



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

COORDINACIÓN DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

OPINIÓN ESCRITA A TÍTULO DE AMICUS CURIAE

Escrito de Ampliación sobre la Opinión Consultiva de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (31 de julio de 2019) sobre 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 su aplicación desde una perspectiva de género.

SEÑORA JUEZA Y SEÑORES JUECES DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS.

P R E S E N T E S

Por medio de este escrito, nos dirigimos respetuosamente a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, para exponerles un *amicus curiae*, con respecto a los puntos sometidos a consulta por este tribunal, en la solicitud de opinión consultiva remitida por el estado de Colombia el 9 de mayo de 2019.

Las y los integrantes del Instituto Autónomo de Occidente (en adelante el Instituto) ponemos a su consideración el siguiente criterio que se anexa a continuación.

Somos:

- José Benjamín González Mauricio
- Rafael Ríos Nuño
- Alejandra Isabel Plascencia López
- Saúl Oswaldo Regla Dávila
- Judith Ponce Ruelas
- Cristian Jonathan Vargas Díaz

Se adjunta una copia del respectivo documento de identidad de cada uno de los colaboradores.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

COORDINACIÓN DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

Señalando al *Instituto Autónomo de Occidente* como representante para recibir oficialmente todas las comunicaciones y notificaciones con relación a la presente opinión.



Con la finalidad de proteger nuestros **datos personales**, se adjunta por separado las copias de los documentos de identidad de los colaboradores que contiene **información confidencial**, como direcciones particulares, correos electrónicos particulares y teléfonos móviles particulares.

Autorizamos expresamente a la Corte Interamericana de Derechos Humanos que, en caso de ser publicada la presente opinión, se haga con los nombres íntegros de las y los participantes contenidos en el presente curso.

Consentimos expresamente el tratamiento, las remisiones y/o transferencias de nuestros datos personales adjuntos en los documentos aislados, pero únicamente para los fines con que fueron entregados y recabados; por lo anterior, pedimos amablemente a la Honorable Corte y/o al personal a su digno cargo que, en caso de darles tratamientos, remisiones y/o transferencias distintas, se notifique y se requiera previamente el consentimiento de la partícipe y de los partícipes.

Lo anterior con fundamento en el artículo 11.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en atención al derecho de privacidad personal.

Asimismo, con fundamento en el artículo I, II, III, IV, V, VII, IX y XI de la Convención Interamericana sobre Derechos de Autor en Obras Literarias, Científicas y Artísticas; así como, los arábigos 1, 2, 3, 4, 5 y 7 de la Convención sobre Propiedad Literaria y Artística, suscrita en la Cuarta Conferencia Internacional Americana; la colaboradora y los colaboradores le solicitamos amablemente el crédito y el reconocimiento de los derechos morales de autor y cuando proceda, el de los derechos patrimoniales de autor.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

COORDINACIÓN DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

Finalmente, con base en la facultad que otorga el derecho de autor, los participantes transmitimos expresamente los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, distribución, transformación y alquiler de la presente obra a esta Honorable Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Atentamente:

José Benjamín González Mauricio

Rafael Ríos Nuño

Alejandra Isabel Plascencia López

Judith Ponce Ruelas

Saúl Oswaldo Regla Dávila

Cristian Jonathan Vargas Díaz



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

Asunto: Se presenta escrito en calidad de *amicus curiae* en relación a la solicitud de opinión consultiva realizada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, relativa a 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.

Señora jueza y señores jueces de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

At'n Licenciado Pablo Saavedra Alessandri
Secretario General de la Corte Interamericana de
Derechos Humanos

P R E S E N T E S

Por medio de este escrito, comparecemos ante esta Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) con la finalidad de entregar la presente *amicus curiae*, en ejercicio de lo establecido en los artículos 28 y 44 del Reglamento de la Corte IDH, los cuales estipulan la presentación de escritos dirigidos a la misma, así como la formulación de planteamientos de



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

amicus curiae, respectivamente. Dichos preceptos, encuentran su fundamento de igual forma en la competencia y funciones de la Corte IDH, contenidos en el art. 2 de su Estatuto, así como en la prerrogativa número 64 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la cual sitúa la posibilidad de que un Estado miembro de la Organización de los Estados Americanos realice una consulta a la Corte respecto de la interpretación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos u otros tratados concernientes a la protección de los derechos humanos en las Américas.

I. Objeto de la presentación

El presente escrito tiene como objeto allegar razonamientos que permitan abonar a la respuesta relativa a la solicitud de opinión consultiva realizada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la cual fue planteada ante la Corte IDH, el pasado 31 de julio de 2019. Misma que versa sobre las obligaciones de los Estados, bajo el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género. Lo anterior, se efectúa mediante un enfoque transversal y diferenciado a los contextos particulares que guarda la aplicación directa de una política de igualdad inclusiva, dentro de los escenarios sindicales en América Latina y el Caribe, en donde se suele confrontar un bagaje de derechos económicos, sociales y culturales en compatibilidad a la cláusula de igualdad y no discriminación.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

II. Interés del promovente

El Instituto Autónomo de Occidente (en adelante Instituto), es una institución sin fines de lucro, afín a las diversas expresiones de la sociedad civil organizada, con sede en Guadalajara, Jalisco, México; el cual, dentro de sus principales propósitos, busca construir causas sociales mediante la debida diligencia de acciones afirmativas, mociones, *amicus curiae*, posturas y propuestas para la formulación de políticas públicas que contribuyan a generar una mayor promoción y protección de los derechos humanos en las diferentes instancias gubernamentales, órganos y niveles de gobierno, así como en los diferentes espacios estatales y de gobierno en las Américas.

Asimismo, busca incentivar la cultura de paz ante los problemas sociales de la región, a través de la asesoría integral, diferencial y especializada, así como la capacitación con un enfoque transformador y monitoreo de la debida diligencia en la defensa de los grupos en situación de vulnerabilidad e históricamente discriminados.

Con la finalidad de proteger los datos personales de quienes conforman el Instituto, se adjunta por separado las copias del documento de identidad de las y los integrantes del mismo, así como los documentos correspondientes que contienen información confidencial, como direcciones particulares y correos electrónicos.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

Por lo que ve al producto de esta opinión consultiva, autorizamos expresamente a la Corte IDH a que, en caso de ser publicado este trabajo, se haga a nombre del Instituto en este ocuroso.

Consentimos expresamente el tratamiento, remisiones o transferencias de nuestros datos personales adjuntos en los documentos aislados, pero únicamente para los fines que fueron entregados y recabados; aunado a lo anterior, pedimos amablemente a la Honorable Corte IDH o al personal a su digno cargo que, en caso de darles tratamientos, remisiones o transferencias distintas, se notifique y se requiera previamente el consentimiento de las y de los partícipes.

Una vez señalado lo anterior, el Instituto, con base en el artículo 73.3 del Reglamento de la Corte IDH e invitación extendida por parte de este Tribunal, comparece a exponer una *amicus curiae* con respecto a los puntos sometidos en la solicitud de opinión consultiva remitida por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 31 de julio de 2019. La cual versa sobre las obligaciones de los Estados, bajo el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y su aplicación desde una perspectiva de género.

Por lo anterior, y dentro del plazo establecido, las y los subscriptores ponemos a manera de aporte a la Honorable Corte IDH, los criterios que





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

consideramos aplicables a las cuestiones concretas planteadas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos; mismas que dirigirán las pretensiones que la Corte IDH habrá de emitir en su opinión consultiva, las cuales se desglosan bajo el siguiente contenido:

I. Tabla de contenido

1.- Introducción	7
2.- Preguntas específicas sobre las cuales se busca la opinión de la Corte: 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.....	47

2.1d. ¿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





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

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?48

2.2e. ¿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?.....82

3.-Conclusión.....112

4.-Referencias bibliográficas, hemerográficas y fuentes de información.....115

5.- Requisitos y cuestiones de procedimiento.....119





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

1. Introducción

En el Instituto observamos necesario advertir que, de acuerdo a la interrogante que exhorta la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (Comisión IDH), a la Corte IDH y a los Estados adscritos en América Latina y el Caribe sobre el alcance de las obligaciones de los Estados en materia de garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género, se hace en especial pronunciamiento de las mujeres cisgéneros, es indispensable solicitarle a esta honorable Corte IDH una reconsideración inclusiva al manifiesto de la Comisión IDH. Esto con el propósito de visibilizar una interpretación transversal e inclusiva a las diversas manifestaciones antropológicas, ideológicas, sociales y políticas de la perspectiva de género incluyente dentro del lenguaje de los derechos humanos, en donde no se pase por desapercibido a las mujeres diversas (lesbianas, travestis, transgéneros, transexuales, intersexuales, muxhe, queer y demás identidades y expresiones de géneros) que desafían la heteronormatividad y cismnormatividad del género binario.

Lo anterior de conformidad a las diversas expresiones de violencias e intersecciones que enfrenta la población de la diversidad sexual en la región, en donde se entrelazan los estigmas, los estereotipos, la jerarquía sexual, los binarios de sexo y género, la misoginia y la discriminación. Los



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

cuales, combinados con la intolerancia generalizada hacia estas personas refleja la dramática persecución de sus derechos humanos.

En este sentido, el Instituto estima oportuno antes de abordar la presente *Amicus Curiae*, discernir los siguientes términos tendientes a abordar a la población de la diversidad sexual, sin el objeto de generalizar, encasillar o incluso estigmatizar los roles sociales, culturales y políticos de esta población; sino de visibilizar los contextos particulares de las mujeres diversas dentro de un lenguaje incluyente libre de discriminación y violencia simbólica e institucional por parte de los Estados.

Por ello, los siguientes conceptos emergen de un consenso de diferentes fuentes internacionales¹ y nacionales (México)², para poder lograr identificar los parámetros de abordaje hacia las mujeres diversas:

¹ Corte IDH. Opinión Consultiva OC-24/17 sobre Identidad de género, e igualdad y no discriminación de parejas del mismo sexo. Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo (interpretación y alcance de los artículos 1.1, 3°, 7°, 11.2, 13, 17, 18 y 24, en relación con el artículo 1° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos), del 24 de noviembre de 2017. Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

² Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) 2016. *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*, primera edición. Disponible en https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf y de la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco (CEDHJ) 2019. *Informe especial sobre la situación de los derechos humanos de la población LGBTTTIQ+ en el estado de Jalisco 2018*. Elaborado por el Mtro. José Benjamín González Mauricio, responsable del Grupo de Trabajo Especializado en Diversidad Sexual de la CEDHJ. Disponible en: <http://cedhj.org.mx/recomendaciones/inf.%20especiales/2018/Diversidad%20Sexual.pdf>



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

Tabla número 1

Identidad de género, social, cultural y política (Vivencia interna e individual del género, tal como cada persona se identifica hacia sí misma y hacia los demás, como lo son el ser hombre, mujer ambos o ninguno, no binario o género fluido)	
Cisgénero³	Personas con una identidad de género, vinculado con el sexo socialmente asignado al nacer.
Travesti	Persona que utiliza un performance de género considerado distinto al suyo (vestimenta, accesorios, entre otros), pero solo momentáneamente o por tiempo determinado, sin que ello implique una orientación sexual; por lo que pueden ser heterosexuales, bisexuales y homosexuales.
Transgénero	Persona cuya identidad de género, es diferente a la del sexo asignado al nacer, por lo que hace cambios a nivel de género (ropa, vestuario y puede hacer uso de las hormonas) para afirmarse a sí mismas/os, pero no necesariamente pretende hacer modificaciones corporales a nivel sexual.
Transexual	Persona cuya identidad de género, es diferente a la del

³ El término *Cis* refiere al vocablo: “De acuerdo a” “Correspondiente a”.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

	sexo asignado al nacer, por lo que hace cambios a nivel de género, e incluso, a nivel sexual (Cirugía de afirmación de sexo-genérica) ⁴ .
Muxe	Palabra, idea o concepto que proviene de los contextos indígenas, el cual, identifica a las personas de una cosmovisión ancestral de pueblo originario (zapotecas) que arroja el contexto de hombre-femenino con identidad genérica femenina, estructurada del yo interior y en el imaginario de la estructura social y cultural zapoteca del istmo de Tehuantepec, Oaxaca.
Queer	Personas que manifiestan su sexualidad fuera de cualquier clasificación de género binario, adoptando nuevas expresiones alternativas que rompan con los estereotipos socialmente construidos.

Nota: Elaboración propia del Instituto Autónomo de Occidente, 2020.

Tabla número 2

Expresiones de género

(Es la forma de manifestación del género de una persona mediante el comportamiento y apariencia. Puede incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento

⁴ Asimismo, a la población transgénero y transexual se les considere con el acrónimo general *trans* que refiere "Del otro lado".



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

o interacción social, modificaciones corporales, entre otros aspectos. La expresión de género se manifiesta en ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de las tres)	
Femenino	Construcción simbólica y representativa de las características y actuaciones históricas, sociales y culturales del comportamiento de las mujeres (forma de hablar, manierismo, modo de vestir, modificaciones corporales, entre otros aspectos).
Masculino	Construcción simbólica y representativo de las características y actuaciones históricas, sociales y culturales del comportamiento de los hombres (forma de hablar, manierismo, modo de vestir, modificaciones corporales, entre otros aspectos).
Andrógino / no binario	Persona que muestra rasgos físicos, psicológicos, sociales y culturales del género femenino y del género masculino.
+ / Más	Corresponde a las demás expresiones e identidades de género no normativas.

Nota: Elaboración propia del Instituto Autónomo de Occidente, 2020.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

Tabla número 3

Orientación sexual	
(Capacidad de cada persona de sentir una atracción erótica y/o afectiva por personas de un género, o de más de un género o de una identidad de género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas)	
Lésbico/Lesbiana	Mujer que se siente atraída erótica, sexual y afectivamente por mujeres.
Gay/Homosexual	Hombre que se siente atraído erótica, sexual y afectivamente por hombres.
Bisexual	Persona que se siente atraída erótica y/o afectivamente por mujeres y hombres, tanto cis o trans.
Heterosexual	Persona que se siente atraída erótica y/o afectivamente por el sexo y género opuesto (hombre-mujer, mujer-hombre).
Asexual	Persona que no siente atracción erótica hacia otras personas, sin embargo, puede relacionarse afectiva y románticamente.
Pansexual	Persona que se siente atraída erótica, sexual y afectiva



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

	por otras personas más allá de su género, sin encontrar distinción entre su sexo, género o expresión de género. Esto quiere decir que puede entablar relaciones románticas con mujeres, hombres, transexuales, intersexuales, etc.
--	--

Nota: Elaboración propia del Instituto Autónomo de Occidente, 2020.

Tabla número 4

Sexo biológico	
(Referencia de los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como machos, hembras e intersexuales de la especie humana al nacer)	
Macho	Características físicas y biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) que define y clasifica el espectro de las personas como hombres.
Hembra	Características físicas y biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) que define y clasifica el espectro de las personas como mujeres.
Intersexual	Personas que su característica anatómica/fenotípica, y órganos sexuales (externos o internos) no parecen encajar en las definiciones típicas de hembra y macho.





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

	De las cuales, pueden ser visibles al momento de nacimiento, o no, y por lo tanto descubrir una experiencia intersexual, a lo largo de su vida.
--	---

Nota: Elaboración propia del Instituto Autónomo de Occidente, 2020.

Por lo que, en este sentido, el análisis hermenéutico y teleológico a tratar, se descargará al margen de apreciación latinoamericano que robustece en la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo 1.2 la legitimidad que persona es todo ser humano, siendo está concebida como ente portador de derechos y obligaciones, dotado de ejercer y gozar derechos fundamentales (Hans Kelsen, pág. 87).

Robusteciendo lo anterior, en el estándar procesal aplicable, la Corte IDH advierte que, a la luz del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH), los reclamos por violaciones a derechos humanos solamente pueden ejercitarlos las personas físicas (seres humanos) y no las personas morales, con excepción de las comunidades indígenas y tribales y las organizaciones sindicales;⁵ evidenciando en esta afirmación la inclusión legítima de personas físicas pertenecientes a la población de la diversidad

⁵ Corte IDH. Opinión Consultiva OC-22/16, *Titularidad de derechos de las personas jurídicas en el sistema interamericano de derechos humanos* (Interpretación y alcance del artículo 1.2, en relación con los artículos 1.1, 8, 11.2, 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46, y 62.3 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como del artículo 8.1 A y B del Protocolo de San Salvador) del 26 de febrero de 2016. Serie A, núm. 22.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

sexual, reconociéndoles en sentido estricto como sujetos plenos de derechos y obligaciones.

Sin embargo, no es menos cierto que esta población, y en particular las mujeres diversas, entrelazan un segundo grado de vulnerabilidad en el ejercicio de sus derechos humanos que atiende al contexto social, en donde se ha estigmatizado a las mujeres, y sumando a ello a sus identidades, expresiones de géneros, orientaciones sexuales y rasgos biológicos diversos a los de las mujeres cisgeneros⁶, en donde se ven orilladas a una población históricamente discriminada⁷.

Por lo cual, la inclusión y no discriminación en las esferas de convivencia humana han constituido una necesidad fundamental e indispensable que ha preocupado a toda la comunidad internacional, en particular la discriminación y exclusión social que enfrenta la población de la diversidad sexual tanto *fáctica* como de *iure*, dentro de los distintos ámbitos de nuestra sociedad como la familia, el trabajo, las escuelas, y en general los espacios públicos⁸; entendido este contexto discriminatorio como cualquier distinción,

⁶ Comisión IDH (2015) Informe núm. 36 *Violencia contra personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en América*. OEA/Ser. L/V/II.Doc. 36. En el campo de los estudios de género, es un término que se utiliza para describir personas cuya identidad de género y sexo biológico coinciden.

⁷ Corte IDH. Caso Atala Riffo y niñas vs Chile. Fondo, Reparaciones y Costas, párr. 92 y 267.

⁸ ONU. Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Observación General núm. 20. *La no Discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales* (artículo 2º, párrafo 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), 42º periodo de sesiones, Ginebra, Suiza, 2 de julio de 2009, párr. 32.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados parte, basada en particular por motivos de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género⁹.

Evidenciando que esta Corte IDH, dentro del estándar internacional más reciente sobre la justiciabilidad de los derechos humanos de ésta población¹⁰, ha referido que una de las formas más extremas de discriminación en contra de la diversidad es la que se materializa en situaciones de violencia. Así como los mecanismos de protección de derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas y del SIDH han dejado constancia de los actos violentos basados en prejuicios de todas las regiones hacia esta población; justo como lo externó la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, en donde ha observado que este tipo de violencia «puede ser física (asesinatos, palizas, secuestros, agresiones sexuales) o psicológica (amenazas, coacción o privación arbitraria de la libertad, incluido el internamiento psiquiátrico forzado)»; además, reafirmando que esa violencia basada en prejuicios «suele ser especialmente brutal» y ha

⁹ Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia (OEA), 2013, advierte lo anterior en sus artículos 1.1, 1.2, 1.3 y 1.5.

¹⁰ Corte IDH. Opinión consultiva número 27, párr. 36.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

considerado que constituye «una forma de violencia de género, impulsada por el deseo de castigar a quienes se considera que desafían las normas de género». En línea con lo anterior, las personas bisexuales, transgéneros, mujeres lesbianas y las personas que forman parte de esta población se encuentran particularmente expuestos al riesgo de violencia física, psicológica y sexual en el ámbito familiar y comunitario, dentro de la soberanía de cada Estado miembro de América Latina y el Caribe.

Confirmando referida situación el Relator Especial de Naciones Unidas sobre la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanas o Degradantes, en donde ha señalado que «la discriminación por razones de orientación o identidad sexuales puede contribuir muchas veces a deshumanizar a la víctima, lo que con frecuencia es una condición necesaria para que tengan lugar la tortura y los malos tratos»¹¹.

Lo anterior, lacerando la cláusula de igualdad y no discriminación¹², misma que se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona¹³; principio que además, ha ingresado en el dominio del *jus cogens*, sobre él descansa

¹¹ ONU. Informe del Relator Especial sobre la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, Juan E. Méndez, 1 de febrero de 2013, A/HRC/22/53, párr. 79. Véase, asimismo, Informe del Relator Especial sobre la cuestión de la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, 3 de julio de 2001, A/56/156, párr. 17-25.

¹² Corte IDH. Opinión Consultiva OC-4/84 del 19 de enero de 1984, párr. 55.

¹³ Corte IDH. Caso Atala Riffo y Niñas Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 24 de febrero de 2012. Serie C No. 239, párr. 79.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

el andamiaje jurídico del orden público nacional¹⁴ e internacional y permean todo el ordenamiento jurídico¹⁵, acarreando de esta manera obligaciones *erga omnes* de protección que vinculan a todos los Estados y generan efectos respecto a terceros¹⁶.

Por lo que, los Estados deben de abstenerse en producir circunstancias que tengan efectos discriminatorios en los diferentes grupos de una población al momento de ejercer sus derechos, debiendo combatir dichas prácticas discriminatorias y adoptar las medidas necesarias para asegurar la efectiva igualdad de todas las personas ante la ley¹⁷.

Es así que, de acuerdo a la petición que realiza la Comisión IDH sobre la ejecución de las normas de igualdad que abordan la perspectiva de género (inclusiva) dentro de las políticas internas de los sindicatos como órganos operativos, en el alcance a la justicia social de las y los trabajadores en

¹⁴ Corte IDH. Caso Atala Riffo y Niñas Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 24 de febrero de 2012. Serie C No. 239, párr. 82, Caso Yatama Vs. Nicaragua. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de junio de 2005. Serie C No. 127, párrafo 186.

¹⁵ Corte IDH. Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18, párr. 101, Corte IDH. Caso Comunidad Indígena Xákmok Kásek. Vs. Paraguay. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de agosto de 2010 Serie C No. 214 párr. 269, Caso Atala Riffo y Niñas, supra nota 100, párr. 82. Corte IDH. Caso Norín Catrimán y otros (Dirigentes, miembros y activista del Pueblo Indígena Mapuche) Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de mayo de 2014. Serie C No. 279, párr. 199.

¹⁶ Corte IDH. Caso Servellón García y otros Vs. Honduras. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 21 de septiembre de 2006. Serie C No. 152, párrafo 94.

¹⁷ Corte IDH. Caso López Álvarez Vs. Honduras. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de febrero de 2006. Serie C No. 141, párrafo 170.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

América Latina y el Caribe, se deberá de atender la inclusión de las particularidades que conforman la población de la diversidad sexual, en donde además se suelen enfrentar con la «discriminación oficial», a través de leyes y políticas domésticas de los Estados, que aún tipifican penalmente los contextos de orientaciones e identidades no normativas, les prohíben ciertas formas de empleo y la legitimidad de poseer representatividad social dentro de los sindicatos de trabajadores. La población lésbica, gay, bisexual, travesti, transgénero, transexual, intersexual, queer y demás identidades y expresiones de género no normativas son una realidad social cuya invisibilidad les afecta gravemente, pues la falta de información e inclusión abona a continuar alimentando los prejuicios, la exclusión, estigmatización y rechazo dentro de los Estados.

Ahora bien, para determinar las directrices de ejecución de las garantías sindicales con relación a los derechos humanos, es necesario discernir que, al discutir de derechos humanos, sin duda alguna nos remontamos a la visión clásica de prerrogativas o libertades grabadas en los instrumentos normativos, las cuales dotan toda la legítima exigibilidad a los Estados; debiendo de producir una cabal armonía y ejecución de los compromisos sujetos a la plataforma internacional de los derechos humanos. Valorando en ello el adecuado tratamiento de los derechos humanos.

Además, reforzando dicha alusión con el punto de vista teórico que amplía, en opinión de Ferrajoli (2005), como derechos universalmente adscritos a





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

todas las personas, a todos los ciudadanos, a todos los sujetos con capacidad de obrar, cualquiera que sea la extensión de la clase de sujetos que en un determinado ordenamiento jurídico sean calificados como personas que los haga titulares para el ejercicio de alguna expectativa positiva o negativa por derivación de un mandato normativo.

Asimismo, García (2002, p. 26) define los derechos humanos como todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todo ser humano, en cuanto al pleno desarrollo del proyecto de vida; entendiendo como derecho subjetivo cualquier expectativa positiva o negativa adscrita a un sujeto por una norma jurídica; se puede indicar que los derechos humanos son las condiciones mínimas y básicas indispensables que permiten a las personas desarrollarse plenamente.

Por lo cual, los derechos humanos son el conjunto de prerrogativas, derechos y libertades sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona, asumiendo las características de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad que éstos conllevan¹⁸; y en consecuencia, se basan en el principio de respeto a la dignidad y humanización.

Sin embargo, es menester señalar que la justiciabilidad de los derechos humanos se centra en el dogma axiológico de derechos civiles y políticos

¹⁸ Comisión Nacional de los Derechos Humanos en México, (2016). Disponible en: <http://www.cndh.org.mx/Que son Derechos Humanos>



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

(derechos inderogables) y derechos económicos, sociales y culturales (derechos derogables); por lo que, al hablar del derecho al trabajo, de las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo y en particular de los derechos sindicales, la discusión se centra en derechos económicos, sociales y culturales de carácter declarativo, mas no obligatorio para los Estados.

De conformidad al actual estándar mínimo de esta Corte IDH dentro del caso Lagos del Campo vs. Perú¹⁹, se abre una brecha interpretativa y progresista a la luz del artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y de los artículos 6°, 7° y 8° del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ligando la autonomía directa de justiciabilizar esta agenda de derechos en virtud de las obligaciones de los Estados pactadas en los 1.1 y 2° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en donde se advierte que todos los derechos humanos deben ser garantizados sin exclusión por los Estados partes hacia las personas sujetas a su jurisdicción, incluidas en este contexto las mujeres diversas.

Es así que traemos a colación el pronunciamiento de esta honorable Corte IDH en donde advierte que la obligación de respetar los derechos y

¹⁹ Corte IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340. Disponible en: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

libertades no solo presupone que los Estados se abstengan de interferir indebidamente en los derechos garantizados en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (obligación negativa), sino que, además, a la luz de su obligación de garantizar el pleno y libre ejercicio de los derechos humanos, requiere que los Estados adopten todas las medidas apropiadas para proteger y preservar dichos derechos (obligación positiva) de todos quienes se encuentren bajo su jurisdicción²⁰.

Por lo que, el referido artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos otorga la transparencia y tutela real a los derechos económicos, sociales y culturales que potencializan la dignidad, la igualdad y la libertad del ser humano, puesto que a la luz de la interdependencia e indivisibilidad²¹, debiendo ser tratadas como un binomio inseparable²², puntualizando que los derechos humanos no tienen jerarquía entre sí, por lo que los derechos económicos, sociales y culturales exigen la misma atención y urgente consideración que los derechos civiles y políticos²³,

²⁰ Corte IDH. Caso de la Masacre de las Dos Erres Vs. Guatemala. Excepción preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de noviembre de 2009. Serie C No. 211, párr. 185

²¹ Corte IDH. Caso Acevedo Buendía y otros vs. Perú (“Cesantes y Jubilados de la Contraloría”), Párr. 131.

²² Preámbulo de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Proclamación de Teherán 1948, párr. 13.

²³ ONU. Resolución 32/130 de la Asamblea General de Naciones Unidas, de 16 de septiembre de 1977, inciso 1, apartado a); Declaración sobre el derecho al Desarrollo Asamblea General en su resolución 41/128, de 4 de diciembre de 1986, párr. 10 del



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

pudiendo ser justiciables de manera directa²⁴, como lo son los derechos sindicales, que de no ser cubiertos estos se llegaría eventualmente a declarar la violación autónoma de este derecho, en relación con las obligaciones generales previstas en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, cuando las circunstancias del caso concreto así lo exijan²⁵.

Lo anterior, reivindicando la justicia social a través de la garantía de estos derechos económicos, sociales y culturales; entendida ésta de acuerdo a Sen citado por Hernández (2015, pág. 95) que «el objeto primario de la justicia es la estructura básica de la sociedad o, más exactamente, el modo en que las grandes instituciones sociales distribuyen los derechos y deberes fundamentales y determinan la división de las ventajas provenientes de la cooperación social».

Teniendo además, un decálogo de principios básicos consistentes en:

- a) Cada persona tiene un derecho igual a un esquema plenamente adecuado de libertad básica igual, que sea compatible con un esquema igualmente similar de libertad para todos.

preámbulo y art. 6; Principios de Limburgo de 1986, en especial el núm. 3, y las Directrices de Maastricht sobre violaciones a los DESC de 1997, particularmente la núm. 3.

²⁴ Corte IDH. Voto Concurrente del Juez Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot, Sentencia del 21 de mayo del 2013, Caso Suárez Peralta vs Ecuador, párr. 4.

²⁵ Ídem, párr. 10.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

- b) Las desigualdades sociales y económicas tienen que satisfacer dos condiciones: en primer lugar, tienen que estar vinculadas a cargos y posiciones abiertos a todos en condiciones de equitativa igualdad de oportunidades, y en segundo lugar, las desigualdades deben ser para el mayor beneficio de los miembros menos aventajados de la sociedad.

Derivado de lo anterior, los «dos principios de la justicia» Hernández (2015, p. 99) los interpreta de la siguiente manera:

- a) Primer principio. Cada persona ha de tener un derecho igual al más amplio sistema total de libertades básicas, compatible con un sistema de libertad para todos.
- b) Segundo principio. Las desigualdades económicas y sociales han de ser estructuradas de manera que sea para: a) mayor beneficio de los menos aventajados, de acuerdo con un principio de ahorro justo, y b) unido a que los cargos y las funciones sean asequibles a todos, bajo condiciones de justa igualdad de oportunidades.

Sin embargo, Sen citado por Hernández (2015, p. 100) añade que Rawls:

(...) no abandona, al menos de manera explícita, su teoría de la justicia como equidad, pero parece aceptar que existen problemas insolubles para la consecución de un acuerdo unánime sobre un conjunto de principios de justicia en la posición original, lo cual no



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

deja de tener un efecto devastador para su teoría de la «justicia como equidad».

No obstante lo anterior, Sen indica que «la idea de la equidad es central para la justicia» (Hernández, 2015, p. 101), advirtiendo además que:

(...) la libertad también opera... junto a otras preocupaciones en la determinación de la ventaja general de una persona... Mientras que la libertad personal es sin duda útil, como el ingreso y otros bienes primarios, su importancia implica algo más. Se trata de una preocupación central en la libertad de un individuo, que toca los aspectos de su vida personal, y al mismo tiempo de una necesidad básica (por ejemplo, la forma de libertad de expresión) para la práctica de la razón pública que tan crucial es para la evaluación social.

Enfatizando en este sentido que «la justicia, por su propia naturaleza, ha de tener un alcance universal, en lugar de aplicarse a unos y no a otros». Ello implica, en otras palabras, «la universalidad de la inclusión» (Hernández, 2015, p. 105).

Bajo lo misma línea argumentativa, Piketty citado por Hernández (2015, pp. 115 y 116), señala lo siguiente:

(...) en un nivel puramente teórico, existe realmente cierto consenso –en parte artificial– sobre los principios de justicia social. Los



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

desacuerdos se manifiestan de manera mucho más clara cuando se intenta dar un poco de sustancia a esos derechos sociales y a esas desigualdades. En la práctica, los conflictos se refieren más bien a los medios para hacer progresar real y eficazmente las condiciones de vida de quienes tienen desventajas, a la extensión precisa de los derechos que es posible atribuir a todos (teniendo en cuenta sobre todo las limitaciones económicas y presupuestales, las múltiples incertidumbres vinculadas a ellas), o también a la delimitación exacta de los factores que los individuos controlan o no.

Por ello que, la tendencia universal de garantizar los derechos de la justicia social es imparable. Puesto que las comunidades de nuestros días no entienden la democracia si esta no incluye y protege los derechos de la justicia social en toda su amplia gama. Como la propia denominación lo implica, el Estado constituye una unidad que se integra con tres elementos: el social, el democrático y su estructura legal o de derecho, los cuales son inseparables, uno no puede existir sin el otro, en virtud de que, si tal situación acontece, entonces se destruye el Estado social y democrático de derecho (Carpizo, 2012, p. 1081).

Parafraseando a Méjan (2017, p. 114), la justicia social no es obligación solamente de la autoridad política, sino de todas y todos, así como de cada uno de los gobernados, y si en nuestras constituciones hay errores de justicia, estos no se solucionarán hasta que todas y todos estemos



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

trabajando por ellas; entonces, veremos nuestras constituciones como las realizadoras y organizadoras de la más prístina justicia social.

Es así que la protección de estos derechos sociales debe ser objeto de una visión integral, comprendiendo los derechos de las grandes colectividades, como los derechos de las personas de la diversidad sexual que integran un sector social que ha estado condenado a un trato inequitativo y desigual por acción u omisión, ya sea por parte de actores sociales o gubernamentales²⁶.

Por tanto, exhibimos en este momento la vitrina metodológica de las reglas de interpretación de derecho internacional²⁷ que devienen de la Convención de Viena,²⁸ cuyo análisis depende de la evolución de los tiempos y las condiciones de vida actuales; siendo dicha interpretación evolutiva

²⁶ OEA. Proyecto de Acuerdo 146 de 2008 Concejo de Bogotá D.C., preámbulo.

²⁷ Corte IDH. Opinión Consultiva OC-03/83 de 8 de septiembre de 1983. Opinión Consultiva OC-04/84 de 19 de enero de 1984. Opinión Consultiva OC-7/86 de 29 de agosto de 1986. Opinión Consultiva OC-8/87 de 30 de enero de 1987.

²⁸ En el curso de la presente *amicus curiae*, se le llamará a la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. Disponible en: <http://www.derechos.org/nizkor/ley/viena.html>



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

consecuente²⁹ del artículo 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos³⁰.

Por lo que robusteciendo citada metodología, Sergio García Ramírez, en su voto razonado en el caso de la Comunidad Mayagna declaró que la Corte, en el ejercicio de su jurisdicción contenciosa, está obligada a observar las disposiciones de la Convención y a interpretarlas conforme a las reglas que ella misma previene y a las demás reglas que pudieran ser invocadas conforme al régimen jurídico de los tratados internacionales, que figuran en la Convención de Viena;³¹ instrumento que refiere en su artículo 31.3 la interpretación evolutiva de los tratados, centrándola en todo acuerdo o práctica ulterior de los Estados partes³², derivando, en el caso concreto el alcance interpretativo de los derechos humanos mediante la aplicación a su desarrollo progresivo³³, sobre el cual ya se ha pronunciado el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, en

²⁹ Corte IDH. Opinión Consultiva OC-10/89 de 14 de julio de 1989. Opinión Consultiva OC-16/99 de 1 de octubre de 1999. Caso de la Comunidad Indígena Yakye Axa. Sentencia de 17 de junio de 2005. Caso de los Hermanos Gómez Paquiyauri. Sentencia de 8 de julio de 2004.

³⁰ Corte IDH. El Derecho a la Información sobre la Asistencia Consular en el Marco de las Garantías del Debido Proceso Legal. Opinión Consultiva OC-16/99, supra, párr. 114, y Caso Atala Riffo y Niñas vs Chile, párr. 83.

³¹ Corte IDH. Voto Razonado Concurrente del Juez Sergio García Ramírez, a la Sentencia de la Corte de 31 de agosto de 2001 en el Caso de la Comunidad Mayagna (Sumo) Awastzintzi.

³² Corte IDH. Voto Disidente del Juez Eduardo Vio Grossi, Caso Artavia Murillo y Otros ("Fecundación in Vitro") vs Costa Rica, Sentencia de 28 de noviembre de 2012, (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas). pag.21

³³ Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 26. Desarrollo progresivo.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

donde señala que se debe medir la creciente cobertura de los derechos económicos, sociales y culturales en general, como lo es del derecho a al trabajo, teniendo presentes la equidad social.³⁴

Por su parte, Medina (2005, p. 220), declaró que, en virtud de que los tratados deben interpretarse según su objeto y fin, y que los tratados relacionados con la protección de los derechos humanos tienen precisamente ese objeto y fin, debe concluirse que la interpretación debe ser siempre a favor del individuo (pro persona), debiéndose interpretar de una manera amplia la formulación y el alcance de los derechos, y de una manera restrictiva las restricciones a los mismos.

Entendiendo que el principio pro persona, implica, *inter alia*, efectuar la interpretación más favorable para el efectivo goce y ejercicio de los derechos y libertades fundamentales, lo que impide, además, que se utilicen otros instrumentos internacionales para restringir los derechos de la Convención Americana sobre Derechos Humanos³⁵, así como declarar que esas leyes y convenciones deben utilizarse para asegurar el mayor nivel de protección³⁶.

³⁴ Corte IDH, Caso “Cinco Pensionistas”. Sentencia de 28 de febrero de 2003. Serie C No. 98, párr. 147.

³⁵ Corte IDH, Caso Cabrera García y Montiel Flores vs. México. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de noviembre de 2010. Serie C No. 220, párr. 38.

³⁶ Corte IDH. Voto Concurrente del Juez Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot, Caso Suárez Peralta vs Ecuador, Sentencia de 21 de mayo del 2013, párr. 65



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

En esta sintonía, Sergio García Ramírez, en su voto razonado en el caso Claude Reyes y otros, indicó que la evolución de los tratados internacionales sobre derechos humanos no implica que la Corte reforme la Convención o altere sus lineamientos, sino que la misma debe desarrollar las decisiones jurídicas respectivas a partir de los valores, principios y normas en vigor para que la Convención mantenga su «capacidad de respuesta» frente a situaciones³⁷.

Aunado a ello, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos que, en el caso Airey señaló que:

El Tribunal no ignora que la progresiva realización de los derechos sociales y económicos depende de la situación de cada Estado, y sobre todo de su situación económica. Por otro lado, el Convenio Europeo debe interpretarse a la luz de las condiciones del presente y ha sido diseñado para salvaguardar al individuo de manera real y efectiva respecto de los derechos protegidos por este Convenio. Si bien el Convenio recoge derechos esencialmente civiles y políticos, gran parte de ellos tienen implicaciones de naturaleza económica y social. Por eso el Tribunal estima, como lo hace la Comisión, que el hecho de que una interpretación del Convenio pueda extenderse a la esfera de los derechos sociales y económicos no es factor decisivo

³⁷ Corte IDH. Voto Razonado, del Juez Sergio García Ramírez, Sentencia del 19 de septiembre de 2006 en el Caso Claude Reyes y otros.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

en contra de dicha interpretación, ya que no existe una separación tajante entre esa esfera y el campo cubierto por el Convenio.³⁸

No obstante, relativo a los anteriores argumentos el Instituto desea indicar que la progresividad además, es un mandato de gradualidad y de no reversibilidad en la actuación del Estado y está lejos de ser un permiso para dilatar la efectividad de los derechos consagrados (Abramovich, 2002, p. 92) en la Convención Americana, incluyendo los relativos al artículo 26 del derecho al Desarrollo Progresivo de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales³⁹.

Así mismo, es necesario citar el artículo 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, al referirse a que se requiere que los Estados miembros «dediquen sus máximos esfuerzos para el desarrollo de una política eficiente de seguridad social⁴⁰; en vista a ello, en lo relativo a la plena efectividad de derechos y su justiciabilidad⁴¹ que comprende los derechos sindicales en ejercicio a la igualdad⁴² dentro del marco interno normativo de los Estados, mismos que se derivan de la propia Convención

³⁸ Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Caso Airey Vs. Irlanda. No. 6289/73. Sentencia de 9 de octubre de 1979, párr. 26.

³⁹ Corte IDH. Voto Concurrente del Juez Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot, Caso Suárez Peralta vs Ecuador, Sentencia de 21 de mayo del 2013, párr.5.

⁴⁰ Ídem, párr. 29

⁴¹ Ídem, párr. 7.

⁴² ONU. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General no.18, "El derecho al trabajo", 24 de noviembre de 2005.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

Americana sobre Derechos Humanos, instrumento que representa el corazón del Sistema Interamericano⁴³.

Así pues, reiteramos que la Convención Americana sobre Derechos Humanos por sí solo no es un instrumento perfecto de derechos humanos, sino instrumentos vivos, cuya interpretación tiene que acompañar la evolución de los tiempos y las condiciones de vida actuales, dependiendo de manera adicional el Protocolo de San Salvador en el resguardo de los derechos sociales, como lo es el trabajo y los derechos sindicales.

Además, esta Corte IDH ha citado expresamente que tiene el poder inherente a sus atribuciones de determinar el alcance de la Convención Americana sobre Derechos Humanos⁴⁴; por lo cual, solicitamos de manera adherente la vinculación interpretativa del Protocolo de San Salvador, puesto que de él se desprende los derechos sindicales, manifestando que es obligación directa de los Estados garantizarlos dentro de su jurisdicción.

De modo que, ésta aplicación directa de los derechos sindicales como parte del catálogo de los derechos económicos, sociales y culturales, debe ser autónoma a la luz del *corpus iure* latinoamericano; enfatizando además, que

⁴³ Corte IDH. Estatuto de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, aprobado en la Asamblea General de la OEA en octubre de 1979, art. 1.

⁴⁴Corte IDH. Caso Ivcher Bronstein Vs. Perú. Competencia. Sentencia de 24 de septiembre de 1999. Serie C No. 54, págs. 32 y 34; Caso Heliodoro Portugal Vs. Panamá. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 12 de agosto de 2008. Serie C No. 186, párr. 23, y Caso García Prieto y otros Vs. El Salvador. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de noviembre de 2007. Serie C No. 168, párr. 38.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

en los contextos particulares de abordaje a poblaciones históricamente discriminadas como lo es la diversidad sexual, esta perspectiva debe abocarse a un enfoque especializado y diferenciado de conformidad a los siguientes estándares mínimos de protección de ésta agenda de derechos:

ESTÁNDAR MÍNIMO DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LA POBLACIÓN LGBTTTIQ+

Universales (Sistema de Naciones Unidas)

Declaraciones

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) (véanse los artículos 1°, 2°, 5° y 7°).
- Declaración de Principios sobre Tolerancia de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (1995) (véanse los artículos 1° y 2°).
- Declaración de Montreal, el 29 de julio de 2006 en Montreal, Quebec, Canadá, por la Conferencia Internacional sobre los Derechos Humanos LGBT, como parte de los primeros *out games* mundiales.
- Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de las Naciones Unidas, iniciativa francesa, respaldada por la Unión Europea, presentada ante la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 2008.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

Pactos

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), ratificado el 12 de marzo de 1980 (véanse los artículos 2°, 3°, 4°, 18 y 24, inciso 1, 25, 26 y 27).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), ratificado el 12 de marzo de 1980 (véanse los artículos 2°, inciso 2, 7, 10 inciso 3 y 15).

Convenciones y convenios

- Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. Fue suscrita en Viena, Austria, el 23 de mayo de 1969, y entró en vigor el 27 de enero de 1980 (véase los artículos 31, 32 y 53).
- Convenio 111 de la organización Internacional del Trabajo [OIT] relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (adoptada por la OIT el 25 de junio de 1958), ratificado el 31 de octubre de 1967 (véanse los artículos 1°, 2°, 4° y 5°).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979, ratificada el 27 de octubre de 1981 (véanse los artículos 1°, 2°, 4°, 7°, 8°, 10° al 16).



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

- Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanas o Degradantes (1984), ratificada el 5 de julio de 2005 (véase el artículo 1°).
- Convención de los Derechos del Niño (1989), ratificada el 5 de octubre de 1990 (véanse los artículos 2°, 9°, 10°, 29 y 37).
- Tratado de Estrasburgo, del 28 de enero de 1981 en materia de Datos Personales Sensibles, adoptado por la Organización de los Estados Americanos en el Convenio 108.

Reglas, principios y protocolos

- Principios de Yogyakarta del 6 de noviembre de 2006, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, estableció un panel de expertos, redactores de un documento que recoge 29 principios legales sobre cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos en las cuestiones de orientación sexual e identidad de género.
- 100 Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad. La Cumbre Judicial Iberoamericana, durante los trabajos de su XIV edición, ha considerado necesaria la elaboración de unas reglas básicas relativas al acceso a la justicia de las personas que se encuentran en condición de vulnerabilidad. De esta manera, se desarrollan los principios recogidos en la Carta de Derechos





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

de las Personas ante la Justicia en el Espacio Judicial Iberoamericano (Cancún, 2002), específicamente los que se incluyen en la parte titulada «Una justicia que protege a los más débiles».

- Principios de París, elaborados en el primer Taller Internacional de Instituciones Nacionales para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos, celebrada en París del 7 al 9 de octubre de 1991.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Adoptada por la Asamblea General en su resolución A/54/4 del 6 de octubre de 1999.

Informes

- Organización Mundial de la Salud (OMS). El 17 de mayo de 1990, la Asamblea General de la Organización Mundial de la Salud (OMS) aprobó la décima Revisión de Naciones Unidas sobre orientación sexual e identidad de género de la Estadística Internacional de Clasificación de las Enfermedades y Problemas de Salud Relacionados (ICD-10), con la cual se reconoció que la «orientación sexual», por sí misma, no era un trastorno, y de acuerdo con la OMS, los denominados derechos sexuales incluyen el derecho de toda persona libre de restricciones, discriminación y violencia. Hoy día, el 17 de mayo es generalmente considerado por los activistas de derechos humanos y





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

por un creciente número de gobiernos nacionales como el Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Informe de la Organización Internacional del Trabajo GB.319/LILS/INF/1 de la 319ª reunión, Ginebra, 16-31 de octubre de 2013, Discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: resultados del estudio piloto, titulado *Identidad de género y orientación sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo (Pride)*.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (2012). *Review on homophobic Bullying in educational Institutions. Prepared for the International Consultation on Homophobic Bullying in Educational Institutions* Rio de Janeiro, Brazil, 6-9 December 2011. 12 de marzo de 2012.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer «CEDAW». Resolución CEDAW/C/GC/28. Interpretación de 2010. El Comité ha indicado que, si bien en la Convención solo se menciona la discriminación por motivos de sexo, al interpretar el artículo 1º, junto con el párrafo f del artículo 2º y el párrafo a del artículo 5º se pone de manifiesto que la Convención abarca la discriminación contra la mujer por motivos de género. Además, el Comité dictaminó la Recomendación general número 28 relativa al artículo 2º, de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

- ONU. Serie de información sobre salud y derechos sexuales y reproductivos, personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intesex, Oficina del Alto Comisionado.
- ONU. Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la situación de los derechos humanos en Colombia. 2005. E/CN.4/2006//009, 20 de enero de 2006.
- ONU. Informe (A/HRC/22/53, 1 de febrero de 2013). El relator recomienda a los Estados que pongan fin a la esterilización involuntaria que se deriva de las cirugías de reasignación genital a las que deben someterse las personas transgénero para conseguir el reconocimiento legal de su identidad de género.
- ONU. Comunicado del Comité de Derechos Humanos 488/1992, Doc. de ONU CCPR/C/50/D/488/1992.
- ONU. Gender Identity: Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment número 20 (Non-discrimination in Economic, Social and Cultural Rights).

Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas (Observaciones generales):

- ONU. Comité de Derechos Humanos (1989). Observación General 18, No discriminación, 10/11/89, CCPR/C/37.
- ONU. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2000). Observación General número 14. *El derecho al disfrute del más*



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

alto nivel posible de salud.

- ONU. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2009). Observación general número 20: *La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales.*
- ONU. Comité contra la Tortura (2010). Observación general número 18: *La no discriminación por razones de género.*

Objetos de Desarrollo Sostenibles de Naciones Unidas:

- La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada en la resolución 70/1 de la Asamblea General de la ONU⁴⁵, en donde los líderes mundiales exhortaron a cumplir un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 15 años; siendo en total 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social, ambiental y especialmente en las necesidades de los más pobres y vulnerables; en particular los objetivos:

⁴⁵ Organización de las Naciones Unidas, *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, adoptada en la resolución 70/1 de la Asamblea General de la ONU el 25 de septiembre de 2015. Disponible en: www.un.org/sustainabledevelopment/es



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

10.2 sobre la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

10.4 Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

Regional. Sistema Interamericano de Derechos Humanos

Declaraciones

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (véase el artículo 2°).
- Carta de la Organización de los Estados Americanos, suscrita el 21 de junio de 1950 (véase todo el documento).



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

Convenciones

- Convención Americana sobre Derechos Humanos-Pacto de San José; ratificada el 25 de septiembre de 1979 (véanse los artículos 1° y 24).
- Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia, 5 de junio de 2013 (véase todo el documento).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará), ratificada el 12 de diciembre de 1995 (véanse los artículos 3°, 4° y 6°).

Protocolos

- Protocolo de San Salvador, ratificado el 15 de marzo de 2010 (véase el artículo 3°).

Informes

- Organización de los Estados Americanos. Consejo Permanente de la Organización de los Estados Americanos, un informe preliminar sobre el tema «Orientación sexual, identidad de género y expresión de género», adoptado por el Comité Jurídico Interamericano en su sesión de marzo de 2013.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

- Comisión IDH. Medidas cautelares para varios miembros de la comunidad LGTB. CIDH: Honduras: Derechos Humanos y Golpe de Estado. OEA/Ser. L/V/II., Doc. 55.
- Comisión IDH. Audiencias temáticas de derechos humanos relacionadas con la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Incluyen: *Riesgos y vulnerabilidad que afectan a los defensores de los derechos de las mujeres en las Américas* (2008); *Situación de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero en Colombia* (2009); *Discriminación contra la población transexual, transgénero y travestís en Brasil* (2010).
- Comisión IDH (2015). Informe número 36 de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Violencia contra personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en América*. OEA/Ser. L/V/II.Doc. 36. La Comisión IDH aprobó y publicó el 12 de noviembre de 2015 el *Informe regional sobre la violencia perpetrada contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales en América Latina*. La Comisión IDH hace una advertencia muy importante sobre el uso de esta terminología: «Si bien la Comisión IDH ha adoptado un acrónimo fácilmente reconocible para nombrar su Relatoría, es importante señalar que la Relatoría sobre los Derechos de las Personas LGBTI se ocupa de cuestiones de derechos humanos relacionadas con la orientación sexual, la identidad y la expresión de género y la diversidad corporal. La Comisión IDH, también reconoce la auto-



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

identificación de cada persona como principio rector».

- Informe de la Comisión IDH, sobre el *Reconocimiento de derechos de personas LGBTI* (2018).

Jurisprudencia de la Corte IDH

- **Corte IDH. Caso Atala Riffo y Niñas vs Chile. Fondo, reparaciones y costas. Sentencia del 24 de febrero de 2012. Serie C, número 239.**

El 17 de diciembre de 2010 llegaría a la jurisdicción de la Corte IDH, el primer caso relacionado con derechos de la diversidad sexual, teniendo por nombre Atala Riffo y niñas vs Chile, por lo que se controvertió la violación del derecho a la igualdad y la no discriminación en perjuicio de Karen Atala, por parte de una jueza chilena a la que se le había retirado judicialmente la custodia de sus (para entonces) tres hijas menores de edad con base en argumentos discriminatorios relacionados con su orientación sexual (familias diversas).

- **Corte IDH. Caso Ángel duque vs Colombia. Sentencia del 26 de febrero de 2016 (excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas).**

Uno de los casos más recientes en materia de diversidad sexual por



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

parte de la Corte IDH, Ángel Duque vs Colombia, que controvirtió los derechos laborales y de seguridad social de este grupo históricamente discriminado, abriendo la brecha progresista de todos los derechos humanos para toda persona. De ello se desprende que, dentro de la plataforma fáctica, el señor Duque convivió con su pareja del mismo sexo hasta que este último falleció, como consecuencia del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (sida).

- **Corte IDH. Caso Flor Freire vs Ecuador. Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas. Sentencia del 31 de agosto de 2016. Serie C, número 315.**

La Corte IDH, el 31 de agosto de 2016, dictó una sentencia mediante la cual declaró responsable internacionalmente al Estado de Ecuador por la violación: i) del derecho a la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación reconocidos en el artículo 24 de la Convención Americana, en relación con los artículos 1.1 y 2° del mismo tratado; ii) del derecho a la honra y a la dignidad, reconocido en el artículo 11.1 de la Convención Americana, en relación con el artículo 1.1 del mismo tratado, y iii) de la garantía de imparcialidad, reconocida en el artículo 8.1 de la Convención Americana, en relación con el artículo 1.1 del mismo tratado. Dichas violaciones se dieron en el marco de un proceso disciplinario militar en contra del señor Homero Flor Freire, que resultó en su separación de la Fuerza Terrestre ecuatoriana por supuestamente





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

haber cometido actos sexuales homosexuales dentro de las instalaciones militares.

- **Corte IDH. Caso Ramírez Escobar y otros vs Guatemala. Fondo, reparaciones y costas. Sentencia del 9 de marzo de 2018. Serie C, número 351.**

El caso más reciente en materia de diversidad sexual ventilado en la Corte IDH, se determinó la responsabilidad del Estado de Guatemala por la separación familiar de dos menores de edad que fueron adoptados por dos familias distintas de Estados Unidos, tras ser despojados de su entorno familiar.

Una de las razones del despojo fue la orientación sexual de la abuela de la madre de los menores. La decisión del gobierno guatemalteco violó el derecho a la vida familiar, el derecho a la protección de la familia, las garantías judiciales, el derecho a la protección judicial y la cláusula de igualdad y no discriminación.

Opinión Consultiva de la Corte IDH

- **Corte IDH. Identidad de género, e igualdad y no discriminación de parejas del mismo sexo. Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo**





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

(interpretación y alcance de los artículos 1.1, 3°, 7°, 11.2, 13, 17, 18 y 24, en relación con el artículo 1° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión consultiva OC-24/17, del 24 de noviembre de 2017. Serie A, número 24.

Se exhibió la primera situación emblemática en América Latina y el Caribe, radicada en la solicitud de opinión consultiva (OC-24/2017), presentada ante la Corte IDH por la República de Costa Rica el 18 de mayo de 2016, a fin de que el Tribunal interprete las obligaciones sobre:

a) «la protección que brindan los artículos 11.2, 18 y 24 en relación con el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos al reconocimiento del cambio de nombre de las personas, de acuerdo con la identidad de género de cada una»; b) «la compatibilidad de la práctica que consiste en aplicar el artículo 54 del Código Civil de la República de Costa Rica, Ley núm. 63 del 28 de setiembre de 1887, a las personas que deseen optar por un cambio de nombre a partir de su identidad de género, con los artículos 11.2, 18 y 24, en relación con el artículo 1 de la CADH», y c) «la protección que brindan los artículos 11.2 y 24 en relación con el artículo 1 de la CADH al reconocimiento de los derechos patrimoniales derivados de un vínculo entre personas del mismo sexo».

En ella, reconoció la identidad de género como un derecho autónomo, el derecho de las personas trans a cambiar su nombre y rectificar sus



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

documentos de identidad, así como la protección convencional de las parejas del mismo sexo y la garantía de figuras como el matrimonio sin importar la orientación sexual. Esto resulta de especial relevancia, dado la situación de violencia a que viven las personas LGBTTTIQ en Latinoamérica y el hecho de que pocos países en la región han garantizado el acceso a la figura del matrimonio a las parejas del mismo sexo.

En consecuencia, la presente *amicus curia* legitima la reconsideración solicitada a ésta Corte IDH para estimar la inclusión de sus exhortos a la población de la diversidad sexual, en especial a las mujeres diversas en las garantías sindicales y la ejecución técnica y especializada de una perspectiva de género inclusiva; por lo anterior, y de conformidad a los términos señalados por la Corte, el Instituto, se abocará al análisis de los reactivos propuestos por la Comisión IDH:

- 2. Preguntas específicas sobre las cuales se busca la opinión de la Corte: 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.**





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

2.1 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?

Previo a la interrogante que formula la Comisión IDH, reafirmaremos el contexto de la reconsideración planeado con posterioridad por parte de quienes conformamos el Instituto a ésta H. Corte IDH, sobre la incorporación de la política de igualdad dentro de la perspectiva de género inclusiva en donde también se logre visibilizar, atender y reincorporar las relaciones sindicales de las mujeres diversas en la toma de decisiones por parte de los Estados de la región.

Por ello, analizaremos en este apartado la reconstrucción evolutiva de lo que es la perspectiva de género inclusiva de acuerdo a los estándares





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

interpretativos de las diversas doctrinas feministas que fermentaron los cimientos de los derechos humanos de las mujeres (incluyendo a las integrantes de la población de la diversidad sexual), de acuerdo a los factores endógenos y exógenos de las disciplinas antropológicas, sociales, políticas y jurídicas.

Analizando en este contexto, la formación y proyección de la identidad de género se ha definido históricamente bajo las estructuras sociales de las diversas culturas del mundo, en las que predominan costumbres, lenguajes y demografías que han demarcado una práctica sistemática llena de estereotipos y conductas impuestas respecto de los roles que, de acuerdo con esas sociedades, deben jugar los diferentes géneros.

La forma de concebir el mundo y sus dinámicas, incluidas las formas en que el género se ha transformado de una antigüedad inquisitiva a una realidad más objetiva, ha demandado no solo la inclusión de lo que el desconocimiento había invisibilizado, sino también el estudio y análisis de temáticas tan importantes como lo son el género, su expresión e identidad, el feminismo y la sexualidad.

Compaginar estas temáticas, trae aparejado precisamente lo que se propone en esta opinión consultiva, lo cual versa sobre que no debe ser concebido el sexo como tradicionalmente se había vislumbrado, tampoco debe darse una visión tradicional en atención a la identidad y expresión de





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

género que adopta cada persona. Y con esto reafirmar con base en los diferentes estudios en la materia, que precisamente el rol que tiene la mujer dentro de la disciplina profesional y laboral no tiene por qué excluir todas las expresiones de la sexualidad e identidad de cada persona.

Logrando en este sentido, recuperar las principales aportaciones emblemáticas sobre la gestación, construcción y reconstrucción del género a través de las visiones feministas que a continuación analizaremos para soportar la presente opinión consultiva:

Tabla número 5

Precursoras de la visibilización y restructuración del género	
Margaret Mead⁴⁶	Documentó y desarrolló por primera vez en la historia la transformación de los roles de género a través de la teoría antropológica del comportamiento aislado de mujeres y

⁴⁶ Antropóloga y poetiza estadounidense; fundadora de la visión sexista biológica que prevalecía en las ciencias sociales, en particular de la división sexual del trabajo en la familia moderna se debía a la diferencia innata entre el comportamiento instrumental (público, productivo) de los hombres y expresivo de las mujeres, así como precursora de la idea revolucionaria de que, por ser la especie humana enormemente maleable, los papeles y las conductas sexuales varían según los contextos socioculturales; y además, pionera en la utilización del concepto «género» ampliamente utilizado posteriormente en los estudios feministas.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

hombre de cada región; reflejando en este sentido el papel que desempeñan en las diferentes culturas de una región, en particular al jerarquizar la expresión del género femenino y masculino.

El método empleado por Margaret Mead se basó en el instrumento denominado «análisis microsectorial», consistente en observar las características de cada persona por su edad y género, para posterior contrastarlas implícitamente entre los contextos de cada población, demostrando en este sentido la dicotomía de represión y la liberación sexual, enfatizando que la conducta social de una persona no depende de la condición biológica⁴⁷.

Es así que lo anterior se fue robustecido en las investigaciones de campo que desarrolló en los arapesh, evidenciando que en esa

⁴⁷ Mead, Margaret. (1935). *En sexo y temperamento en las sociedades primitivas*. Barcelona: Laia. Págs. 19-28.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

población no existían diferencias entre sus miembros, documentando que a la expresión de género que asociamos con lo femenino se modelaba a los niños arapesh para que se convierta en un individuo tranquilo, amable, receptivo, plácido, fácil de contentar, pacífico y apocado.

No obstante a lo anterior, en la población mundugumor, encontró que no existía demasiadas diferencias entre hombres y mujeres, predominando los roles masculinos, consistente que sus habitantes, tanto hombres como mujeres, se desenvolvían violentos, batalladores, sexualmente agresivos, celosos y prestos a vengar el insulto rápidamente captado, gozando en el exhibicionismo, la acción y la lucha.

Asimismo, en relación con los hombres y las mujeres tchambuli, parecían tener personalidades opuestas a las de los occidentales, ellas eran dominantes y ellos



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

sensibles; es decir, los hombres se plegaban hacia la realización de las tareas domésticas y en muchas ocasiones el cuidado de los hijos y las mujeres se dedicaban a la principal actividad productiva, como la pesca, los asuntos comunitarios y los «negocios».

Es así que Mead creyó encontrar la explicación de estas diferencias en factores socioculturales, y al final de su libro propuso incluso una serie de reformas en la sociedad estadounidense para reducir los problemas en la sexualidad que reafirmaban que lo masculino se ha asociado a lo cultural y lo femenino a la naturaleza; es decir, el creer la jerarquización del poder de los hombres sobre las mujeres, sin embargo, Mead reconsidero evidenciar en sus investigaciones la existencia de numerosas sociedades matriarcales o en las que sencillamente no se puede dilucidar en predominio de poder de un género sobre



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

	<p>otro; invitándonos a la reflexión que somos lo que vivimos, lo que escuchamos, pero también lo que asumimos como válido⁴⁸.</p> <p>Por lo cual, estos sorprendentes hallazgos nos revelan que no existen grandes diferencias entre las apetencias de mujeres y hombres, que la maternidad es una capacidad biológica pero no un único destino para la expresión de género femenino y que la construcción de los roles de género en la sociedad viene determinado por el afán de ejercer poder y eliminar posible competencia económica de un género sobre el otro.</p>
<p>Simone Lucie Ernestine Marie Bertrand de Beauvoir⁴⁹</p>	<p>De Beauvoir funda su idea dialéctica del amo y del esclavo de Hegel, a través de la fenomenología del espíritu que aspira a su</p>

⁴⁸ Mead, Margaret. (1972). *Experiencias científicas y personales de una antropóloga*. Barcelona: Paidós.

⁴⁹ Conocida como Simone de Beauvoir, escritora, profesora, filósofa francesa y feminista; pionera en la lucha por la igualdad de derechos de la mujer, por la despenalización del aborto y de las relaciones sexuales. Escribió novelas, ensayos, biografías y monográficos sobre temas políticos, sociales y filosóficos. Su pensamiento se enmarca en la corriente



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

	<p>independencia.</p> <p>Aclarando que Simone de Beauvoir no usó el término «género », que surgió a finales de los años 1950 en la obra del psicólogo estadounidense John Money, un estudioso del hermafroditismo, en donde se transcribía que el hermafroditismo tener un cuerpo de hombre o de mujer no implica necesariamente comportarse como tal. Lo que nos marca es, básicamente nuestra educación. Mientras el sexo es biológico, la conducta es cultural. Se habla de «identidad de género» cuando hay una percepción (adquirida) sobre lo que idealmente debe ser una mujer o un hombre. Es una identidad subjetiva que los individuos tienen sobre sí mismos y que les hace sentirse «hombres» o «mujeres».</p> <p>Es así que las contribuciones que nos da Beauvoir sobre la concepción del género y</p>
--	--

filosófica del existencialismo y su obra El segundo sexo, se considera fundamental en la historia del feminismo.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

los roles femeninos surgen a través de sus personajes femeninos de las novelas que escribió, tales como Gennari «con todas las diferencias, sus personajes tienen ‘todos’ en común la aceptación de su condición femenina [...], estas heroínas estaban lejos de ser asexuadas y reivindicadoras », es decir que los personajes femeninos estaban fuertemente diferenciados con características propias del género. Todo esto se vio reforzado con la publicación de su obra posterior de «Segundo sexo».

Siendo este el punto de referencia de lo humano es el hombre y que lo femenino es, en todo caso, un atributo específico no equiparable al concepto de lo masculino, ya que es definido según su proximidad o lejanía de este punto de referencia; es decir, que lo femenino es, en sí mismo, algo que ha sido diseñado y definido por el hombre e impuesto sobre las mujeres. Esto se resume en su famosa frase «no se nace mujer, se



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

llega a serlo». En definitiva, las mujeres no lo son de un modo ajeno a la historia y a la política, sino más bien a causa del dominio de la mirada masculina sobre «lo otro».

Simone de Beauvoir había escrito en referida obra que no se nace mujer, sino que «se llega a serlo»; aunque la palabra «género», no sea suya en origen, cuadra bien con su tesis principal porque designa esa percepción subjetiva de lo que «nos hace» hombres o mujeres. Es lo que la sociedad determina sobre los cuerpos, una línea divisoria, socialmente impuesta y difícil de traspasar. En definitiva, es la palabra que sirve para explicar cómo se construye (culturalmente) una identidad sexual (biológica).

Discerniendo en sus obras que el género está, pues, más allá del sexo, construido, este, de una amalgama de diversos componentes:



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

	<p>1.- La división sexual del trabajo, una segmentación sexual del trabajo productivo que no está escrita en ninguna ley, pero se produce incluso inconscientemente.</p> <p>2.- La identidad de género: que hace referencia a la autopercepción («ser muy femenina», «ser muy macho» y que cuando se transgrede provoca dudas sobre la propia imagen disonante. De hecho, puede haber identidades de género disonantes (homosexualidad, transexualidad, bisexualidad, generalmente reprimidas a nivel social.</p> <p>3.- Los símbolos y metáforas culturales, que construyen culturalmente lo masculino y lo femenino (la madre tierra por ejemplo) y que se interiorizan, culturalmente (lo puro y o impuro, en la menstruación, por ejemplo).</p> <p>4.- Las instituciones y organizaciones sociales donde la familia, el mercado de trabajo, etc. construyen modelos o</p>
--	---



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

escenarios de aprendizaje.

5.- La normatividad y las sanciones sociales, es decir, las expectativas sociales generalmente compartidas sobre cómo deben comportarse –diferenciadamente– hombres y mujeres («los hombres no lloran», «las mujeres se han de ver lindas» ...) que pueden conllevar sanciones que van desde la humillación y el desprecio moral hasta cuestiones mucho más graves a nivel físico (el ataque violento...).

Reafirmando con lo anterior, que el género designa una estructura jerarquizada entre hombres y mujeres, una atribución asimétrica de espacios, –tanto simbólicos como reales– y de poder.⁵⁰

Llegando a la conclusión Simone de Beauvoir de que la mujer ha de ser ratificada por el varón a cada momento, el varón es lo

⁵⁰ Resumen de: Cristina Sánchez Muñoz: Beauvoir. *Del sexo al género*. Ediciones Batiscafo, 2016, pp. 112-117.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

esencial y la mujer siempre está en relación de asimetría con él, nombrando referida conducta como la heterodesignación, ya que considera que las mujeres comparten una situación común: los varones les imponen que no asuman su existencia como sujetos, sino que se identifiquen con la proyección que en ellas hacen de sus deseos.

Por lo que, la teoría de Simone de Beauvoir fue cuspide para afirmar en reiteradas ocasiones que la mujer no se nace, sino se convierte, a causa de esas características de género que son, en gran medida, una construcción cultural, en donde se nace neutro, y es la sociedad la que impone a cada hombre ser hombre porque tiene sexo masculino (macho) y a cada mujer ser mujer porque tiene un sexo femenino (hembra).

Finalizando en sus obras que el ser humano es libre y no puede, en cuanto tal, eludir su libertad.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

Marta Lamas Encabo⁵¹

A lo largo de su obra, la académica Marta Lamas Encabo (Ciudad de México, 1947) ha disertado sobre el tema del género partiendo de una perspectiva antropológica que reconoce a los individuos como seres sociales. Esta precisión puede parecer obvia y sin embargo no es casual; por el contrario, adquiere relevancia si se toma en consideración que la antropología analiza a los individuos como seres que interactúan en un entorno social, y donde dichas relaciones están influenciadas por el contexto histórico en el que ocurren.

Del mismo modo, la antropología instrumentaliza el estudio de los fenómenos que le ocupan mediante la creación de categorías. Dichas categorías ordenan el conocimiento de la realidad y emanan de los distintos procesos culturales presentes en

⁵¹ Antropóloga mexicana, catedrática y una de las feministas más destacadas de México, conducido en 2007, el gran antecedente nacional dentro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para la despenalización en la Ciudad de México los abortos inducidos en las primeras 12 semanas de gestación.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

las relaciones entre los individuos y su entorno. Bajo esta perspectiva, Lamas entiende al género (en sus diversas acepciones) como una de estas categorías, en cuanto que este ha sido históricamente delimitado y socialmente condicionado⁵².

En tanto que el género es un concepto emanado de códigos y prácticas culturales específicas, la mexicana lo vincula al estudio de lo simbólico. Es decir, lo reconoce como un vehículo para la auto-representación, marcando una tajante separación con las ideas del determinismo biológico. Sin embargo, reconoce que el concepto ha sufrido una serie de transformaciones que, lejos de supeditar al estudio antropológico, lo han revitalizado con el paso de las décadas hasta convertirlo en el objeto de estudio de las teorías críticas de corte

⁵² Lamas, M. (2016) *Cuando hablamos de género, ¿de qué género hablamos?* Conferencia dictada en la Escuela Nacional de Antropología e Historia; Ciudad de México. Disponible en: shorturl.at/hCGJM



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

feminista, llevándolo a su actual acepción.

En «La antropología feminista y la categoría género» (1986)⁵³, Marta Lamas realiza un repaso histórico sobre la construcción del concepto, destacando a los años setenta como una etapa clave en su formulación como objeto de estudio vinculado a la subjetividad y los procesos sociales. Al respecto, en un ensayo escrito más de una década después, apunta que el género, «comparado con el concepto psicoanalítico de 'diferencia sexual' (con su resonancia a diferencias de sexo y, por lo tanto, riesgosamente biologicista)» emergió como el término más adecuado (2000)⁵⁴. No obstante, a juicio de la autora, la teoría feminista producida en dicha década dejó de lado precisamente las aportaciones del

⁵³ Lamas M. (1986). *La antropología feminista y la categoría "género"*. Nueva Antropología, vol. VIII, núm. 30, noviembre, 1986, pp. 173-198. Asociación Nueva Antropología AC. Ciudad de México.

⁵⁴ Lamas, M (2000). *Diferencias de sexo, género y diferencia sexual*. Revista Cuicuilco, vol. 7, núm. 18, enero-abril, Pp. 5 – 6. Escuela Nacional de Antropología e Historia. Ciudad de México, México.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

estudio del inconsciente (más en línea con los planteamientos del psicoanálisis lacaniano), y con ello quedó fuera un componente importante para entender a cabalidad la construcción del género.

Según plantea en el mismo texto, no sería sino hasta la década de los noventa que una perspectiva más filosófica comenzó a surgir, vinculando al género con la identidad y concatenándole con formas más complejas de entender la sexualidad y el deseo. Para ejemplificarlo, rescata el aporte de Judith Butler, quien «planteó el género como un hacer que constituye la identidad sexual, como parte de un proceso que articula sexo, deseo sexual y práctica sexual, y que deriva en actos *performativos*»⁵⁵.

En consecuencia, Lamas destaca al discurso social (plenamente instalado en la conciencia de los individuos) como el

⁵⁵ Las cursivas son nuestras.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

mediador entre la cultura y el cuerpo que es moldeado por ésta (2000, p. 7).

Como resultado de tal evolución histórica, Marta Lamas define finalmente al género como «el conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres» (2000, Pp. 3). Este entramado complejo de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones se construye en torno a una «clasificación cultural» que crea y asigna roles específicos basados en el sexo.

En opinión de la también activista, dichos roles trastocan la dimensión afectiva, económica, religiosa e incluso moral. Crean, como consecuencia, una serie de expectativas íntimamente ligadas al desempeño de los individuos en una sociedad que divide las actividades en



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

función de estos. «La cultura marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás» (2012)⁵⁶.

Entendido de esa forma, el género se erige entonces como un «filtro» desde el cual se observa e interpreta al mundo. Sin embargo, también funge como «una especie de armadura con la que se constriñen las decisiones y oportunidades de las personas dependiendo de si tienen cuerpo de mujer o cuerpo de hombre. Todas las sociedades clasifican qué es 'lo propio' de las mujeres y 'lo propio' de los hombres, y desde esas ideas culturales se establecen las obligaciones sociales de cada sexo, con una serie de prohibiciones simbólicas» (2012).

La experiencia de vida de un hombre y una mujer contemporáneos da cuenta del grado de permeabilidad que han logrado estas

⁵⁶ Lamas, M (2012). *El género es cultura*. Octavo Campus de Cooperación Cultural Euroamericano. Portal de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Consultable en: https://www.oei.es/historico/euroamericano/ponencias_derechos_genero.php



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

obligaciones y prohibiciones en distintas latitudes. Como lo evidencia la obra de la autora, no es infrecuente encontrar espacios donde se crean brechas de género en función de dichas asignaciones sociales, las cuales tienen un carácter cuasi-normativo, si se les mira desde el punto de vista cultural. El bajo número de mujeres estudiando ingenierías, o la casi nula presencia de empleados hombres en centros de cuidado infantil, son ejemplos de lo anterior. Ello abre la puerta a la observación de conductas discriminatorias, que eventualmente se vuelven objetos de estudio cuando se analizan fenómenos como la participación política de las mujeres o la deconstrucción de la masculinidad.

Al respecto de esta comparación entre las experiencias de vida de un hombre y una mujer, la antropóloga apunta lo siguiente en un texto para el VIII Campus Euroamericano de Cooperación Cultural, de la Organización



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

de Estados Iberoamericanos (2012):

[...] pero las mujeres y los hombres, aunque distintos como sexos, somos iguales como seres humanos. Sólo son dos los ámbitos donde verdaderamente hay una experiencia diferente –el de la sexualidad y el de la procreación–, y pese a que éstos son ámbitos centrales de la vida, no constituyen la «totalidad» del ser humano, por ello no dan lugar a formas de ciudadanía radicalmente diferentes para ambos sexos. Sin embargo, el sexismo (la discriminación con base en el sexo de una persona) opera en todos los campos.

[...]

El género tiene una lógica: la de la complementariedad entre mujeres y hombres. El proceso de simbolización extrapola la complementariedad reproductiva a otros aspectos de la vida. Pero en los demás aspectos de la vida





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

humana no existe una complementariedad como la reproductiva. Creer que hay tal complementariedad existencial entre mujeres y hombres ha servido para limitar las potencialidades de las mujeres y para coartar el desarrollo de ciertas habilidades en los hombres. [...] Además, la lógica del género discrimina no sólo a las mujeres, sino también a las personas homosexuales. Una cultura que considera que mujeres y hombres son «complementarios» lo hace no sólo para la procreación sino también para el amor y el erotismo. Así, el esquema cultural que plantea la normatividad heterosexual discrimina a las parejas del mismo sexo. La homofobia es un resultado de la lógica de género⁵⁷.

Si bien las diferencias de aspecto entre cuerpos son evidentes, es justo la construcción del concepto de género lo que

⁵⁷ Op. Cit.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

permite a Marta Lamas escudriñar en las diferencias de oportunidades, tareas y posiciones sociales; entender el papel que cada cultura le otorga a los sexos y discernir los modos en que las relaciones sociales moldean la experiencia de vida de una persona. A su juicio, lo que es valorado como «impropio» para un sexo y otro en una cultura, puede ser ampliamente aceptado en otra; algo similar ocurre con el paso del tiempo, donde una década puede ser sumamente restrictiva para un sexo, mientras que la siguiente puede dar paso a grandes transformaciones sociales. Del mismo modo, con el avance en el desarrollo tecnológico en diversos campos, la división del trabajo en función al sexo se vuelve cada vez más irrelevante. Es decir, la composición biológica no debería estar en absoluto ligada a una diferenciación de carácter intelectual o moral.

En suma, Marta Lamas propone una



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

superación del determinismo biológico y asume una postura crítica, cuyo enfoque de análisis se aparta de nociones positivistas, dando paso al estudio de la subjetividad y lo simbólico. Su concepto de género no solo plantea el reconocimiento del carácter socio-cultural que construye y causa la diferenciación entre los sexos, sino que considera las diferencias anatómicas apenas como puntos de partida. Como «plataformas» que permiten la representación del ser humano y la asunción de *habitus* (en los términos de Pierre Bourdieu), pero abogando por el reconocimiento pleno de las diferencias.

Por lo que, su obra propone evitar la falacia de equiparar la igualdad de oportunidades con la homogeneización de los individuos que habitan una sociedad determinada. Sugiere, por el contrario, pensar en la igualdad a partir del reconocimiento de la diferencia; evitando caer en la negación de





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

	<p>otras experiencias de vida, pero identificando plenamente las asimetrías que existen entre estas y aquella que se ha erigido como la dominante.</p>
Judith Pamela Butler⁵⁸	<p>Impulsora de la teoría performativa del género, en donde cuestiona de manera importante la aparente naturalidad del sistema binario sexo/género y analiza sus efectos en términos de poder. A grandes rasgos propone que, en el sistema binario dominante, el género es creado a través de una serie de actos desplegados a través de categorías como «hombre» o «mujer».</p> <p>Butler logró analizar el género y «desnaturalizar lo dado: sexo, género y heterosexualidad» (Mundo UNTREF, 2019). Entre estos conceptos, Judith Butler logró</p>

⁵⁸ Contemporánea filósofa estadounidense y catedrática en la Universidad de California, Berkeley, es una de las más importantes referentes sobre teoría política y ética, así como en estudios de género y teoría feminista (Murillo, C. 2019). Con su trabajo “El género en disputa” (1990), Butler deconstruyó las categorías de sexo y género, planteando una crítica a la heterosexualidad del feminismo. Entre las aportaciones más significativas de Butler en temas de género, se encuentra el evidenciar la interdisciplinariedad del término. Es decir, para Butler, los estudios de género son estudios interdisciplinarios en los que no puede involucrarse solo una rama de la ciencia.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

separar las ideas de que esos roles son aceptados por las personas sin cuestionarlos de forma crítica, en consecuencia, la propuesta de Butler es desnaturalizar lo que la sociedad ha impuesto, y no precisamente lo que la naturaleza ha demarcado. De esta forma, «se rompe las dicotomías en las que siempre pensamos para poder desplegar la temática del género en otras dimensiones» (Ibidem).

«El sexo es natural, es algo que se nos ha dado biológicamente, mientras que el género es una construcción social» (Butler, J. En Martínez, J. 2018, p. 185). Butler explica que esa teoría nos permite pensar dentro de la lógica del binarismo del género, en la que solo existen dos géneros, el masculino y femenino, y ello trae consigo como consecuencia la heterosexualidad (Mundo UNTREF, 2019).

La interpretación de esa deconstrucción es



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

lo que queremos vislumbrar dentro de la solicitud que realiza la Corte IDH, en la que solamente considera a la mujer desde la construcción social, es decir la hembra (sexo) que adquiere el rol femenino (género) en el ámbito laboral, dejando de lado aquellas personas que se asumen como mujeres, les pertenezca naturalmente el sexo de hembra o no.

Butler realiza un análisis puntal respecto de cómo la persona asume entonces la idea de sexo natural como aquella dicotómica opción entre lo que el cuerpo demarca: ser hombre o ser mujer. Y por otro lado lo que, de acuerdo con el sexo, la sociedad ha implementado como lo correcto: lo femenino y lo masculino (expresión de género). Esta construcción realizada a lo largo de los años ha sido cuestionada por personas como Judith Butler, que, a *contrario sensu*, deconstruye más que teoría, imposición dada por las culturas. Ya que lo «normal»



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

es la heterosexualidad, lo femenino para la mujer, lo masculino para el hombre, y por tanto, da puerta a la homofobia y transfobia, al no formar parte de esa normalidad subjetiva e injustificada en la realidad, lo que sí es natural.

Determinando que parte de la vulnerabilidad que caracteriza a las mujeres con diversas expresiones de género es que constituyen una minoría significativa, en tanto a las mujeres que han asumido su expresión de género bajo el régimen social impuesto.

Asimismo, a Judith Butler se le atribuye la construcción del término performativo del género. Lo que indica que, la clasificación y reproducción de lo que tradicionalmente es lo masculino y lo femenino se trata de la proyección de normas, pensamientos y prácticas impuestas por el contexto social. En su obra «El género en disputa», Butler aborda la heterosexualidad obligatoria como producto de esa imposición. «El género



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

entonces no es algo que se tiene o que se es, sino algo que se hace y son estas normas las que dictan el hacer de un género» (Mundo UNTREF, 2019).

La crítica de la construcción social del género es trasladada a los diferentes esquemas en los que el hombre y la mujer se desenvuelven. Lo masculino y lo femenino han fungido como ejes rectores de los roles en los que los humanos ejercen dicho desenvolvimiento. Y en el ámbito laboral, así como en las instancias de impartición de justicia, el rol que ha jugado el género ejemplifica perfectamente lo señalado anteriormente. Al no considerar las diversas expresiones que tiene el género más allá del papel que juega una mujer dentro del género binario, se invisibiliza que una mujer no solo es la expresión de lo femenino, sino todas aquellas que se asumen como mujer.

«No hay una identidad de género detrás de



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

	las expresiones de género; esta identidad es performativamente construida por las mismas 'expresiones' que dice que son sus resultados».
--	--

Nota: Elaboración propia del Instituto, 2020.

Es así que de acuerdo a los testimonios examinados anteriormente, podemos deducir que estas grades aportaciones antropológicas, sociales, políticas y culturales, legitiman que el género conduce un lenguaje no hablado del testimonio particular de cada persona al margen de su apreciación, en donde puede o no coincidir con su anatomía bilógica o inclusive con su asignación sociocultural de su demarcación; relacionando esto con la aplicación sistémica en los contextos sociales donde desafortunadamente las mujeres (en especial las mujeres diversas), suelen enfrentar diversas intersecciones que brotan a partir de la jerarquización de los cuerpos y se sistematiza ante las normas de conductas patriarcales, misóginas, heteronormadas y cisnormatizadas en donde lo diferente (diverso) se destruye (a través de los crímenes de odio).

Por lo cual, a partir de estas prácticas y buenos oficios que realiza la Corte IDH, para poder brindar mayor soporte y sensibilización a los Estados partes de sus obligaciones suscritas en los diversos instrumentos interamericanos, el Instituto, alude que antes de precisar los cimientos



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

convencionales de una perspectiva de género idónea, efectiva y proporcional al contexto particular, se es necesario arropar a los grupos históricamente discriminados como son las mujeres en el sentido de no discrepar la pluriculturalidad de las mismas, en donde no solo el ser mujer se convalida por el sexo asignado al momento de nacer (hembras), sino también sus identidades, expresiones de géneros y orientaciones sexuales, como son las mujeres lesbianas, bisexuales, trans, intersexuales, queer, muxes y demás identidades y expresiones que desafíen las normas binarias del género; que a palabras de Simone de Beauvoir, una mujer no se nace, se hace.

En consecuencia, ésta perspectiva de género inclusiva que se propone a esta Corte IDH, debe de universalizar que los roles de géneros no están determinados aún, ya que estos suelen ser constantes y transcendentales a los tiempos y necesidades particulares de cada persona, en donde no existe nada biológico, natural ni determinado que subordine el género de una persona; en este sentido, exhortamos a los Estados y sobre todo a los organismos internacionales de derechos humanos a no hablar más que el género es el hecho de ser mujer, hablemos ahora que el género es aquella cualidad que tienen las personas en transitar y fluir libremente de uno y de otros géneros, sin reafirmar solo la existencia del género binario, siendo esta una noción equilibrada a las nuevas identidades y expresiones del géneros.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

Por lo cual, atendiendo a la interrogante específica de la Comisión IDH sobre la aplicación de la cláusula de igualdad y no discriminación que descansa en los estándares interamericanos de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Protocolo de San Salvador y la Convención Belem do Pará, a través de la perspectiva de género inclusiva que robustezca la libertad del trabajo y sindical de las mujeres diversas; es necesario reiterar que esta Corte IDH ha señalado que los tratados de derechos humanos son instrumentos vivos, cuya interpretación tiene que acompañar la evolución de los tiempos y las condiciones de vida actuales⁵⁹; en donde el objeto y fin de los tratados debe ser «la protección de los derechos fundamentales de los seres humanos»⁶⁰.

Es así que las obligaciones de respetar y garantizar los derechos humanos por parte de los Estados partes se convierte en norma de carácter general, cuya instrumentación puede adherirse a diversas disposiciones latinoamericanas para lograr el fin cometido, incluyendo de aquellos instrumentos no vinculantes para los Estados. De tal suerte, estas obligaciones deben de dotar medidas positivas que prevengan las situaciones que vulneren los derechos humanos, como en estricto sentido sería los actos y contextos discriminatorios que estigmatizan a una

⁵⁹ Corte IDH. Caso Artavia Murillo y otros (“Fecundación in vitro”) Vs. Costa Rica. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 noviembre de 2012. Serie C No. 257, párr. 245

⁶⁰ El efecto de las reservas sobre la entrada en vigencia de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Opinión Consultiva OC-2/82 de 24 de septiembre de 1982. Serie A No. 2, párr. 29, y Opinión Consultiva OC-21/14, párr. 54.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

población determinada; implicando en este sentido el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias⁶¹.

Determinado en estos argumentos la vinculación directa de tratados internacionales o latinoamericanos, así como de estándares de aplicación instrumental orientativos a una adscripción catalizadora con efectos vinculantes, que deberán de atender disposiciones generales de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, éstos dotados de carácter fundatorio a través de los compromisos internacionales depositados en el preámbulo de referida Convención por los Estados, cumpliendo en ello, uno de los objetivos prioritario «la justicia social de las regiones».

Atendiendo lo anterior, podemos entonces precisar que los derechos humanos y las obligaciones sujetas de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y de la Convención Belem do Paráentran en la región interamericana de manera complementaria al rango de *corpus juris*⁶², en el entendido de cubrir necesidades básicas e indispensables para el ejercicio general de los

⁶¹ Corte IDH. Caso Atala Riffo y niñas Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas, párr. 80

⁶² Corte IDH. Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205. Párr.225.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

derechos humanos, en particular y situación, es que ahora comparecemos a este tribunal a legitimar de los derechos sindicales de las mujeres diversas en los planos de igualdad y no discriminación que ejecuta una política integral de igualdad de género, pudiendo ser incluso dentro de los ámbitos públicos y privados⁶³, como son las relaciones laborales y sindicales.

Lo antepuesto, de acuerdo a las pautas interpretativas que prevé la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo 29, entre las que alberga el principio pro persona, que implica que ninguna disposición de dicho tratado puede ser interpretada en el sentido de limitar el goce y ejercicio de cualquier derecho o libertad que pueda estar reconocido de acuerdo con las leyes de cualquiera de los Estados Parte o de acuerdo con otra convención en que sea parte uno de dichos Estados, o bien de excluir o limitar el efecto que puedan producir la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y otros actos internacionales de la misma naturaleza⁶⁴, esto en relación con las obligaciones previstas en los numerales 1.1 y 2° de referida Convención.

⁶³ Ídem. Párr.226.

⁶⁴ Corte IDH. Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo (interpretación y alcance de los artículos 1.1, 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 y 24, en relación con el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24. Párr.57.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

2.2 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?

Para dar contestación a este reactivo, el Instituto, estima necesario determinar en un primer momento el valor axiológico y etimológico de la concepción trabajadora y trabajador, para posterior delimitar la construcción de la figura jurídica de los sindicatos, finalizando en este sentido el alcance de las obligaciones de los Estados partes de América Latina y el Caribe entorno a la inclusión de la operatividad de las mujeres diversas dentro de la participación de los sindicatos de cada región.

Por ello, antes de definir la concepción de «trabajadoras(es) es importante discernir el término 'trabajo' y no confundirlo con el 'empleo'», ya que, son términos completamente diferentes y que usualmente son utilizados como sinónimos.





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

El trabajo es definido como *«el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos»* (Levaggi, 2004).

Por su parte, el «empleo» es definido como el *«trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)»* (Levaggi, 2004).

Es así que el trabajo es la actividad realizada por una o varias personas, las cuales prestan servicios o la producción de un bien cuya utilidad es social; es decir, existe una satisfacción de una necesidad individual o colectiva. Asimismo, importante señalar que el trabajo, por ejemplo, puede ser destinado al uso doméstico (en la esfera no mercantil) y por lo tanto, sin ningún pago a cambio (Neffa, 2013).

En contraparte, cuando el trabajo se realiza con el objetivo de obtener una remuneración a cambio, entonces, estamos en presencia de un empleo (Neffa, 2013).

Es así que de acuerdo en los conceptos mencionados en los párrafos que anteceden, se puede aseverar que las y los «trabajadores» son aquellas





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

personas que ejecutan las actividades humanas para la producción de un producto o realización de un servicio, y que cuyas actividades pueden ser remuneradas o no.

Sin embargo, es menester señalar que referidos conceptos no son los más adecuados para entender el cuestionamiento que nos ocupa; por lo anterior, y en aras de buscar un concepto más *ad hoc* se buscó conceptos impulsados por la OIT, derivados de las declaraciones universales de los derechos humanos.

Refiriendo en ello, la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 23 advierte que:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Derivado de lo anterior, el año de 1999 a través de Juan Somavia, primer director de la OIT, presentó su memoria denominada «Trabajo decente», el cual, es un concepto que está caracterizado por cuatro objetivos estratégicos, mismos que se describen brevemente a continuación:

- 1.- Los derechos en el trabajo;
- 2.- Las oportunidades de empleo;
- 3.- La protección social; y
- 4.- El diálogo social.

Enfatizando en referido acervo que las mujeres y hombres tengan oportunidades de un trabajo, que sea productivo y que les genere un ingreso que les permita vivir con dignidad; asimismo, recordando que el «trabajo decente», significa que los y las trabajadoras cuenten con una protección social y que este incluya a su familia. Lo anterior tiene que ver con el acceso a salud y a pensiones dignas para la jubilación o en el caso



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

de discapacidades por accidentes en el lugar de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2009).

Agregando además, que el «trabajo decente» según la OIT, *«implica que las personas tengan mejores perspectivas de desarrollo e integración a la sociedad, y que cuente con libertad para expresar opiniones, organizarse, dialogar y participar en la toma de decisiones que afectan sus vidas. Todo esto, con igualdad de oportunidad y de trato para las mujeres y para los hombres»*. (Organización Internacional del Trabajo, 2009).

Entonces, y con base en el concepto de «trabajo decente» podemos asegurar que la definición de «trabajadoras(es)» podría concretarse en lo siguiente:

(Personas con igualdad de oportunidades que realizan una actividad determinada y productiva a cambio de una remuneración, y que esta permita vivir a la persona trabajadora con dignidad, adicional, que goce con seguridad social donde se incluya a su familia, mejores perspectivas de desarrollo e integración a la sociedad, que pueda expresar sus opiniones, la





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

libertad para organizarse, dialogar y participar en la toma de decisiones)⁶⁵.

Como podemos observar el concepto «trabajadoras(es)», va más allá de un simple término, puesto que, engloba una serie de características tales como jurídicas, económicas, sociales y políticas.

Una vez entendido citado concepto, es necesario reiterar que las tareas que estas(os) desempeñan, de manera breve y concisa, pudiendo inferir que las funciones de las y los trabajadores dependen de la particularidad del trabajo encomendado y que la función principal de un trabajador es producir algún bien o servicio a través de los esfuerzos necesarios para la realización de las actividades asignadas.

Es así que atendiendo lo anterior, podemos considerar que para dotar a todo ser humano de una esfera jurídica integral, debemos dotar de los medios y herramientas necesarias para gozar y ejercer sus derechos fundamentales; es así que dentro de este conjunto de mecanismos encontramos en el caso particular de los sindicatos.

Por ello, de acuerdo al artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, señala que:

⁶⁵ Instituto Autónomo de Occidente (IAO). Construcción de un concepto – elaboración propia/.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

... Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Asimismo, y no menos importante mencionar que la libertad sindical y la negociación colectiva se encuentran entre los principios fundacionales de la OIT. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Es así que podemos referir con motivos fundados que toda(o) trabajador tiene derecho a sindicalizarse para la defensa de sus intereses; sin embargo, esto nos lleva nuevamente a la interrogante de ¿qué es un sindicato?

Según el Diccionario de la Real Academia Española el sindicato es una «*asociación de trabajadores constituida, para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros*». (Real Academia Española, 2020).

De una manera más amplia, un sindicato es un grupo de trabajadoras(es) que promueven y defienden los derechos de sus miembros en relación con su actividad laboral; añadiendo que es una asociación democrática que puede desarrollarse libremente en el sector público y privado, sus funciones básicamente son la negociación en nombre de todos sus agremiados sobre



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

temas de interés común, como lo son; los salarios, condiciones laborales, vacaciones y entre otros derechos más. Cabe mencionar que los afiliados a algún sindicato no solo tienen derechos si no también obligaciones, tales como, contribuir con cuotas, asistir a reuniones e inclusive a huelgas.

Ahora bien, todo sindicato necesita un líder (líderesa) que dirija a dicha agrupación para el logro de sus objetivos, asimismo, un líder sindical «...es un intermediario, un gestor y defensor de los derechos laborales, mejoramiento profesional, social y económico, con estrechos vínculos con el Estado... » (González Ávila & Vargas Hernández, 2020).

Por lo anterior expuesto, podemos aseverar que el liderazgo es primordial en toda organización y por consiguiente es de suma importancia conocer la forma en la que esos líderes van a operar en términos de su capacidad para influir, persuadir y motivar a los seguidores o afiliados (González Ávila & Vargas Hernández, 2020).

Entonces, las funciones de las y los líderes sindicales se enfocan más en la manera de dirigir, controlar, ordenar y operar la maquinaria sindical, es decir, se centra en la gestión política para persuadir, motivar, e influir en la toma de decisiones directa o indirectamente y así lograr los objetivos.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

Por lo cual, es importante mencionar que *«actualmente las y los líderes sindicales necesitan desarrollar habilidades para entender y dirigir a sus agremiados, para sacar de ellos lo mejor, para generar climas de confianza, cooperación, identidad y aceptación dentro de la organización»* (González Ávila & Vargas Hernández, 2020).

Partiendo en ello que, las diferencias funcionales en términos laborales entre las y los líderes sindicales y las y los trabajadores, siendo en estricto sentido las siguientes:

1.- El rol que juegan; las y los líderes sindicales se centran en la gestión política, mientras que los trabajadores se enfocan a realizar las actividades encomendadas.

2.- Liderazgo; las y los trabajadores no necesariamente tienen que tener un liderazgo, pero los líderes sindicales sí, ya que, requieren un conjunto de habilidades para persuadir, motivar e influir a los trabajadores.

3.- La comunicación; las y los líderes sindicales necesitan toda una serie de habilidades para comunicarse asertivamente, asimismo, lograr influir en el ambiente de las y los trabajadores para conseguir los objetivos.; y



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

4.- Autoridad del cargo: Los y las líderes sindicales a través del cargo que ostentan se les confiere ciertas responsabilidades y facultades, mismas que diferencian a una o un trabajador no líder (lideresa) sindical.

Es así que de acuerdo a un análisis comparativo de esta situación, y dentro del margen de apreciación nacional mexicano se robustece en su constitución domestica dentro de su artículo 123, inciso a, fracción XVI que «tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.»⁶⁶.

Precisando en este sentido que la esfera jurídica está íntimamente ligada a la relación laboral, misma que impacta en la vida colectiva, volviéndose de gran importancia para la sociedad dado que protege a la agrupación de trabajadoras(es) para la realización de sus proyectos de vida; además, robusteciendo el enfoque garantista que reafirma un Estado social de derecho al tenor de los derechos laborales, mismos que han establecido

⁶⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I.- [...]

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

[...]



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

líneas de evolución, tales como el tratamiento especializado que México ha cubierto a los sindicatos al dotar dentro de su Ley Federal del Trabajo, lo siguiente:

Artículo 374.- Los sindicatos, federaciones y confederaciones, legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución;
- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes;
- IV. Establecer mecanismos para fomentar el desarrollo y fortalecimiento de la economía de sus afiliados, y
- V. Establecer y gestionar sociedades cooperativas y cajas de ahorro para sus afiliados, así como cualquier otra figura análoga.

Artículo 375.- Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

Artículo 376.- La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. Los miembros de la directiva sindical que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a este, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

Artículo 377.- Son obligaciones de los sindicatos:

I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II. Comunicar a la Autoridad Registral, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas, y

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros. Las obligaciones a que se refiere este artículo podrán ser cumplidas a través de medios electrónicos, en los términos que determine la Autoridad Registral.

Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos:



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

- I. Intervenir en asuntos religiosos;
- II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro;
- III. Participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones patronales respecto a los trabajadores;
- IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;
- V. Participar en actos de simulación asumiendo el carácter de patrón, con el fin de que el verdadero patrón evada sus responsabilidades;
- VI. Hacer constar o utilizar constancias en las que se señalen la realización de votaciones o consultas a los trabajadores sin que estas se hayan efectuado;
- VII. Obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, poniendo condiciones sin fundamento legal o cualquier tipo de obstáculo indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado, y





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

VIII. Cometer actos de extorsión u obtener dádivas del patrón, ajenas al contrato colectivo de trabajo.

Se consideran como violación a derechos fundamentales a la libertad sindical y de negociación colectiva las hipótesis contenidas en las fracciones IV, VI y VII del presente artículo.

Situación que México ha reflejado dichas incorporaciones al tenor de incluir a mujeres en dichos órganos, particularmente en el Estado de Jalisco, la Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México (CATEM) en su Comité Ejecutivo de la Federación Zapopan, por primera vez a nivel nacional está conformado totalmente por mujeres, encabezado por Beatriz Gómez Tolentino⁶⁷.

Teniendo como visión, ser reconocidos por las y los trabajadores de México y la sociedad, como una Confederación honesta, responsable, democrática y transparente, que no vende los derechos de los trabajadores. Así como generar la confianza del empresariado para, de la mano de las autoridades gubernamentales, impulsar la productividad nacional.

Es así, que de acuerdo a la interrogante que exhorta la Comisión IDH, sobre los roles que deben de asumir los Estados para garantizar los derechos humanos en la región (en particular la incorporación de las

⁶⁷ Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México (CATEM). Disponible en: <https://www.catem.org.mx/>



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

mujeres en la toma de decisiones dentro de los sindicatos) y por tanto cumplir con sus obligaciones pactadas, es necesario enfatizar que dentro de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, se descansa una serie de derechos indispensables para el desarrollo de las personas dentro de su jurisdicción, mismos que de acuerdo a la interdependencia e indivisibilidad se entrelazan unos con otros, y las garantías sindicales no se es una excepción, mismas que interactúan con el derecho a la personalidad jurídica, libertad, derecho de reunión y en particular el derecho a la libertad de asociación, mismo que en su artículo 16 adviertelos siguientes lineamientos por parte de los Estados:

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.





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

No obstante a lo anterior, y de acuerdo a su vinculación directa que otorga ésta Convención Americana sobre Derechos Humanos, dentro de su artículo 26 sobre los derechos económicos, sociales y culturales a su Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales «Protocolo de San Salvador», deposita las líneas de operación que deberán tener los Estados partes hacia los sindicatos dentro de su artículo 8°, advierte lo siguiente:

1. Los Estados Partes garantizarán:

a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados Partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados Partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;

b. El derecho a la huelga.

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstas sean propias a una sociedad democrática,



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

necesarias para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

Lo anterior de acuerdo a las obligaciones de los Estados adscritas en los artículos 1.1 y 2° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Asimismo, cabe señalar que el esquema del ramo sindical, existen diversos organismos encargados de velar por estos derechos, destacando la ya mencionada OIT, misma que fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial.

Organismo garante de regular y orientar las líneas de relación de las y los trabajadores y los países dentro del consenso internacional, siendo estos instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.

Los Convenios y las Recomendaciones son preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente. Una vez adoptadas las normas, se requiere de sus Estados Miembros, en virtud de la Constitución de la OIT, que las sometan a sus autoridades competentes (normalmente el Parlamento) para su examen. En el caso de los convenios, se trata de examinarlos de cara a su ratificación. Si un país decide ratificar un convenio, en general este entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacional, y tienen que enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Además, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra los países por violación de los convenios que han ratificado. Referidos convenios se suelen dividir en convenios fundamentales y convenios de gobernanza.

Convenios fundamentales:





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

El Consejo de Administración de la OIT ha establecido que ocho convenios son «fundamentales». Estos abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Estos principios también están incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Existen en la actualidad más de 1.367 ratificaciones de estos convenios, lo que representa el 91,4% del número posible de ratificaciones. Se necesitan aún 129 ratificaciones para lograr el objetivo de la ratificación universal de todos los convenios fundamentales.

Ahora bien, referente a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998, exhorta a la reflexión de la justicia social para restaurar y garantizar una paz universal y permanente; y en particular reconocer el progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, revistiendo de una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano.

Citando en su artículo segundo de referida Declaración lo siguiente:

2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

(a) a libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

(b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

(c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y

(d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación⁶⁸.

⁶⁸ Organización Internación del Trabajo (OIT) Adopción: San Francisco, 31^a reunión CIT (09 julio 1948) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales). <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

En ese orden de ideas, encontramos que posterior a la trigésima primera reunión de la conferencia general de la OIT –convocada en San Francisco el 17 de junio de 1948– se adoptó el 9 de julio del mismo año el «Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (n° 87)».

Tabla número 6

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) ⁶⁹

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

⁶⁹ Organización Internación del Trabajo (OIT). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C087



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

[...]

Artículo 8

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

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

[...]

Artículo 10

En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Nota: Elaboración propia del Instituto, 2020.

Convenio que reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente, ideales que se encuentran previsto en su preámbulo y consideran que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; que es urgente mejorar dichas condiciones; y por último, considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países⁷⁰.

Además de lo anterior, la OIT suscribió los siguientes convenios fundamentales relativos a las relaciones sindicales:

⁷⁰ Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado. *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*. San Francisco, EUA, 1948 (n° 87). Link:<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/FreedomOfAssociation.aspx>



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

Tabla número 7

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) ⁷¹

Artículo 1

[...]

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del

⁷¹ Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098:NO



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

empleador, durante las horas de trabajo.

Nota: Elaboración propia del Instituto, 2020.

Tabla número 8

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)⁷²

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa

⁷² Organización Internación del Trabajo (OIT). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111:NO



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto⁷³.

Nota: Elaboración propia del Instituto, 2020.

⁷³ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111:NO



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

Finalmente, la OIT regula los convenios de gobernanza, mismos que el Consejo de Administración de la OIT también ha designado otros cuatro convenios como instrumentos «prioritarios», por lo cual impulsa a los Estados Miembros a su ratificación, en razón de su importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo. Desde 2008, estos convenios están calificados de Convenios de gobernanza, ya que fueron identificados por la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una mundialización equitativa como las normas que revistan mayor importancia en relación con la gobernanza.

Situación que la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008⁷⁴; reafirmando los valores de la OIT y del papel clave que desempeña para contribuir al progreso y la justicia social en el contexto de la globalización. La Declaración promueve el trabajo decente a través de un enfoque coordinado para alcanzar cuatro objetivos estratégicos: empleo, protección social, diálogo social, y principios y derechos fundamentales en el trabajo. Las repercusiones de la Declaración, en particular la medida en que ha contribuido a promover los fines y objetivos de la Organización por medio

⁷⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

de la consecución integrada de los objetivos estratégicos, constituye la finalidad de la evaluación por parte de la Conferencia en 2016.

Por lo anterior la OIT robustece a la materia de análisis el siguiente convenio de gobernanza:

Tabla número 9

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)⁷⁵

Artículo 1

1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

2. La política indicada deberá tender a garantizar:

⁷⁵ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Adopción: Ginebra, 48ª reunión CIT (09 julio 1964) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios De gobernanza (prioritarios). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C122:NO



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

(a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;

(b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;

(c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

Nota: Elaboración propia del Instituto, 2020.

Por lo anterior, se logra evidenciar los ejes rectores y lineamientos de actuación que exhorta la OIT como órgano garante de los derechos de las y los trabajadores a la comunidad internacional, con el objetivo de articular el hilo conductor del derecho al desarrollo de acuerdo a las plataformas de competitividad e integralidad de los sindicatos.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

Concluyendo en este orden de ideas, que los roles de los agentes estatales en la aplicación de políticas de igualdad de géneros dentro de la operatividad sindical como derecho humano que tienen las mujeres, deben ser inclusiva, activa, eficiente, progresiva y remunerada de acuerdo a las situaciones que enfrenta su sociedad; teniendo una especial atención a las poblaciones que a lo largo de sus historias han sido invisibilizadas, como lo son las mujeres lesbianas, bisexuales, trans, intersexuales, queer y demás identidades y expresiones de género que desafían el binarismo. Lo anterior, en concordancia con las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos, que de manera directa deben atenderse con independencia si existe o no la adscripción de cierta jurisdicción, abocando en esto el valor axiológico de la dignidad humana de toda persona y el derecho de forjar sus propias proyecciones de vida.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

3. Conclusión

Con respecto al análisis realizado a lo largo de esta *amicus curiae* presentada a nombre del Instituto, creemos necesario reiterar nuestra reconsideración al manifiesto de la Comisión IDH, con el propósito que esta honorable Corte IDH determine la inclusión dentro de la opinión consultiva a las mujeres diversas (lesbianas, travestis, transgéneros, transexuales, intersexuales, muxhe, queer y demás identidades y expresiones de géneros) que desafían la heteronormatividad y cisonormatividad del género binario en el ejercicio de sus derechos sindicales, así como de las garantías que los estados deberán de disponer para su realización efectiva. Lo anterior, de acuerdo a los contextos antropológicos, sociales, culturales, jurídicos y políticos analizados previamente.

Enfatizando además, que esta honorable la Corte IDH, como ente no solo jurisdiccional sino también como órgano garante y promotor de los derechos humanos en las Américas, tiene la obligación de incentivar una ruptura homologada sobre las brechas estigmatizaste que han cubierto el binarismo de los géneros en el ámbito laboral, en donde se puede desprender en la presente solicitud de opinión consultiva su limitación de visualizar solo el rol de la mujer cisgénero, sin la observancia de sus diversas manifestaciones.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

Por lo que, coincidimos que los derechos humanos se han convertido en el parámetro clave para el desarrollo colectivo, siendo éstos exigibles en cualquier momento y circunstancia.

Recordando que el derecho a la libertad sindical debe de conservar la esencia de sus luchas sociales reivindicatorias, en donde ha logrado un papel importante en la transformación democrática de los países, siendo esta afiliación parte integral de una sociedad libre y abierta.

La frase «lucha por la inclusión para que esta palabra no sea utilizada más», alcanza todo tipo de esferas y escenarios, incluido el laboral, en los que las condiciones de convivencia y desarrollo se han regido atendiendo a características diversas de las personas y no bajo la concepción de persona misma. Los roles tradiciones de género que la cultura ha impuesto sobre los diferentes sexos, han sido ejercidos hasta la actualidad, aspecto que se desea rescatar atendiendo al punto de la incursión de la mujer en el ámbito laboral, pues las condiciones de la mujer, no solo contempla al sexo hembra, sino que también, atiende a las diferentes identidades y expresiones de géneros que se identifican ellas mismas, aspecto que no estaría tomando a consideración la Corte IDH.

No debiendo ignorarse la persecución y estigmatización que aún a la fecha persiste a las personas por su orientación sexual e identidad de géneros no convencionales, en donde se naturaliza la violencia a través de fobias





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

extendidas que discriminan y repercuten el acceso real a oportunidades igualitarias en el ejercicio sindical, así como su incorporación en los cargos de decisión para el desarrollo y resguardo de los intereses particulares de las y los trabajadores en las regiones latinoamericanas.

¡Ser libre es querer la libertad de los demás!

Simone de Beauvoir





INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

4. Referencias, bibliografía hemerografía y fuentes de información

Abramovich, Víctor y Courtis, Christian (2002). *Los derechos Sociales como Derechos Exigibles*, Madrid, Ed. Trotta.

Alonso, G. (2019). Judith Butler: *Necesitamos una sociedad en la que el feminicidio deje de encubrirse*. Milenio. Recuperado de <https://www.milenio.com/cultura/laberinto/judith-butler-necesitamos-sociedad-feminicidio-deje-encubrirse>

Benedict, Ruth. 2010 (1934). *La integración de la cultura*. En Bohannan, Paul y Mark Glazer (eds.), *Lecturas de antropología*, 178-185. Madrid: McGraw Hill.

Carpizo, J. (2012). *Los derechos de la Justicia social: su protección procesal en México*. Biblioteca Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad Universitaria, México.

Colombetti, Elena, *Simone de Beauvoir*, en Fernández Labastida, Francisco – Mercado, Juan Andrés (editores), *Philosophica: Enciclopedia filosófica*. Disponible en: <http://www.philosophica.info/archivo/2017/voces/beauvoir/Beauvoir.html>

Ferrajoli, Luigi (2005). *Los fundamentos de los derechos fundamentales*. Madrid: Trotta.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

García Ramírez, Sergio (2002). *Los derechos humanos y la jurisdicción interamericana*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

González Ávila, F. J., & Vargas Hernández, J. G. (2020). *Liderazgo sindical en México y su impacto en la creación del capital social en la organización caso SNTE (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación)*. Obtenido de Liderazgo sindical en México y su impacto en la creación del capital social en la organización caso SNTE (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación): <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5744666.pdf>

Hans Kelsen (2003). *Teoría pura del derecho, traducción de Roberto J. Vernengo*, México. Porrúa.

Hernández, J. (2015). *La justicia social desde un nuevo enfoque de la justicia*. Análisis del mandato de la Organización Internacional del Trabajo conforme al concepto moderno de la justicia. Biblioteca Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad Universitaria, México.

Butler, Judith (1990) *Variaciones sobre sexo y género, en Teoría feminista y teoría crítica*. Ensayos sobre la política de género en las sociedades de capitalismo tardío, Ediciones Alfons el Magnàmin, Valencia.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

Levaggi, V. (2004). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de (OIT): https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

Neffa, J. C. (2013). *El Trabajo Humano*. Madrid: Lumen Hvmanitas.

Martínez, J. (2018). *La ideología de Género: Génesis filosófica, desarrollo doctrinal e incursión jurídica*. Punto Rojo Libros, S. L. Sevilla, España.

Méjan, L. (2017). *El concepto de justicia social en el constituyente de 1917*. Biblioteca Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad Universitaria, México.

Murillo, C. (2019). *¿Quién es Judith Butler?* La Izquierda Diario. Recuperado de <http://www.laizquierdadiario.com/Quien-es-Judith-Butler>

Mundo UNTREF (2019). *Una introducción al pensamiento de Judith Butler*. Recuperado de <https://www.untref.edu.ar/mundountref/introduccion-teoria-judith-butler>

Medina Quiroga, Cecilia (2005). *Las obligaciones de los Estados bajo la Convención Americana sobre Derechos Humanos*. La Corte Interamericana de Derechos Humanos un cuarto de siglo después: 1979-2004, 1ª. Edición, Corte Interamericana de Derechos Humanos, San José, Costa Rica.



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

Mead, Margaret. (1935). *Introducción*, 19-28. *En Sexo y temperamento en las sociedades primitivas*. Barcelona: Laia.

Mead, Margaret. (1972). *Experiencias científicas y personales de una antropóloga*. Barcelona: Paidós.

Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo*. San José: OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Normas de Trabajo: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--es/index.htm>

Real Academia Española. (2020). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dej.rae.es/lema/sindicato>



INSTITUTO AUTÓNOMO DE OCCIDENTE

CENTRO DE DERECHO CORPORATIVO, DERECHOS HUMANOS Y PAZ

5. Requisitos y cuestiones de procedimiento

Conforme a las exigencias procedimentales aplicables a esta opinión, anexamos a la presente un documento por separado con los requisitos que exige esta fracción, en virtud de tratarse de información confidencial concerniente a datos personales, tales como dirección particular, teléfono particular, correo electrónico particular, entre otros, mismos que la Corte podrá utilizar como medio de notificación o cualquier otra comunicación que ella o el personal a su digno cargo estimen pertinentes.

Atentamente

«Todas las Personas Iguales en Dignidad y Derechos»

Guadalajara, Jalisco, México a 29 de febrero de 2020

José Benjamín González Mauricio

Rafael Ríos Nuño

Alejandra Isabel Plascencia López

Saúl Oswaldo Regla Dávila

Judith Ponce Ruelas

Cristian Jonathan Vargas Díaz

