



Ciudad de México a 15 de enero de 2020.  
Documento: DGD-001-2020.

## CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

**Asunto:** Opinión Consultiva  
Garantías de la libertad sindical

Distinguidos miembros de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

**Desarrollo Gradual Directo, Asociación Civil**, legalmente constituida en términos de la Escritura Pública número 89,099, del catorce de noviembre del año dos mil once, pasada ante la fe del Licenciado *José Ignacio Sentíes Laborde*, Notario Público número 104 de la Ciudad de México, México; así mismo se encuentra debidamente inscrita en el Registro Público de la Propiedad. Tiene por objeto promover los Derechos Humanos de las Mujeres y Niñas Indígenas en todas las manifestaciones primigenias de sus propias lenguas, los usos y costumbres, artesanías y tradiciones de la composición pluricultural que componen el país. Tiene como domicilio el ubicado en Calle Pichucalco número 50, interior 4, Colonia Héroes de Padierna, C.P. 14200, Alcaldía Tlalpan, Ciudad de México, México.

Sirva la presente para hacer llegar a ustedes nuestras consideraciones y opiniones con base en la “Convocatoria abierta para presentar observaciones a nueva solicitud de opinión consultiva sobre Libertad Sindical”<sup>1</sup>

### **CONSIDERANDOS.**

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

<sup>1</sup> Fuente consultada: [http://www.corteidh.or.cr/docs/solicitudoc/soc\\_3\\_2019\\_spa.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/solicitudoc/soc_3_2019_spa.pdf)



---

asegurar la participación activa de las mujeres en este proceso resulta central para la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo.

.....

a. Teniendo en cuenta que el artículo 45 incisos c y g de la Carta de la OEA y los principios y derechos fundamentales en el trabajo <sup>2</sup> reconocen la libertad sindical y los derechos a la negociación colectiva y huelga como parte los derechos de los trabajadores para lograr un orden social justo, desarrollo económico y verdadera paz ¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías en los procesos de formación de sindicatos y en sus procedimientos de elección y gobierno interno, por un lado, y en los procesos de negociación colectiva y huelga, por el otro, a la luz de los artículos 15, 16, 25 y 26 de la Convención Americana, 8 del Protocolo de San Salvador y XXI y XXII de la Declaración Americana? Y ¿Qué acciones deben tomar los Estados para verificar la realización de dichos derechos en cumplimiento de sus obligaciones de progresividad? Bajo este marco normativo ¿Qué procedimientos deben adoptar los Estados para identificar y eliminar los principales riesgos que impiden su realización en la región teniendo en cuenta la naturaleza y condición del órgano empleador: a) la administración pública, b) empresas públicas, c) empresas privadas, d) organismos internacionales y e) organizaciones sin fines de lucro?

b. A la luz de los artículos 16 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, XXII de la Declaración Americana y 8.1 del Protocolo de San Salvador ¿cómo se manifiesta la relación entre la libertad sindical, la negociación colectiva y la libertad de asociación? ¿Se desprende alguna consecuencia jurídica de esta relación sobre los contenidos del derecho al trabajo y a sus condiciones justas y equitativas a la luz de los artículos 26 de la Convención Americana, XIV de la Declaración Americana, 6 y 7 del Protocolo de San Salvador y los principios y derechos fundamentales en el trabajo? ¿es posible permitir de manera general que las protecciones establecidas por la legislación puedan ser derogadas “in peius” por medio de la negociación colectiva? ¿Qué especificidades se deben tener en cuenta cuando son mujeres quienes ejercen estos derechos?

c. A la luz de los artículos 13, 15 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, IV y XXI de la Declaración Americana y 8.1 del Protocolo de San Salvador ¿cómo se manifiesta la relación entre la libertad sindical, libertad de expresión, el derecho a huelga y el derecho a reunión? ¿Se desprende alguna consecuencia jurídica 110 Según la Declaración de la

---

<sup>2</sup> Según la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, existen cuatro categorías que los comprenden: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición del trabajo infantil.





Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, existen cuatro categorías que los comprenden: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición del trabajo infantil. 20 de esta relación sobre los contenidos del derecho al trabajo y a sus condiciones justas y equitativas a la luz de los artículos 26 de la Convención Americana, XIV de la Declaración Americana, 6 y 7 del Protocolo de San Salvador y los principios y derechos fundamentales en el trabajo? ¿Qué especificidades se deben tener en cuenta cuando son mujeres quienes ejercen estos derechos?

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

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

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





---

## **APORTACIONES.**

a.- El alcance de las obligaciones del Estado es adoptar medidas para la plena efectividad en el proceso de formación de sindicatos, aportar todos los recursos económicos, sociales y de simplificación administrativa; con base en el Derecho Internacional y en pleno respeto de los Derechos Humanos, principio y valores universales para fomentar la afiliación y representación de los trabajadores y trabajadoras.

Las acciones que debe tomar el Estado es la promoción y defensa de los Derechos Humanos de las personas trabajadoras de manera gradual y progresivamente con el respaldo de una Institución, Dependencia Autónoma que brinde garantía del respeto de los Derechos. Autónoma para que el Presidente (Poder Ejecutivo), no influya en las decisiones y recomendaciones que se aporten; las empresas públicas deben contar con un Marco Normativo actualizado al orden mundial para sus funcionarios y servidores públicos; el orden judicial en las empresas privadas y los organismos internacionales así como las organizaciones sin fines de lucro deben ser llamados a participar de manera permanente, activa, con voz y voto para mejorar los procesos en favor de la plena efectividad.

b.- Defender sus intereses comunes, no impuestos ni motivados por un interés particular, sino colectivo, con base en los principios universales y en estricto apego a los Derechos Humanos. Contar con mecanismos de Denuncia Anónima ante cualquier anomalía al proceso. Respetar la Igualdad de Oportunidades sin brechas de género. Los mismos derechos que un hombre tiene como trabajador en el cargo, funciones y atribuciones; deben ser las mismas para las mujeres. Las especificidades son entonces iguales como personas trabajadoras.

c.- El Ser Humano es Sujeto de Derecho. Gracias a ello, puede contar con la libertad sindical como un derecho de los trabajadores y sus agrupaciones para defender intereses comunes. La libertad de articular opiniones, sin el miedo o temor a represalias. Las huelgas son manifestaciones de protesta hasta que sus reclamos o quejas han sido atendidas. Todas las personas tienen el derecho a la libertad y gracias a ello pueden reunirse para atender temas apegados a la ley en un mismo lugar, pacíficamente y sin armas. Las condicionantes para las mujeres como personas trabajadoras deben ser justas y en igualdad de oportunidades. Tanto un hombre como una mujer son sujetos de derecho y ese debe ser el principio rector para toda actividad y ordenamiento jurídico. La ley no distingue.

d.- La Corte Interamericana ha señalado que la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un





determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación. La jurisprudencia de la Corte ha indicado que en la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del ius cogens.

Se debe considerar la discriminación estructural y exclusión histórica a la que han estado sometidos las mujeres frente a los hombres, debido al rol preponderante que social y culturalmente se le ha dado al hombre en la toma de decisiones. Considerar que las mujeres pueden ser víctimas de impactos diferenciados perjudiciales de normas o prácticas que aunque tengan apariencia neutral y no tengan una intención discriminatoria, sí lo son por sus efectos.

e.- Para lograr la libertad de funcionamiento y autonomía de los sindicatos es a través del respeto a la Democracia. Respeto a la Igualdad de oportunidades sin los constructos sociales de roles en la familia y el poder de desarrollo y autoridad a las mujeres. Liderazgo comprobado en las mujeres. A mano levantada en las votaciones.

f.- Permanente comunicación y diálogo con las autoridades de los tres niveles de gobierno, autoridades del trabajo, capacitación y actualización en el marco legal y laboral, apertura a la creación de nuevos sindicatos, aportaciones económicas para certificar procesos internos y de auditoría en los sindicatos, tendencias de mejora globales y de mejora continua. Respeto a los Derechos Humanos y fortalecer el principio Pro Persona sin distinción de sexo.

Sin otro particular, me despido con grato aprecio y consideración por la oportunidad e informar a ustedes que sí contamos con la intención de participar en una eventual audiencia pública sobre la Opinión Consultiva.

ATENTAMENTE

**JOSÉ LUIS CRUZ ÁLVAREZ**  
**PRESIDENTE Y REPRESENTANTE LEGAL**  
**DESARROLLO GRADUAL DIRECTO, AC**

**MARÍA GUADALUPE DE JESÚS RIVERO RODRÍGUEZ**  
**VOCAL**  
**DESARROLLO GRADUAL DIRECTO, AC**

NOTA. Se adjunta: Copia del documento de identidad de cada una de las personas firmantes. Estatutos de la organización. Datos de contacto para notificaciones a pie del escrito.

[Redacted contact information]