GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DE HONDURAS

SECRETARÍA DE RELACIONES
EXTERIORES Y COOPERACIÓN
INTERNACIONAL

Nota No. 002/DGPE/DPM-2020

La Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional -Dirección General de Política Exterior-, presenta sus atentos saludos a la Honorable Corte Interamericana de Derechos Humanos - (Corte IDH), en ocasión de hacer mención a la Ref.: **Opinión Consultiva titulada "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".**

Al respecto, tengo a bien elevar a su conocimiento el Oficio No. SEDH-004-2020 de fecha 9 de enero de 2020, enviado por la Secretaria de Estado en el Despacho de Derechos Humanos, Abogada Karla Cueva, mediante el cual traslada observaciones sobre la Opinión Consultiva en mención.

La Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional -Dirección General de Política Exterior-, aprovecha la ocasión para renovar a la Honorable Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), las seguridades de su más alta y distinguida consideración.

SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL
DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA EXTERIOR
HONDURAS, C.A.

Tegucigalpa M.D.C., 10 de enero de 2020.

A la Honorable
Corte Interamericana de Derechos Humanos
San José, Costa Rica

GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DE HONDURAS

SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS

Tegucigalpa M.D.C., 9 de enero de 2020
Oficio No. SEDH-006-2020

Licenciada
TELMA SALOMÓN RUBÍ
Directora de Política Bilateral
Dirección General de Política Exterior
Su oficina

Distinguida Señora Directora:

Aprovecho la oportunidad para saludarle y desearle éxitos en sus funciones diarias.

Tengo el agrado de dirigirme a Usted en ocasión de atender al oficio No. 3019-DGPE/ DPM-2019, de fecha 17 de octubre de 2019, mediante el cual se remitió por parte de la Corte Interamericana de Derechos Humanos la solicitud de Opinión Consultiva titulada *"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"*, A fin de compartir las observaciones de la solicitud en mención.

En ese sentido, la Dirección de Control de Convencionalidad Jurídica en conjunto con la Dirección de Investigación y Cumplimiento de Compromisos Internacionales, adjuntan las contribuciones a la solicitud de opinión consultiva. Asimismo, esta solicitud fue compartida con la Secretaría de Estado en el Despacho de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de la Mujer, con la finalidad de poder tener insumos por parte de estos dos actores principales para una contribución más concreta.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi distinguida consideración.

RECIBIDO POR: Margarita
FECHA: 10-1-20
HORA: 11:30 AM
DIRECCION GENERAL DE POLITICA EXTERIOR

SECRETARÍA DE ESTADO EN EL DESPACHO DE DERECHOS HUMANOS
SECRETARÍA DE ESTADO

Karla Cueva
Secretaria de Estado

C. Despacho de Derechos Humanos
Dirección de Control de Convencionalidad Jurídica
WM/

SECRETARIA DE RELACIONES EXTERIORES
COOPERACION INTERNACIONAL
UNIDAD DE CORRESPONDENCIA
SECRETARIA GENERAL
RECIBIDO
FECHA: 10/01/20
HORA: 10:30 Am
RECIBIDO POR: Reina

CONTRIBUCIONES A LA SOLICITUD DE OPINIÓN CONSULTIVA SOBRE EL "ALCANCE DE LAS OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS, BAJO EL SISTEMA INTERAMERICANA, SOBRE LAS GARANTÍAS A LA LIBERTAD SINDICAL, SU RELACIÓN CON OTROS DERECHOS Y APLICACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO". - SECRETARIA DE ESTADO EN EL DESPACHO DE DERECHOS HUMANOS. -

Antecedentes

1. El pasado 31 de julio de 2019 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante CIDH) presentó en la Secretaría de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte IDH) una solicitud de opinión consultiva a fin de que el Tribunal interprete el "Alcance de las obligaciones de los Estados, bajo el Sistema Interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género", de conformidad con el artículo 64.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (en adelante CADH o la Convención).

2. El Estado de Honduras en octubre recibió a través de la Secretaria de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional, la solicitud mencionada, con la finalidad que el Estado de Honduras presente su opinión, misma que se remitió el 18 de octubre a la Secretaría de Derechos Humanos.

3. Asimismo, se remitió dicha solicitud de opinión consultiva a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social y al Instituto Nacional de la Mujer, con el propósito de que puedan contribuir respecto a los puntos sometidos a consulta.

COMPETENCIA Y ADMISIBILIDAD

4. La función consultiva de la Corte IDH es regida primordialmente por las disposiciones contenidas en el artículo 64 de la CADH, las cuales revisten de una importancia fundamental para la consolidación del sistema interamericano de

protección de los derechos humanos, no solamente por la interpretación de la Convención en sí, sino lo que es más importante, por los principios establecidos y los criterios de interpretación utilizados por el Tribunal en uso de su función consultiva, los cuales también derivan de la Convención de Viena del Derecho de los Tratados.

5. Razón por la cual esta Secretaría no encuentra objeción alguna sobre la admisión e interpretación de las normas solicitadas por la CIDH, al contrario, contar con una opinión autorizada sobre las cuestiones planteadas contribuirá a aclarar las obligaciones de los Estados del hemisferio y brindará herramientas valiosas para el accionar público en sus diversas formas.

ANÁLISIS DE DISPOSICIONES CUYA INTERPRETACIÓN SE SOLICITA

A) ***¿ Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías en los procesos de formación de sindicatos y en sus procedimientos de elección y gobierno interno, por un lado, y en los procesos de negociación colectiva y huelga, por el otro, a la luz de la de la Convención, del Protocolo de San Salvador y de la Declaración Americana ¿Qué acciones deben tomar los Estados para verificar la realización de dichos derechos en cumplimiento de sus obligaciones de progresividad?¿Qué procedimientos deben de adoptar los Estados para identificar y eliminar los principales riesgos que impiden su realización en la región teniendo en cuenta la naturaleza y condición del órgano empleador: a) la administración pública b) empresas públicas, c) empresas privadas, d) organismos internacionales y e) organizaciones sin fines de lucro?***

Respuesta/

6. En relación con el alcance de sus obligaciones internacionales sobre las garantías en los procesos de formación de sindicatos y en sus procedimientos de elección y gobierno interno, la Corte al momento de emitir su interpretación no solo debe tomar en cuenta el *corpus juris* interamericano señalado por la CIDH en su pregunta, sino que, dado el carácter interdependiente y universal de los derechos humanos, debe analizarse el conjunto de normas internacionales que están vinculadas, y en virtud del principio *pro homine* aplicar la que más favorezca a las personas, entre estas normas se encuentran las : a) el Pacto Internacional sobre los Derechos Civiles y Políticos, b) el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, c) la Convención sobre Trabajadores Migratorios y sus Familiares, d) Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante

CEDAW), e) el Convenio 87- Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, f) el Convenio 98-OIT sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, g) el Convenio 100-OIT sobre Igualdad de Remuneración y h) el Convenio 144-OIT sobre la Consulta Tripartita.

7. Como ejemplo se puede citar la interpretación que realizó el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su recomendación general No 25 sobre las medidas especiales de carácter temporal[1], mediante la cual interpreto el artículo 4 de la CEDAW determinando *inter alia* que: *"las medidas especiales de carácter temporal tienen como finalidad acelerar el logro de la igualdad sustantiva o de facto, las cuestiones de la cualificaciones y los méritos, en particular en el ámbito del empleo en el sector público y el privado"*[2] asimismo, fijo que: *"dichas medidas también podrán ser negociadas entre los interlocutores sociales del sector del empleo público o privado, o ser aplicadas de manera voluntaria por las empresas, organizaciones e instituciones públicas o privadas"*[3].

8. El planteamiento del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer permite entender en conjunto con el Convenio 87 de la OIT que parte de las obligaciones de los Estados para alcanzar la igualdad de *jure* y de *facto* entre las mujeres y los hombres se requieren de medidas de acción afirmativa[4] y/o medidas especiales de carácter temporal, las cuales deben aplicarse de manera que no se produzcan interferencias ilegitimas en las organizaciones laborales.

9. Respecto de los procedimientos para identificar y eliminar los riesgos y en virtud de la amplia diversidad cultural y jurídica en la región, así como la multiplicidad de actores resulta difícil visualizar un mecanismo o procedimiento singular para tales efectos, por lo que respetuosamente se solicita a la Corte IDH que al momento de formular sus observaciones tenga en cuenta la diversidad cultural, económica, de desarrollo y jurídica, de los países de la región, procurando el desarrollo de un estándar adecuado a la región en base a la progresividad de los Derechos Económicos

---

[1] Disponible en: https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx consultada el 6 de enero de 2020

[2] Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General 25, párr. 23

[3] Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General 25, párr. 32

[4] Véase Comisión Internacional de juristas, Medidas de Acción Afirmativa, paginas 5, 10, 21 y 22

Sociales y Culturales conforme a lo establecido en el artículo 1 del Protocolo de San Salvador (en adelante PSS) y en el artículo 2 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Observación Genera No. 3 del Comité de Económico, Sociales y Culturales[5].

10. Asimismo, se alienta a la Corte IDH a continuar desarrollando sus estándares establecidos a partir del caso *"Ricardo Baena y otros vs Panamá"* sobre el derecho a la huelga como parte de los derechos de los trabajadores para lograr un orden social justo, garantizando sus derechos en el sector público y privado, con las excepciones previstas en las normas internacionales y en las legislaciones de cada país de la región y prestando especial importancia a los Principios de la OIT sobre el derecho de huelga y al Protocolo de San Salvador.

11. Reafirmando el firme compromiso de Honduras de continuar incorporando los avances desarrollados en la materia a partir de los artículos 1, 2 y 16 de CADH y el 8.3 del PSS.

B) A la luz de la CADH, de la Declaración Americana y del PSS ¿Cómo se manifiesta la relación entre la libertad sindical, la negociación colectiva y la libertad de asociación? ¿se desprende alguna consecuencia jurídica de esta relación sobre los contenidos del derecho al trabajo y a sus condiciones justas y equitativas a la luz de la CADH, de la Declaración Americana, del PSS y los principios y derechos fundamentales en el trabajo? ¿es posible permitir de manera general que las protecciones establecidas por la legislación puedan ser derogadas "in Peius" por medio de la negociación colectiva?

Respuesta/

12. La libertad de asociación y la libertad sindical son derechos humanos contenidos en la CADH y en el PSS, que además son justiciables ante la Corte IDH, y la negociación colectiva de acuerdo a la OIT puede lograrse de múltiples vías sin embargo en cada una de ellas se requiere la representación objetivamente verificable de los trabajadores y empleadores por las organizaciones que llevan a cabo negociaciones colectivas[6]. Por lo que *prima facie* se distingue un claro vínculo entre estas libertades, en otras palabras, sin la libertad sindical y de asociación no es

[5] Véase Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general 3, par. 2, 4 y 9
[6] OIT, Promoción de la negociación colectiva Convenio núm. 154, recuadro 4

posible tener una negociación colectiva; lo cual reafirma el carácter interdependiente de los derechos humanos.

13. En ese sentido la Corte IDH al momento de interpretar el artículo 16 de la CADH debe tener en cuenta el artículo 8 del PSS, el Convenio 87-OIT, el Convenio 154-OIT y el Convenio 98-OIT, instrumentos internacionales fundamentales para entender las consecuencias jurídicas de las relaciones entre dichos derechos.

14. Al no garantizar la libertad de asociación y la libertad sindical, la negociación colectiva, resulta imposible de realizar, lo que podría limitar el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias, obstaculizando el desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales, tal como lo establece el contenido del artículo 26 de la Convención.

15. La legislación laboral hondureña establece: "Son nulos ipso jure todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato de trabajo u otro pacto cualquiera."[7] por lo que las protecciones establecidas por la legislación interna no pueden ser derogadas por medio de la negociación colectiva, además de dicha disposición legal. La derogación "in Peius" de los derechos laborales por medio de una negociación colectiva, resulta contraria al principio de progresividad de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales y de igual forma contraviene la protección otorgada a través de los artículos 8 y 25 de la CADH sobre las garantías judiciales y la protección judicial.

C) A la luz de la CADH, de la Declaración Americana y del PSS ¿cómo se manifiesta la relación entre la libertad sindical, libertad de expresión, el derecho a huelga y el derecho a reunión? ¿Se desprende alguna consecuencia jurídica de esta relación sobre los contenidos del derecho al trabajo y a sus condiciones justas y equitativas a la luz de la Convención, de la Declaración Americana, del PSS y los principios y derechos fundamentales en el trabajo?

[7] Código del Trabajo, articulo 3

Respuesta/

16. El ordenamiento jurídico del sistema interamericano de derechos humanos es un todo coherente, en el cual, podemos observar que ha existido un desarrollo progresivo sobre los derechos a la libertad de expresión, el derecho a la asociación y manifestación pública, lo que a la postre tuvo un hito específico, al sentarse las bases de la organización sindical, dentro del articulado del PSS. Por lo anterior, podemos determinar que la relación existente entre los derechos enunciados en el primer acápite de la pregunta es intrínseca e indivisible en virtud, de que radican sobre un mismo fin, el cual es, hacer valer las libertades y derechos de la población en general o de un sector en específico.

17. En cuanto a las consecuencias jurídicas derivadas de esta relación de derechos, observamos que el Estado al ser alta parte contratante de estos instrumentos internacionales, está determinado a crear un sistema legal interno armónico entre leyes nacionales e internacionales, mismas que se orienten a la norma que proteja de manera más amplia a los trabajadores, en virtud del Principio *Pro Homine* y el Control de Convencionalidad. En ese mismo sentido, como medida positiva estatal se puede crear una estructura institucional que asegure el cumplimiento de estas garantías en pro de los derechos fundamentales de los trabajadores, todo con miras al aseguramiento de condiciones justas y equitativas en el desarrollo de sus funciones, asegurando sanciones rigurosas para aquel que atente contra esos derechos fundamentales.

18. En ese orden de ideas, el Estado de manera respetuosa propone a la Corte IDH, que, dentro de la respuesta a esta solicitud de opinión consultiva, establezca en líneas generales una orientación sobre, cuál debe ser el ideal de interpretación de las normas internacionales que contengan en esencia los principios y derechos fundamentales del trabajo.

D) ***¿De qué manera aplica el derecho de las mujeres a ser libre de toda forma de discriminación y violencia de acuerdo con la de la Convención Belem do Pará, de la CADH, del PSS y de la Declaración Americana en la interpretación del contenido jurídico de la libertad sindical y derechos a la negociación colectiva y huelga? En este marco ¿cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías específicas que se desprenden a la luz de los artículos de la CADH y los artículos de la Convención Belem do Pará ante prácticas de discriminación o***

violencia en el trabajo basadas en el género que obstaculizan el ejercicio de dichos derechos por parte de las mujeres?

Respuesta/

19. Los Estados se encuentran en la obligación imperativa de tomar las medidas que estime conveniente para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar la igualdad entre hombres y mujeres, extendiéndose hacia cada aspecto que derivan de la acción laboral en específico, cubriendo la libertad sindical, negociación colectiva y huelga[8].

20. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, ha interpretado, que los Estados que son parte de la CEDAW tienen la obligación de propiciar efecto a las disposiciones de este instrumento legal, en el sistema interamericano la Corte IDH, le ha denominado a esta característica el Efecto útil o *Effet Utile* de la CADH, lo que significa que por ambos instrumentos jurídicos las garantías laborales hacia las mujeres están aseguradas, por lo que pueden participar sin ningún tipo de impedimento en actividades que vayan en pro de estas garantías, verbigracia, la formación y participación activa del ejercicio sindical, tomar preponderancia en las negociaciones colectivas para poner en relieve sus necesidades específicas y luchar de manera justa contra todo tipo de discriminación hacia la mujer trabajadora.[9]

21. Asimismo, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su observación general No 13, exhorta a los Estados a considerar la posibilidad de estudiar, fomentar y adoptar sistemas de evaluación del trabajo sobre la base de criterios neutrales en cuanto al sexo que faciliten la comparación del valor de los trabajos de distinta índole en que actualmente predominen las mujeres con los trabajos en que actualmente predominen los hombres.

22. En Honduras este efecto útil se ve presente en disposiciones constitucionales (artículo 60), en disposiciones legales como la Ley de Igualdad de Oportunidades de la Mujer y la Ley de Igualdad Salarial y en adopción de políticas públicas como el

---

[8] CEDAW. Artículo 11.

[9] Comité CEDAW. Comunicación 36-2012. Párr. 8.6. 57° Periodo de Sesiones.

Segundo Plan para la Igualdad y Equidad de Género[10] y el Plan Nacional contra la Violencia contra la Mujer[11].

23. Al momento de evaluar la pregunta planteada por la CIDH, la Corte IDH puede además de los instrumentos señalados en la consulta, tomar en consideración el avance jurisprudencial e interpretativo desarrollado en el sistema universal, el cual ofrece un ámbito de protección más amplio que la Convención Belem do Pará, pues esta última solo se refiere a la erradicación de la violencia contra la mujer como se define en los artículos 1 y 2 de este cuerpo jurídico.

24. Empero, la Convención Belem do Pará establece una obligación reforzada en el sistema interamericano para erradicar la violencia contra la mujer. En consecuencia, sobre las garantías específicas que se desprenden frente a prácticas de discriminación o violencia en el trabajo podemos establecer que los Estados suscriptores de la CADH y de la Convención Belem do Pará, tienen una obligación estricta y reforzada para eliminar los patrones de violencia de género en todos los ámbitos del devenir social, lo cual ya ha sido abordado por la Corte IDH en casos como "Campo Algodonero vs México", "Masacre de las dos erres vs Guatemala" y "Rosendo Cantu vs México".

25. Esta oportunidad resulta de trascendental importancia para la región, ya que la Corte IDH no ha podido pronunciarse de manera específica sobre la interpretación que debe realizarse en virtud de la debida diligencia estricta (art. 7 de la Convención Belem do Pará) y el carácter progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales.

26. En conclusión, el Estado de Honduras observa un vasto marco jurídico en cuanto a la protección de los derechos de la mujer, asimismo, observa una obligación jurídica asumida soberanamente sobre un deber de protección estricto y reforzado para eliminar los patrones de violencia de género, al cual debe dotársele de un efecto útil; de igual forma, se observa una importante oportunidad para que la Corte IDH emita una interpretación autoritativa sobre la cláusula de no discriminación e igualdad de

---

[10] Disponible en: https://portalunico.iaip.gob.hn/portal/ver_documento.php?uid=NjMxMzY4OTM0NzYzNDg3MTI0NjE5ODcyMzQy consultado el 7 de enero de 2020

[11] Disponible en: http://americalatinagenera.org/newsite/includes/fichas/politica/HONDURAS.pdf consultado el 7 de enero de 2020

jure y de facto entre mujeres y hombre y la progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales.

E) ***¿Cuál es el rol de los Estados para proteger la libertad de funcionamiento y autonomía de los sindicatos en el marco de la Convención, de la Declaración Americana, del PSS y garantizar la participación efectiva de las mujeres como integrantes y lideresas sindicales en cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación?***

Respuesta/

27. Los Estados suscriptores de la CADH y del PSS, tienen la obligación de adoptar todas las medidas internas y de cooperación internacional que sean necesarias para constituirse como garantes de los Derechos Económicos Sociales, Culturales y del Ambiente, de todas las personas bajo su jurisdicción. Al analizar el Artículo 26 de la CADH se infiere que hay otros derechos derivados de los DESCA, entre ellos se encuentra el ejercicio sindical, el cual, propende a un desarrollo progresivo de las relaciones laborales en términos generales y específicos. Donde la promoción, protección y garantía de los sindicatos, su libre elección y funcionamiento autónomo se encuentran bajo tutela estatal.

28. En ese sentido, el engranaje institucional, debe generar las condiciones idóneas y necesarias, en pro del cumplimiento irrestricto de lo establecido en las normas jurídicas internacionales que como Estado nos atañen, mismas que sientan las bases mínimas del funcionamiento sindical.

29. La constitución de un Sindicato tiene aparejado el derecho a Huelga, siempre y cuando tenga fines legítimos, mismo que debe ser plenamente garantizado a este tipo de organizaciones, al estar solo limitado por las normas jurídicas internacionales, todo orientado a los principios de una sociedad democrática que no es ajena al clamor de su fuerza laboral.

30. Por otro lado, en relación a la participación efectiva de las mujeres como integrantes de sindicatos, debemos tomar en consideración que la cláusula de igualdad y no discriminación "*posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los*

derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno"[12], en ese orden de ideas, la misma Corte IDH ha señalado, que la noción de ***igualdad*** se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad.[13]

31. Por lo que en tales circunstancias resulta propicio realizar un examen de proporcionalidad identificando 4 aspectos fundamentales, a) la legitimidad y legalidad de la medida, b) la razonabilidad de la medida, c) la adecuación y, d) la proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido.

32. En otras palabras, para determinar el limite a cada uno de estos derechos se debe hacer un análisis caso por caso identificando si la medida propuesta se encuentra en una ley y dicha ley es legítima conforme a una sociedad democrática a los fines constitucionales y convencionales (aspecto 1), si las medidas propuestas son razonables conforme a los objetivos establecidos en dicha ley (aspecto 2), si la medida es idónea conforme a un margen razonable para cumplir su función y objetivos (aspecto 3) y en base a un examen de proporcionalidad estricto si esta medida emprendida es la menos intrusiva o la que menos limita otros derechos (aspecto 4).

33. En ese orden de ideas, esta Secretaria de Estado es del criterio que la CADH y el PSS, no prevén la incidencia y participación de las mujeres en específico, dentro de la conformación y funcionamiento de las organizaciones sindicales, y tomando en consideración que este sector de la población se encuentra en situación de vulnerabilidad[14] en la mayoría de los Países de América, es fundamental que las autoridades Gubernamentales impulsen la igualdad de género dentro de este tipo de organizaciones y que la opinión consultiva tenga un enfoque de género.

---

[12] Corte IDH, O/C 18-03 Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, 17 de septiembre de 2003, párr. 88 y opinión 3

[13] Corte IDH. Caso Ramirez Escobar y otros Vs. Guatemala. Sentencia de 9 de marzo de 2018. Párrafo 270

[14] Corte IDH. Caso Cuscul Pivaral y otros Vs. Guatemala. Sentencia de 23 de agosto de 2018. Párrafo 106

F) ***¿ Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías específicas que se desprenden de la Carta de la OEA, de la Convención y de la Declaración Americana para la participación efectiva de los trabajadores y trabajadoras por medio del ejercicio de la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, en los procesos de diseño, construcción y evaluación de normar y políticas relacionadas al trabajo en contextos de cambios en el mercado de trabajo mediante el uso de nuevas tecnologías?***

Respuesta/

34. Los Estados suscriptores de los instrumentos jurídicos descritos en la pregunta, tienen una obligación de garantizar los procesos de participación de los trabajadores y trabajadoras en sindicatos, negociaciones colectivas y huelgas, ya que estas obligaciones deben orientarse en primer lugar a crear un marco jurídico en el cual se ponga de relieve los estándares internacionales desarrollados en este ámbito, de igual forma, alentamos a la Corte IDH a tomar en cuenta entre otros instrumentos el Convenio 144-OIT Sobre la Consulta Tripartita, en virtud que permite a las tres partes (Estado, Empresa Privada y Sindicatos) mantener un constante dialogo a lo largo de los procesos de construcción y evaluación de normas y políticas relacionadas al trabajo y dentro de ellos, evacuar los cambios en el mercado de trabajo mediante el uso de nuevas tecnologías.

35. Adicionalmente se esta Secretaría observa como desarrolla el juez Humberto Antonio Sierra Porto, en el caso "*Trabajadores Cesados de Petroperú y otros vs. Perú*"[15], en cuanto a la responsabilidad internacional a la luz del artículo 26 de la Convención, en relación con el artículo 1.1 del mismo instrumento; que el establecimiento de un catálogo definido de derechos económicos, sociales y culturales generaría un impacto negativo en la protección progresiva de los derechos humanos, asimismo, el juez Sierra Porto manifestó en su voto que una violación al artículo 26 de la CADH, constituye una incidencia en materia de políticas públicas de forma más acentuada que cualquier otra decisión de la Corte IDH, y que en contextos de precariedad y de restricciones presupuestarias, será necesario se establezca relaciones de disponibilidad económica que permitan reorientar las prioridades de inversión de recursos escasos. Dejando a los Estados el suficiente margen de apreciación para la adopción de las medidas más adecuadas.

[15] http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_344_esp.pdf

36. Por lo que, en la determinación de su opinión, se exhorta a la Corte IDH a prestar especial atención sobre los puntos planteados a manera que no impongan una carga irrealizable para los Estados.

CONCLUSIONES

En virtud del análisis descrito, se concluye lo siguiente:

37. Por lo tanto se puede concluir que en los sistemas internacionales de protección de derechos humanos, existe una andamiaje normativo robusto que tutela la libertad sindical, libertad de asociación y la negociación colectiva, el derecho a la huelga y la eliminación de la discriminación contra la mujer.

38. No garantizar la libertad sindical, asociación y la negociación colectiva, se ve expuesto la obstaculización al desarrollo progresivo de cualquier Estado.

39. A la luz de los Estados Parte de la CADH, no permite la derogación de las protecciones establecidas en la normativa interna a través de la negociación colectiva.

40. Que existe una interrelación entre todos los derechos sometidos a consulta, lo que hace necesario proceder a una interpretación conjunta y evolutiva de los mismos, en base a la Convención de Viena de del Derecho de los Tratados, a la práctica de la Corte IDH.

41. Que para alcanzar la igualdad de jure y de facto entre las mujeres y los hombres se requiere la adopción de medidas de acción afirmativa y/o medidas especiales de carácter temporal, que interfieran en la menor medida posible en el ejercicio sindical, conforme al test de proporcionalidad.

42. El ordenamiento jurídico del SIDH, ha desarrollado de manera progresiva los Derechos de libertad, reunión pacífica y manifestación pública, dando como resultado la creación de las bases del ejercicio sindical.

43. Los Estados tienen la obligación Imperativa de hacer suyo el principio de igualdad y no discriminación, con el objetivo de que las mujeres cubran los mismos espacios laborales que los hombres.

44. Que en el hemisferio no se han podido desarrollar estándares sobre la protección los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales conforme a la debida diligencia estricta establecida en la Convención Belem do Pará.

45. Los Estados son los garantes de los DESCA, por lo cual deben garantizar la libre participación de las mujeres en los sindicatos y negociaciones colectivas en pro de sus derechos, de manera progresiva empleando el máximo de sus recursos.

PETICIÓN A LA CORTE IDH

Por todo lo anterior y con el mayor respeto atentamente se solicita a la Corte IDH lo siguiente:

a) Tomar en consideración el presente análisis.

b) Se recomienda tomar en consideración, impulsar la promoción del Convenio 144-OIT sobre la Consulta Tripartita (Normas Internacionales), como un mecanismo de participación en la toma de decisiones.

c) Se propone a la Corte IDH, que en su respuesta a la presente solicitud de Opinión Consultiva, pueda desarrollar un estándar sobre derecho a la huelga como parte de los derechos de los trabajadores tanto del sector público como privado para lograr un orden social justo.

d) Convocar a una audiencia pública que los Estados, academia, sociedad civil y demás interesados puedan expresar sus posiciones directamente a la Corte IDH.

e) Notificar al Estado de dicha audiencia para realizar las gestiones necesarias para su asistencia.

SECRETARIA DE ESTADO EN EL DESPACHO DE DERECHOS HUMANOS
DIRECTOR DE CONTROL DE CONVENCIONALIDAD
HONDURAS, C.A.

ROSA AMALIA SEAMAN SHERAN