el caso de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado; o 2) en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población). Por otra parte, para determinar los casos en que podría prohibirse la huelga,

³⁸ Comité De Libertad Sindical, *Federación General de Sindicatos de Bahrein v. Bahrein*, Caso 2552, parr. 421.

el criterio determinante es la existencia de una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población. En estas circunstancias y aun tomando nota de la afirmación del Gobierno según la cual la definición de servicios esenciales que se contempla en la legislación tiene en cuenta el interés general de la población, el Comité de todas maneras considera que la definición prevista en el artículo 21 es más amplia que la definición de servicios esenciales en el sentido estricto del término.

El problema que se presenta en este nivel de análisis descansa en el hecho de que, como el CLS ha expresado, el concepto de servicios públicos esenciales no es absoluto, puesto que una huelga en un servicio no esencial puede poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de las personas en toda o en parte de la población, si dicha huelga, dadas las condiciones, rebasa cierto período o cierto alcance.³⁹ Ese sentido relativo de los servicios dificulta el análisis en abstracto de la idoneidad de la medida de restricción de la huelga, pues en algunas ocasiones y bajo determinadas circunstancias la prohibición de la huelga puede tener sentido como una medida que además de necesaria es idónea, y bajo otras circunstancias la prohibición de la huelga puede ser también una medida necesaria pero inidónea, y por tanto no válida como restricción.

En una reciente decisión el CLS ha afirmado:⁴⁰

Lo que se entiende por servicios esenciales en el sentido estricto de la palabra depende en gran medida de las condiciones propias de cada país. Por otra parte, este concepto no es absoluto puesto que un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración de una huelga rebasa cierto período o cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población....El Comité recuerda que un servicio mínimo puede establecerse en casos de huelgas cuya extensión y duración pudieran provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población pudiesen peligrar; para ser

³⁹ Comité De Libertad Sindical, *Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos v. República Dominicana*, Caso 3079, para. 421. Comité De Libertad Sindical, *Industri Energi et all. v. Noruega*, Caso 3038, para. 469.

⁴⁰ Comité De Libertad Sindical, *Industri Energi et alli v. Noruega*, Caso 3038, paras. 469-472. Comité De Libertad Sindical, *Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo v. Colombia*, Caso 1355, para. 469.

aceptable, dicho servicio mínimo debería limitarse a las operaciones estrictamente necesarias para no comprometer la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población y debería posibilitar, por otra parte, en lo que se refiere a su determinación, la participación de las organizaciones de trabajadores así como de los empleadores y de las autoridades públicas.

La decisión recién citada del CLS es suficientemente clara y orientadora sobre la máxima preservación posible del derecho de huelga, dejando su prohibición sólo para aquellos servicios que satisfacen la característica de ser esenciales en sentido estricto y reafirma el hecho de que la prohibición de la huelga debe ser una medida extrema

6. CONSIDERACIÓN DE SINDICALISTAS COMO “DEFENSORES Y DEFENSORAS DE DERECHOS HUMANOS” Y CÓMO PUEDEN ENCUADRARSE EN UNA SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD DEPENDIENDO DEL CONTEXTO.

Las restricciones al derecho de huelga no se limitan a un problema estrictamente laboral. La huelga es un mecanismo de interacción e incidencia del sector laboral sobre decisiones que no se limitan sólo a las condiciones del empleo. Se trata de la protección de los derechos y de los intereses de los trabajadores. y esos intereses no están circunscritos a la planta laboral; pueden pasar por las decisiones de política económica, política fiscal, legislación, etc. Entonces, cuando se restringe el derecho a la huelga se restringe también una herramienta del sector laboral para la defensa de sus derechos e intereses de amenazas extra patronales o extra-laboral.

Esto hace de los sindicatos y de las trabajadoras y trabajadores sindicalizados, que sean reconocidos expresamente como auténticos defensores de derechos humanos. Así se lo ha reconocido Hina Jilani, cuando fungió como Representante Especial del Secretario General sobre la Cuestión de los Defensores de los Derechos Humanos, quien en su informe al Consejo de Derechos Humanos indicó que la mayoría de los defensores que se ocupan de los derechos laborales lo hacen en el marco de los sindicatos. Muchos gobiernos son reacios a reconocer que los y las sindicalistas actúen como defensores o



defensoras del derecho al trabajo y los derechos conexos, como el derecho a fundar sindicatos y el derecho a la huelga⁴¹.

Al respecto, siempre en relación con una “OL” vinculada con Costa Rica, el Relator Especial sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión, el Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación, y del Relator Especial sobre la situación de los defensores de derechos humanos de las Naciones Unidas, se pronunciaron estableciendo que el derecho de huelga constituye uno de los medios esenciales del que disponen las trabajadoras, los trabajadores y sus organizaciones para promover sus intereses económicos y que una de las formas más claras de manifestar ese derecho es a través de las manifestaciones pacíficas, por lo tanto, consideraron a la huelga es un mecanismo de interacción e incidencia del sector laboral sobre decisiones que no se limitan sólo a las condiciones de empleo y, en este sentido, los sindicatos y los trabajadores sindicalizados pueden ser considerados defensores de derechos humanos puesto que tanto los sindicatos como el derecho de huelga son herramientas fundamentales para hacer efectivos los derechos de los trabajadores, ofreciendo mecanismos a través de los cuales los trabajadores defienden sus intereses⁴².

7. IMPORTANCIA DE UNA VISIÓN INTEGRAL INCLUSIVA DE MUJERES EN LA CONFORMACIÓN, PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE ORGANIZACIONES SINDICALES Y EN LA DEFENSA DE LOS DERECHOS COLATERALES

Este segmento tiene como finalidad demostrar la relevancia en la incorporación de mujeres en los sindicatos, pero particularmente en la importancia de que formen parte de sus órganos de dirección, pues es este último aspecto el que puede marcar una diferencia en el avance para el reconocimiento de sus derechos y situaciones particulares que enfrentan las mujeres en el mundo laboral y sindical.

⁴¹ Informe presentado por la Sra. Hina Jilani, Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los Defensores de Derechos Humanos, A/HRC/4/37, del 24 de enero de 2007, pg. 16, párr. 52

⁴² Mandatos del Relator Especial sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión; del Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación; y del Relator Especial sobre la situación de los defensores de derechos humanos. OL CRI 5/2019 de fecha 7 de octubre de 2019

La incorporación de la perspectiva de género en el trabajo sindical no puede limitarse a la aprobación de resoluciones especiales para las mujeres, en el hecho de incluir un componente femenino en los proyectos o únicamente con la adición de un párrafo sobre la mujer en los documentos. Por el contrario, implica un reconocimiento de una realidad desigual para los hombres y mujeres trabajadoras⁴³.

El hecho de que proporcionalmente las mujeres participen en menor medida que los hombres en los sindicatos y, específicamente, que no ocupen puestos de directiva, encuentra su motivo más atrás puesto que, en comparación con la población masculina, las posibilidades de participar en el mercado laboral y de encontrar empleo son menores para las mujeres⁴⁴.

Según las estadísticas a escala mundial, las mujeres tienen menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo que los hombres, siendo la tasa mundial de participación femenina en el mercado laboral de 48.5 por ciento, 26.5 puntos porcentuales más baja que la de los hombres⁴⁵.

Particularmente en América Latina, si bien las mujeres conforman alrededor del 70% de la membresía de las organizaciones sindicales, en el aspecto de la dirigencia de estas no supera el 30%, lo que demuestra que el espacio de dirigencia sindical continúa siendo mayoritariamente masculino⁴⁶.

Las razones que suelen atribuirse para justificar la falta de participación femenina en los espacios de directiva de sindicatos es la falta de interés de las mujeres en ocupar estos cargos, y se argumenta que nada y nadie impide que se incorporen en estas actividades, sin embargo, al afirmar esto se ignora que históricamente las mujeres no han tenido oportunidades para formar parte del mercado laboral y mucho menos de formación sindical, por lo que ocupar cargos de importancia o de dirigencia sindical no es un tema de cambio de leyes o de reglamento solamente, sino de un cambio de cultura sindical más participativa e inclusiva que permita modificar una estructura de poder masculina muy

⁴³ CSI Confederación Sindical Internacional. Lograr la igualdad de Género, Manual Sindical. Enero 2008.

⁴⁴ OIT. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. 2018, pág. 8

⁴⁵ Ibidem, pág. 6

⁴⁶ Internacional de la Educación para América Latina. Red de Trabajadoras de la Educación. *Participación de las mujeres en los sindicatos de educación de América Latina*, pág. 11

enraizada donde los obstáculos de apertura con enfoque de género no son de fácil implementación.⁴⁷

Lo anterior se sostiene porque se ha mantenido una creencia de que los dirigentes sindicales son hombres en las áreas donde predominan empleados masculinos, la realidad es que incluso en las áreas donde la mayoría de las trabajadoras son mujeres, como la docencia, la alimentación o el gremio textil, igualmente la práctica o la experiencia –para no decir la regla- es que sean hombres quienes ejercen los cargos de autoridades sindicales⁴⁸.

La poca existencia de mujeres en los cargos de directiva en sindicatos impide el progreso en el reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres, pues se ha demostrado que aun cuando hay un aumento de participación de estas en el mundo laboral, no necesariamente se corresponde con un progreso en la conquista de derechos de estas como trabajadoras⁴⁹.

Un ejemplo que ilustra lo anterior puede ser al enfocarse en el área de salud. A nivel mundial, cerca del 70 % del personal de atención médica y servicios sociales son mujeres, es decir, parteras, enfermeras o trabajadoras sanitarias de la comunidad, trabajos que las colocan en un mayor riesgo de contagio y además enfrentan cierta discriminación. No obstante, a pesar del alto nivel de participación femenina en los servicios de salud a nivel global, en realidad las mujeres están subrepresentadas en los niveles superiores de gestión, liderazgo y gobierno. Sólo el 31% de los ministerios de salud están dirigidos por mujeres⁵⁰.

La poca participación de las mujeres en la toma de decisiones en el área de la salud influye para que sus derechos y necesidades se mantengan invisibilizados, destacan particularmente los obstáculos en el acceso a servicios en el área de salud sexual y

⁴⁷ Internacional de la Educación para América Latina. Red de Trabajadoras de la Educación. *Participación de las mujeres en los sindicatos de educación de América Latina*, pág. 11

⁴⁸ La izquierda diario. *La lucha de las mujeres en los sindicatos*. 4 de septiembre de 2016. Ver en <http://www.laizquierdadiario.com/La-lucha-de-las-mujeres-en-los-sindicatos>

⁴⁹ La izquierda diario. *La lucha de las mujeres en los sindicatos*. 4 de septiembre de 2016. Ver en: <http://www.laizquierdadiario.com/La-lucha-de-las-mujeres-en-los-sindicatos>

⁵⁰ World Health Organization (WHO). *Delivered by women led by men: A gender and equity analysis of the global health and social workforce*. Human Resources for Health Observer Series No. 24. 2019, pág. 37

reproductiva. Un ejemplo de lo anterior es en los tiempos de brotes de enfermedades como lo fue el Zika en los años 2015 y 2016 y el Ébola durante 2014 y 2016, en los cuales se comprobó que al encontrarse las mujeres, trabajadoras como personal sanitario, con menos probabilidades que los hombres de tener poder de decisión en torno al brote, se desviaron recursos para la salud reproductiva y sexual a la respuesta de emergencia, lo que contribuyó al aumento de la mortalidad materna con una de las tasas más altas del mundo⁵¹.

Si bien es cierto que la desprotección social afecta tanto a hombres como a mujeres, es una realidad que la combinación de las brechas entre los géneros en los resultados del mercado laboral y la mayor propensión de las mujeres a trabajar en formas atípicas de empleo, es decir, con horario irregular, el menor nivel de participación femenina en la fuerza de trabajo con respecto a la masculina, una trayectoria laboral con interrupciones, ocasionan disparidades de protección social entre mujeres y hombres⁵².

Por lo anterior se puede concluir que en efecto, si bien a nivel histórico puede afirmarse que las mujeres en la actualidad forman parte de la fuerza laboral en mayor medida que hace décadas atrás, la incorporación en el mercado laboral no se corresponde con el reconocimiento de sus derechos laborales y sindicales, e igualmente, las mujeres, a diferencia de los hombres, no forman parte, ni tienen las mismas oportunidades de acceder a un área formal de trabajo, donde puedan ser representadas por sindicatos que expongan y busquen soluciones a sus situaciones particulares que a su vez contienen un componente de estereotipos de género, que ocasionan que las mujeres, y no los hombres, tengan como peso adicional, lo cual se explicará en el capítulo siguiente.

8. LAS MUJERES COMO PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN EL MERCADO LABORAL

Tal como se ha establecido y como es evidente a nivel internacional, muchas mujeres en la actualidad trabajan. Sin embargo, estas son especialmente vulnerables a la hora de incorporarse al mercado laboral, teniendo que enfrentarse con prejuicios y tradiciones que

⁵¹ Wenham C., Smith J., Morgan R. “COVID-19: the gendered impacts of the outbreak”. *The Lancet* Vol. 395, 2020. Ver en: <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736%2820%2930526-2>

⁵² OIT. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. 2018, pág.12

afectan las opciones y las posibilidades de las mujeres en el área. El peso histórico que cargan las mujeres donde se les asigna tradicionalmente el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, sigue representando un gran obstáculo para que las mujeres puedan tener trabajos remunerados. En todas las regiones, las mujeres siguen asumiendo la responsabilidad de la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado⁵³.

Las mujeres, una vez que tienen una familia, tienen menos posibilidades para desplazarse; tradicionalmente reciben menos educación; existe cada vez más un número mayor de mujeres que crían solas a sus hijos; las labores tradicionalmente femeninas, como coser y cocinar, suelen estar peor pagadas que los trabajos tradicionalmente realizados por hombres; las mujeres ganan menos incluso en ocupaciones como enfermería o enseñanza, porque su trabajo no ha sido evaluado adecuadamente y su presencia en puestos directivos es muy escasa.

Si bien es cierto que a nivel formal se ha avanzado en el reconocimiento de derechos a mujeres en el mundo laboral, la realidad es que sigue existiendo una desventaja socio económica de las mujeres en el mercado laboral. Esto se debe a que la gama de oportunidades de las que disfrutaban las mujeres está limitada por los estereotipos de género y las normas sociales dominantes, tanto en los hogares como en los mercados laborales. Las aptitudes de las mujeres, y el tipo de trabajo que desempeñan —incluido el trabajo remunerado, como la enseñanza, la enfermería, el cuidado de menores y personas ancianas, y el trabajo social— están infravaloradas en comparación con los empleos que desempeñan los hombres⁵⁴.

La contribución de muchas mujeres a la economía no se reconoce o se subestima, por ejemplo, el trabajo del hogar. A su vez, las mujeres tienden a encargarse del trabajo de atender a personas dependientes, es decir, los hijos, ancianos, personas enfermas, pero la mayoría no reciben remuneración por ello. El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado produce y reproduce la mano de obra del mercado, de forma cotidiana y

⁵³ ONU Mujeres. El progreso de las mujeres en el mundo 2015 - 2016. Transformar las economías para realizar los Derechos, pág. 72

⁵⁴ ONU Mujeres. El progreso de las mujeres en el mundo 2015 - 2016. Transformar las economías para realizar los Derechos, pág. 72

generación tras generación, pero los análisis tradicionales del empleo y los mercados laborales suelen ignorarlo por completo⁵⁵.

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer ha manifestado su preocupación por la subvaloración de las industrias con predominio de mujeres, la desigualdad de las condiciones de trabajo y la limitación de las oportunidades de promoción profesional, así como la incidencia cada vez mayor de modalidades no estructuradas y no tradicionales de empleo en las que hay una gran mayoría de mujeres. Lo anterior constituye factores que impiden a las mujeres acceder a la protección social cuando los derechos a las prestaciones están estrechamente vinculados al empleo formal, perpetuando así la inseguridad económica y la pobreza de las mujeres⁵⁶.

Es una realidad que a nivel global laboral las mujeres ganan menos que los hombres. En la mayoría de los países, las mujeres en promedio ganan sólo entre el 60 y el 75 por ciento del salario de los hombres, y varios de los motivos de esta situación es que las mujeres tienen más probabilidades de dedicarse a actividades de baja productividad, es decir, que sean trabajadoras familiares no remuneradas⁵⁷ y que trabajen en el sector informal con menores probabilidades de movilidad al sector formal, en comparación con los hombres⁵⁸.

El nivel de mujeres dentro del sector informal, desempeñando empleos como vendedoras ambulantes, empleadas domésticas, trabajadoras agrícolas, entre otros, es bastante alto. Cerca del **60% de las mujeres del mundo trabaja en la economía informal**, gana menos, ahorra menos y está en mayor riesgo de caer en la pobreza⁵⁹. Particularmente, en América Latina y el Caribe, el 54%⁶⁰ que constituye 126 millones de mujeres lo cual

⁵⁵ ONU Mujeres. El progreso de las mujeres en el mundo 2015 - 2016. Transformar las economías para realizar los Derechos, pág. 83

⁵⁶ Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer 63er período de sesiones 11 a 22 de marzo de 2019. Sistemas de protección social, acceso a los servicios públicos e infraestructura sostenible para la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, párr. 19

⁵⁷ Banco Mundial. Informe sobre Desarrollo Mundial. Capítulo 2: La persistencia de la desigualdad de género. 2012. Ver en: <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/chapter-2.pdf>

⁵⁸ ONU Mujeres. Hechos y cifras: Empoderamiento económico. Ver en: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#notes>

⁵⁹ Noticias ONU. "Los planes de respuesta al coronavirus deben incluir el impacto de la pandemia en las mujeres". 9 de abril de 2020. Ver en: <https://news.un.org/es/story/2020/04/1472672>

⁶⁰ ONU Mujeres. "Las mujeres en la economía informal". Ver en: <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/women-in-informal-economy>

equivale aproximadamente a la mitad de la población femenina de la región latinoamericana⁶¹.

Si bien a nivel mundial la economía informal es una fuente mayor de empleo para hombres que para mujeres, hay que destacar que: i) hay más países (55,5%) donde el porcentaje de mujeres en el empleo informal supera el porcentaje de hombre, y ii) que las mujeres que forman parte de la economía informal se encuentran normalmente en situaciones más vulnerables que los hombres, por ejemplo como trabajadoras domésticas, trabajadoras a domicilio o trabajadoras familiares auxiliares, y debe tenerse en cuenta que mientras menor es la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo, menor es el porcentaje de empleo informal entre el empleo total femenino⁶².

Igualmente, en el caso de las familias monoparentales, donde la madre es la fuente de ingreso, si además esta forma parte de la economía informal, el riesgo de caer en la pobreza es mayor en comparación con las familias biparentales o con personas que tiene acceso a la seguridad social⁶³. En la actualidad, por cada 100 hombres que viven en la pobreza extrema en América Latina, hay 132 mujeres⁶⁴.

Las mujeres trabajadoras concuerdan en las características negativas que enfocan los patronos al momento de evaluar contratar a una mujer, nuevamente se ven afectadas por estereotipos de género, pues se consideran impedimentos para trabajar el hecho de que las mujeres queden embarazadas, por los periodos de lactancia y la crianza de los hijos, básicamente, equiparando ser madre con un castigo⁶⁵.

Las mujeres en general, en la sociedad, enfrentan obstáculos en la vida cotidiana por el hecho de ser mujeres, y esto evidentemente influye en su acceso a oportunidades laborales, por ejemplo, en el aspecto de movilidad y el transporte. Al respecto, la

⁶¹ France 24. “La pandemia de coronavirus golpea con fuerza a las mujeres de América Latina”. 24 de marzo de 2020. Ver en: <https://www.france24.com/es/20200324-coronavirus-mujeres-latinas-violencia-trabajo-informal>

⁶² OIT. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Tercera edición. 2018, pág. 21

⁶³ Ibidem.

⁶⁴ France 24. “La pandemia de coronavirus golpea con fuerza a las mujeres de América Latina”. 24 de marzo de 2020. Ver en: <https://www.france24.com/es/20200324-coronavirus-mujeres-latinas-violencia-trabajo-informal>

⁶⁵ La izquierda diario. *La lucha de las mujeres en los sindicatos*. 4 de septiembre de 2016. Ver en: <http://www.laizquierdadiario.com/La-lucha-de-las-mujeres-en-los-sindicatos>

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer reconoce que los andenes inaccesibles, los coches con pasajeros hacinados, calles o paradas mal iluminadas, pueden crear barreras para las mujeres y las niñas y exponerlas a la violencia, incluidas las agresiones, el acoso y otras amenazas a su seguridad, y limitar, de ese modo, su posibilidad de circular libremente y con seguridad en los espacios públicos⁶⁶.

Otra de las razones por las cuales las mujeres se mantienen en trabajos con condiciones menos favorables que las de los hombres es la violencia de género, que contribuye a perpetuar la segregación ocupacional. El acoso sexual generalizado y otras formas de violencia en el lugar de trabajo sirven para reforzar o mantener las jerarquías existentes y las relaciones de poder entre los géneros. Por ejemplo, las mujeres pueden ser reticentes a aceptar un empleo en una ocupación en la que predominen los hombres o a solicitar un ascenso por la amenaza real o aparente de sufrir acoso o violencia. Particularmente las mujeres tienden a sufrir en mayor medida problemas de acoso sexual en los trabajos.

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer destaca que el acoso sexual en los espacios privado y público de trabajo genera un entorno hostil para las mujeres, menoscabando aún más el disfrute de sus derechos y la posibilidad de tener iguales oportunidades que los hombres, traduciéndose en consecuencias negativas para su salud física y mental⁶⁷. Particularmente las mujeres migrantes, que evidentemente buscan ingresar al mercado laboral, por lo general suelen ingresar a la economía informal por necesidad y en trabajos menos cualificados, y es ahí donde son especialmente vulnerables al abuso y la explotación⁶⁸.

Se suele considerar que el nivel educativo es lo que representa la diferencia en la igualdad de oportunidades para las mujeres respecto de los hombres en el mercado laboral. Sin embargo, en los países en desarrollo, la relación entre la mejora del nivel educativo y la

⁶⁶ Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer 63er período de sesiones 11 a 22 de marzo de 2019. Sistemas de protección social, acceso a los servicios públicos e infraestructura sostenible para la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, párr. 15

⁶⁷ Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer 63er período de sesiones 11 a 22 de marzo de 2019. Sistemas de protección social, acceso a los servicios públicos e infraestructura sostenible para la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, párr. 14

⁶⁸ Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer 63er período de sesiones 11 a 22 de marzo de 2019. Sistemas de protección social, acceso a los servicios públicos e infraestructura sostenible para la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, párr. 38

participación en la población activa no es directa. En los países desarrollados suele observarse una relación claramente positiva entre la educación y la participación en la población activa, pero en los países en desarrollo se evidencia que las mujeres con educación primaria y secundaria inferior presentan tasas de actividad relativamente bajas en comparación con las que carecen de instrucción y las que cursaron estudios terciarios, esto se debe a que las mujeres con poca o ninguna educación suelen provenir de hogares muy pobres, lo que las obliga a aceptar cualquier trabajo mal remunerado y que exija poca cualificación (especialmente en ausencia de seguridad social), siendo más probable que las que poseen un cierto nivel educativo puedan permitirse mantenerse inactivas laboralmente.⁶⁹

De igual manera, la exclusión de mujeres en ciertas áreas o la discriminación para acceder o lograr el reconocimiento de sus derechos, también se debe al hecho de que las mujeres en muchos casos desconocen sus derechos o, cuando sí los conocen, el proceso para reclamarlos resulta complejo y costoso. En países como Brasil se tomó en cuenta esta problemática en la garantía de derechos laborales para la población femenina, en el año 2017 mediante un extenso trabajo de presión para obtener justicia llevado adelante por la Federación de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar con apoyo de ONU Mujeres se obtuvo la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, lográndose por primera vez en la historia de Brasil que dichas trabajadores gocen de garantías legales en sus derechos laborales⁷⁰

Mediante estudios basados en encuestas y entrevistas, se ha determinado que la naturaleza del trabajo remunerado de las mujeres, más que el simple hecho de ganar dinero provoca cambios significativos en las relaciones de género. Lo anterior se debe a que los trabajos formales que ofrecen a las mujeres una fuente de ingresos regular y beneficios sociales, influyen de manera positiva en cómo se ven las mujeres a sí mismas y cómo son vistas

⁶⁹ ONU Mujeres. El progreso de las mujeres en el mundo 2015 - 2016. Transformar las economías para realizar los Derechos, pág. 79

⁷⁰ ONU Mujeres. El progreso de las mujeres en el mundo 2017 - 2018, pág. 16

por los demás, así como la valoración de su voz y cambio del rol socialmente asignado dentro del hogar⁷¹.

Para las mujeres, tener ingresos o bienes propios es también fundamental en caso de disolución de la relación (divorcio, separación y viudez). El riesgo de caer en la pobreza es mayor en los casos de las familias monoparentales encabezadas por madres solteras, en comparación con las familias biparentales. Igualmente, tener bienes propios o ser dueñas de su vivienda influye en su posibilidad de disfrutar de un mayor grado de protección contra la violencia de sus parejas, y permite que para esta sea posible huir de situaciones de abuso⁷².

Por lo anterior se comprende entonces que para las mujeres existen mayores obstáculos para acceder al mercado laboral, que no se deben únicamente a oportunidades educativas diferenciadas entre hombres y mujeres, sino un conjunto de aspectos fundados sobre estereotipos de género que han colocado, históricamente, a la mujer en desventaja respecto del hombre y se ha menospreciado su capacidad para competir en igualdad de condiciones en el ambiente laboral, e igualmente, también la imposibilidad de ser independientes a nivel económico ha sido utilizado como un mecanismo de control; lo cual a su vez constituye la razón por la cual las mujeres son la mayor población que forma parte de la economía informal, víctimas de abuso y explotación, y a su vez las mujeres son quienes, en muchas partes del mundo, tienen más posibilidades de estar desempleadas que los hombres, por ende, todo lo anterior constituye un ambiente propicio para que a la población femenina les sea más difícil formar parte de sindicatos que la representen y se dificulta en mayor medida poder aspirar a ejercer algún cargo de directiva de los mismos, quedando sus derechos laborales sin ser reconocidos y sin voceras que los expongan.

9. RESPUESTA A LAS PREGUNTAS DE LA SOLICITUD:

En este apartado, intentaremos responder a las siguientes preguntas hechas por la Comisión Interamericana de la siguiente manera:

⁷¹ ONU Mujeres. El progreso de las mujeres en el mundo 2019 – 2020. Familias en un mundo cambiante, pág. 109

⁷² ONU Mujeres. El progreso de las mujeres en el mundo 2019 – 2020. Familias en un mundo cambiante, pág. 109

- A. Teniendo en cuenta que el artículo 45 incisos c y g de la Carta de la OEA y los derechos a la negociación colectiva y huelga como parte los derechos de los trabajadores para lograr un orden social justo, desarrollo económico y verdadera paz ¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías en los procesos de formación de sindicatos y en sus procedimientos de elección y gobierno interno, por un lado, y en los procesos de negociación colectiva y huelga, por el otro, a la luz de los artículos 15, 16, 25 y 26 de la Convención Americana, 8 del Protocolo de San Salvador y XXI y XXII de la Declaración Americana? Y ¿Qué acciones deben tomar los Estados para verificar la realización de dichos derechos en cumplimiento de sus obligaciones de progresividad? Bajo este marco normativo ¿Qué procedimientos deben adoptar los Estados para identificar y eliminar los principales riesgos que impiden su realización en la región teniendo en cuenta la naturaleza y condición del órgano empleador: a) la administración pública, b) empresas públicas, c) empresas privadas, d) organismos internacionales y e) organizaciones sin fines de lucro?

Respuesta propuesta: El alcance principal de las obligaciones de los Estados americanos es la promoción de procesos de formación inclusiva y participativa con enfoque de género mediante cláusulas de negociación para que en cualquier tipo políticas públicas de empleo público o privado, planes y programas, negociaciones colectivas y privadas, discusión y debates de conformación de leyes laborales y sindicales, se contemple como requisito necesario la inclusión del enfoque de género, incluyendo cuotas de participación en todos esos procesos, así como la verificación de las mismas en todo tipo de conformación de organizaciones sindicales desde el momento de su inscripción o registro; conformación de directivas de organizaciones sindicales; participación en mesas de negociación sindical. Esto operaría como regla obligatoria para la Administración Pública, pero de igual manera para los espacios de diálogo entre el Estado y otras entidades públicas con entidades privadas, organismos internacionales y cualquier tipo de organización con o sin fines de lucro.

- B. A la luz de los artículos 16 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, XXII de la Declaración Americana y 8.1 del Protocolo de San Salvador ¿cómo se manifiesta la relación entre la libertad sindical, la negociación colectiva

y la libertad de asociación? ¿Se desprende alguna consecuencia jurídica de esta relación sobre los contenidos del derecho al trabajo y a sus condiciones justas y equitativas a la luz de los artículos 26 de la Convención Americana, XIV de la Declaración Americana, 6 y 7 del Protocolo de San Salvador y los principios y derechos fundamentales en el trabajo? ¿es posible permitir de manera general que las protecciones establecidas por la legislación puedan ser derogadas “in peius” por medio de la negociación colectiva? ¿Qué especificidades se deben tener en cuenta cuando son mujeres quienes ejercen estos derechos?

Respuesta propuesta: Al ser los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la libertad de asociación derechos y a la vez medios para instrumentar la realización de derechos laborales y sindicales comprendidos como derechos económicos, sociales y culturales, contenidos bajo la éjida y principio de progresividad y no regresividad del artículo 26 de la Convención Americana, todos ellos se encuentran dentro de una zona de intangibilidad como derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas que no pueden ser afectados retroactivamente, ni por medio de una negociación colectiva. En el caso de que sean mujeres las que ejerzan esos derechos, la protección del Estado y la promoción de los mismos debe estar amparado bajo el principio inclusivo de acción afirmativa con enfoque de género.

C. A la luz de los artículos 13, 15 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, IV y XXI de la Declaración Americana y 8.1 del Protocolo de San Salvador ¿cómo se manifiesta la relación entre la libertad sindical, libertad de expresión, el derecho a huelga y el derecho a reunión? ¿Se desprende alguna consecuencia jurídica de esta relación sobre los contenidos del derecho al trabajo y a sus condiciones justas y equitativas a la luz de los artículos 26 de la Convención Americana, XIV de la Declaración Americana, 6 y 7 del Protocolo de San Salvador y los principios y derechos fundamentales en el trabajo? ¿Qué especificidades se deben tener en cuenta cuando son mujeres quienes ejercen estos derechos?

Respuesta propuesta: Al ser los derechos a la libertad sindical, libertad de expresión, el derecho a huelga y derechos de reunión, tanto derechos como medios para instrumentar

la realización de derechos laborales en condiciones justas y equitativas comprendidos como derechos económicos, sociales y culturales, contenidos bajo la éjida y principio de progresividad y no regresividad del artículo 26 de la Convención Americana, todos ellos se encuentran dentro de una zona de intangibilidad como derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas que no pueden ser afectados retroactivamente, ni por medio de una negociación colectiva. En el caso de que sean mujeres las que ejerzan esos derechos, la protección del Estado y la promoción de los mismos debe estar amparado bajo el principio inclusivo de acción afirmativa con enfoque de género.

- D. ¿De qué manera aplica el derecho de las mujeres a ser libre de toda forma de discriminación y violencia de acuerdo a los artículos 4.f y 6.a de la Convención Belem do Pará, 1.1 y 24 de la Convención Americana, 3 del Protocolo de San Salvador y II de la Declaración Americana en la interpretación del contenido jurídico de la libertad sindical y los derechos a la negociación colectiva y huelga? En ese marco ¿cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías específicas que se desprenden a la luz de los artículos 1.1, 2 y 26 de la Convención Americana y los artículos 2.b, 3 y 5 de la Convención Belem 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?

Respuesta propuesta: Para muchas mujeres, la violencia de género es una realidad constante en ámbitos laborales o incluso para acceder al trabajo formal y, por ende, no solo mantenerse en dichos trabajos sino la posibilidad de ascender en estos, e igualmente acceder a las organizaciones sindicales y aspirar a formar parte de su directiva. Las obligaciones internacionales contraídas por los Estados parte de dichos instrumentos internacionales mencionados en la pregunta, estarían orientadas a combatir, adoptando medidas especiales de carácter temporal o por otros medios, las causas fundamentales de las estructuras de poder discriminatorias contra las mujeres que impiden lograr una verdadera igualdad en todas las esferas e igualmente, los Estados deben trabajar para crear marcos internacionales que fomenten el respeto de los derechos humanos de las mujeres y la eliminación de la discriminación, el acoso sexual y la violencia de género en las empresas.

- E. ¿Cuál es el rol de los Estados para proteger la libertad de funcionamiento y autonomía de los sindicatos en el marco de los artículos 26 de la Convención Americana, XXII de la Declaración Americana y 8.1.a del Protocolo de San Salvador y garantizar la participación efectiva de las mujeres como integrantes y lideresas sindicales en cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación? ¿Qué aspectos tiene la división de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres en estos contextos?

Respuesta propuesta: Si bien, como punto de partida, los Estados no deben intervenir en la organización sindical, y más bien, deben dejar a los sindicatos que ellos establezcan libremente su mejor forma de estructuración, organización y funcionamiento, no es menos cierto que en esos ámbitos de libre definición pueden proyectarse ideas, nociones, antivalores o concepciones afines a los estereotipos de género que terminan reproduciendo, ya sea por normativa interna, o ya sea por efecto de la práctica, tratamientos diferenciados, inequidades o discriminación contras las mujeres, reduciendo el estándar de su participación en la conducción del sindicato, y en la definición e implementación de su agenda de actividad sindical. En ese sentido, el deber de garantía, particularmente en su dimensión de prevención permite que, por medio de la normativa, el Estado establezca la obligación de seguir mecanismos de acción afirmativa que permitan igualdad de oportunidades e igualdad de resultados dirigidos a lograr una participación paritaria de hombres y mujeres en las responsabilidades de conducción y liderazgo sindical. Si bien la división de responsabilidad familiares es también un aspecto que en la sociedad debe cambiarse por medio de las acciones generales del Estado, en particular la de combatir los estereotipos que reproducen que las responsabilidades familiares y de hogar “corresponden” a las mujeres más que a los hombres, lo cierto es que, mientras dicha división no se transforme en una división no discriminatoria, esas responsabilidades no deberían operar como desalientos, desestímulos u obstáculos para la participación de las mujeres en el liderazgo sindical, de manera que los sindicatos están también obligados —por virtud del llamado “efecto horizontal” de los derechos humanos— a tomar las medidas respectivas para modificar sus prácticas, de manera que la división de las responsabilidades familiares, en particular cuando han recaído sobre las mujeres, no sea un obstáculo, para su libre desempeño en el liderazgo sindical. Los

sindicatos deben promover a lo interno la discusión detallada de estas alternativas o modificaciones, con una amplia participación de las mujeres, para asegurar que su voz, perspectivas, y ángulos de análisis sean tomados en cuenta con la debida seriedad.

- F. ¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías específicas que se desprenden de los artículos 34.g y 44 incisos b. c. y g. de la Carta de la OEA, 1.1, 2 y 26 de la Convención Americana y XIV y XXII de la Declaración Americana para la participación efectiva de los trabajadores y trabajadoras por medio del ejercicio de la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, en los procesos de diseño, construcción y evaluación de normas y políticas públicas relacionadas al trabajo en contextos de cambios en el mercado de trabajo mediante el uso de nuevas tecnologías?

Respuesta propuesta: Ante la tensión históricamente presente entre desarrollo científico y tecnológico, como factor de elevación de la producción y la productividad, y la preservación de las fuentes de empleo, el Estado tiene el deber de arbitrar la libertad económica y el derecho al trabajo, por medio de ejercicio de ponderación que conlleven asimismo planificaciones sectoriales y nacionales de corto, mediano y largo plazo, que al tiempo de reconocer la importancia del desarrollo científico y tecnológico, reconduzcan también los destinos y opciones laborales, de la mano con la adaptación de los programas educativos y de formación profesional, y permitan también el desarrollo de sistemas cada vez más amplios y de mayor cobertura de seguridad social. Los desarrollos científicos y tecnológicos que se traducen en incremento de la producción y de la productividad, también deben implicar crecimientos en las cargas tributarias, que permitan al Estado fortalecer los programas de seguridad social. Difícilmente el alcance de este tipo de preocupaciones puede agotarse en la negociación colectiva, donde pueden establecerse comités laborales (empleadores-empleados) donde se realicen las ponderaciones respectivas; sin embargo, este tipo de problemas y desafíos deben ser abordados en el marco del diálogo social amplio y de alcance sectorial y nacional, sustentado en la buena fe y con un enfoque de derechos humanos.

PETITORIO

Debido a lo anteriormente expuesto solicitamos a esta Honorable Corte Interamericana de Derechos Humanos que:

- A) Reciba el presente escrito.
- B) Acepte la calidad en la que comparecemos.
- C) Oportunamente se nos convoque para participar en la audiencia oral que se celebre.
- D) Emita oportunamente una opinión consultiva, en la que se respondan las preguntas planteadas por la Honorable Comisión Interamericana de Derechos Humano.
- E) Reciba para efectos de notificación, las siguientes direcciones electrónicas: [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

