



OBSERVATORIO DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS N. 4/2022

1. DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDACAL. JURISPRUDENCIA DE LA CORTE INTERAMERICANA: OC-27/21

1. Cierta sector de la doctrina suele distinguir varias categorías históricas de derechos humanos, calificadas como “generaciones”: por una parte, los denominados civiles y políticos; por la otra, los designados como económicos, sociales y culturales, a los que últimamente se agregan los ambientales. Otro sector de la doctrina rechaza la división entre esas categorías de derechos humanos y se opone al empleo del concepto de “generaciones”. Por supuesto, no es materia de esta nota --como tampoco lo ha sido de la jurisprudencia interamericana-- entrar en una consideración profunda de este debate.

Quienes utilizan la categoría “generaciones” advierten que la formulación y tutela de los derechos radicales, esenciales, primordiales del ser humano, aquéllos de cuya observancia depende la vida de las personas y la calidad de esa vida, no han llegado simultáneamente, de una sola vez, mediante una relación omnicomprendiva de derechos y libertades. Históricamente, éstos han surgido en diversos tiempos --a veces muy alejados entre sí-- al calor de movimientos sociales, políticos y económicos que aportan definiciones e instrumentos de protección. Por otro lado, quienes desechan la categorización de los derechos bajo el rubro de “generaciones”, hacen notar que aquéllos constituyen un solo universo dentro del cual militan todos los derechos, mutuamente interdependientes, dotados de la misma jerarquía.

Sea lo que fuere de esta discusión, lo cierto es que en el desarrollo del constitucionalismo atento a los derechos humanos y del internacionalismo receptor de estos derechos, la primera aparición en el escenario correspondió al reducido haz de los que se identificaría como derechos civiles y políticos, y sólo más tarde, en sucesivas proclamaciones, aparecerían los identificados como económicos, sociales, culturales y ambientales. Esta sucesión de etapas se refleja cabalmente en los textos clásicos y en los documentos transformadores. La Constitución de los Estados Unidos de América, con sus primeras enmiendas, marcó un rumbo, que más tarde sería ampliado --bajo el signo del orden social-- por la Constitución mexicana, de 1917, y por la Constitución de Weimar, de 1919. De esta suerte se inició la marcha del constitucionalismo social, atento a lo que se ha denominado segunda generación de derechos.

Los grandes Pactos de Naciones Unidas, de 1966, distinguen las categorías a las que nos hemos referido, y otro tanto ha hecho el Derecho europeo de los derechos humanos. En el mismo sentido figura el Derecho interamericano, después de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, de 1948, que tuvo un amplio horizonte

en la recepción de derechos y libertades. El Pacto de San José, esto es, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de 1969, se concentra en los civiles y políticos --aunque en la Conferencia que generó esa Convención se intentó abarcar todas las categorías-- y deja para otro momento la consideración puntual de los económicos, sociales y culturales, apenas aludidos en el artículo 26 del Pacto de San José. Estos derechos acudirían al panorama interamericano, principalmente, a través del Protocolo de San Salvador, de 1988, que limitó la justiciabilidad de tales derechos a los concernientes a la asociación sindical y educación.

La jurisprudencia actual de la Corte Interamericana (CorteIDH, Corte), como aparece en diversos casos contenciosos, ha cambiado el rumbo de la justiciabilidad de los derechos de la llamada segunda generación. En la jurisprudencia tradicional del Tribunal de San José, éste brindó protección a ciertos derechos de la segunda generación a través de los derechos de la primera recogidos en la Convención Americana. Fue así --sólo por ejemplo-- que el derecho a la salud se consideró a la luz del derecho a la integridad personal, y el derecho de ejidatarios y comuneros indígenas a la disposición de sus bienes se protegió al amparo del derecho a la propiedad. En cambio, la nueva jurisprudencia ha ensanchado el horizonte de protección y brindado tutela directa a derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. En entregas anteriores a esta misma *Revista OIDU* hemos examinado sentencias de la Corte Interamericana que obedecen a la nueva orientación, bajo criterios de interpretación adoptados por el Tribunal de San José.

Entre los derechos que figuran en el conjunto de económicos, sociales y culturales se hallan, destacadamente, los vinculados al trabajo humano. Éstos alcanzaron rango constitucional en la ley suprema de México, en 1917, y se localizan claramente en el Protocolo de San Salvador. Se trata de un espacio normativo de enorme importancia, al que este Protocolo no brindó, sin embargo, una protección total, puesto que se redujo a tutelar judicialmente derechos vinculados a la asociación sindical, que es una especie en el extenso catálogo del derecho a la asociación, que sí figura entre los civiles y políticos.

La marcha jurisprudencial de la Corte Interamericana ha ensanchado el horizonte. De ello es muestra la muy relevante *Opinión Consultiva OC-27/21*, a la que dedicamos esta nota en apretada síntesis. Dicha Opinión incluye también las reflexiones y decisiones de la Corte en torno a varios derechos conexos con el derecho al trabajo, que es preciso analizar cuando se estudia éste con sus diversas implicaciones y consecuencias, como son la expresión, asociación, reunión y huelga, e igualmente el desempeño de las mujeres en este sector. Es así que se aborda la perspectiva de género --línea transversal en el conjunto de los derechos humanos-- con respecto al orden laboral en el Derecho interamericano de los derechos humanos. Con esto seguimos el camino abierto en colaboraciones precedentes acerca de la competencia consultiva de la CorteIDH, obviamente sin perjuicio de tomar en cuenta, como procede, la innovadora jurisprudencia que deriva de la competencia contenciosa.

2. La Corte Interamericana de Derechos Humanos emitió el 5 de mayo de 2021 la *Opinión Consultiva OC-27/21*, a petición de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (ComisiónIDH, Comisión). Ésta solicitó a la CorteIDH que determinara el alcance de los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, así como la relación de éstos con los derechos a la libertad de expresión, asociación, derecho de reunión y derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, tomando en cuenta las disposiciones específicas del tema en consulta contenidas en la Convención

Americana, el Protocolo de San Salvador, la Convención de Belém Do Pará, la Carta de la OEA y la Declaración Americana.

Asimismo, la Comisión solicitó que se determinara el contenido del derecho de las mujeres a ser libres de toda forma de discriminación y violencia en el ejercicio de los derechos antes mencionados. Además, pidió que la CorteIDH señalara los deberes de los Estados para la protección de la autonomía sindical y la participación efectiva de las mujeres integrantes de los sindicatos o lideresas de éstos, al igual que el alcance de las obligaciones estatales con respecto a la participación de los sindicatos en el diseño de las normas y políticas públicas relacionadas con el trabajo que se desarrolla en aplicación de las nuevas tecnologías.

El tema sometido a consulta reviste gran importancia tanto en el ámbito nacional como en el internacional. De ahí que la Corte recibiera observaciones escritas de numerosos miembros y órganos de la OEA: Argentina, Bolivia, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Comisión Interamericana de Mujeres y Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador. Además, se pronunciaron algunas instancias internacionales: Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y Organización Internacional del Trabajo (OIT). Hubo 43 observaciones de organismos intergubernamentales y estatales, asociaciones internacionales y nacionales, organizaciones no gubernamentales e instituciones académicas, y 7 personas de la sociedad civil. En la audiencia correspondiente a esta OC, comparecieron 38 participaciones.

La Corte observa que la pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV-2 causó estragos diferenciados en las personas y familias del mundo entero, particularmente en grupos vulnerables. Bajo este contexto, aun cuando desaparezca o disminuya la crisis provocada por la COVID-19, o ante la eventual presencia de otros fenómenos que pudieran generar efectos similares a los producidos por este virus, es necesario que los Estados utilicen el máximo de sus recursos disponibles para preservar las fuentes de trabajo y respetar los derechos laborales y sindicales de todos los trabajadores, al amparo de los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, cuya consagración y tutela figuran en la nueva lectura aplicada por el Tribunal de San José al artículo 26 de la Convención Americana. Estos derechos pueden sujetarse a limitaciones y restricciones adecuadas a los parámetros convencionales.

2. a) *Libertad sindical*

El derecho a la libertad sindical se reconoce ampliamente en el ámbito universal, regional y doméstico. Al respecto, la CorteIDH constató que este derecho se consagra en múltiples ordenamientos, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), los Convenios 87 y 98 de la OIT, la Carta Social Europea, la Carta de la OEA, el Protocolo de San Salvador, la Declaración Americana, las constituciones y legislaciones de los Estados miembros de la OEA, entre otros. Tomando en cuenta la relevancia de este derecho, el artículo 19 del Protocolo de San Salvador confiere a la Corte competencia para pronunciarse sobre violaciones a los derechos sindicales.

En concepto del Tribunal de San José, el derecho a la libertad sindical constituye un principio general de Derecho internacional. La CorteIDH ha entendido ese derecho en el marco del derecho a la libertad de asociación en materia laboral, que posee dos vertientes: individual y colectiva. La primera implica que cada persona puede determinar libremente si

desea formar parte o no de una asociación sindical. A través de la segunda se protege “la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha la estructura interna, actividades y programas de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho”. Además, el derecho a la libertad sindical no implica únicamente que el Estado reconozca la facultad de formar agrupaciones; también garantiza las condiciones necesarias para ejercer esta libertad; entre ellas, la exclusión de cualquier forma de violencia.

Tanto los sindicatos —personas jurídicas con personalidad propia y capacidad distinta a la de sus asociados— como sus representantes deben contar con protección específica para desarrollar adecuadamente sus funciones, tomando en cuenta que la libertad sindical es indispensable para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores. La garantía estatal del derecho a la sindicalización abarca a quienes prestan sus servicios en los sectores público y privado. En torno a este último extremo, la Corte advierte --al igual que lo hace el Comité de Libertad Sindical de la OIT-- que la exclusión de determinado grupo del ejercicio de este derecho, como ocurre con las Fuerzas Armadas, debe ser interpretada en forma restrictiva; en caso de duda, se entenderá que los trabajadores son civiles que pueden formar y pertenecer a sindicatos.

Para garantizar el derecho a la libre sindicalización, los Estados no deben requerir ninguna autorización administrativa previa que resulte exagerada, como son las licencias o autorizaciones que menoscaben el derecho de los trabajadores a crear sindicatos. El derecho a la libre sindicalización implica que los trabajadores pueden constituir las organizaciones que consideren necesarias, así como afiliarse a éstas y determinar su estructura interna. Es posible que haya más de un sindicato por categoría profesional o económica o en una sola empresa; si los Estados toman medidas para prohibirlo, incurren en responsabilidad por violación del a la libertad sindical.

Además, a la luz de este derecho, los trabajadores deben gozar de una adecuada protección contra todo acto de coacción o discriminación —indirecta o directa— antisindical, que no solamente abarca la contratación y el despido, en su caso, sino cualquier medida que el empleador adopte en ese sentido, como traslados y suspensiones u otros actos que menoscaben los derechos de los trabajadores con motivo de su afiliación o participación en las actividades sindicales —que deben estar reguladas en el estatuto de sus organizaciones— fuera del trabajo, o bien, durante la jornada laboral con el consentimiento del empleador. Es decir, los Estados deben evitar que las autoridades coaccionen o limiten el ejercicio de este derecho, así como adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores y sus representantes puedan llevar a cabo sus actividades sindicales.

Por otra parte, la libertad sindical también reconoce el derecho de los sindicatos a determinar su reglamentación, elegir libremente a sus representantes conforme a las disposiciones constitucionales y reglamentarias --elemento indispensable--, contar con independencia financiera para administrar, solicitar e invertir fondos, gestionar su administración interna e impugnar su disolución por vía administrativa. Para garantizar el derecho al debido proceso y la protección judicial de los individuos que prestan sus servicios, se prevé que las organizaciones sindicales únicamente pueden quedar suspendidas o ser disueltas voluntariamente o por vía judicial.

La CorteIDH enfatiza la prohibición de obligar a los trabajadores a pertenecer a alguna organización pública como requisito para su permanencia en el trabajo o bien, despedirlos por participar en los sindicatos.

2. b) Derecho a la negociación colectiva

El Tribunal de San José considera que el derecho a la negociación colectiva es un componente esencial del derecho a la libertad sindical, en virtud de que aquélla es un medio para que los trabajadores promuevan y defiendan sus intereses. Conforme a los Convenios 98 y 154 de la OIT, los Estados deben abstenerse de intervenir en las negociaciones de los sindicatos y limitarse a adoptar las medidas pertinentes para fomentar el ejercicio de la negociación voluntaria entre empleados y empleadores.

El derecho a la negociación colectiva se compone con diversos elementos que incluyen, por lo menos, el principio de no discriminación; la no injerencia, ya sea directa o indirecta, de los empleadores en la constitución, funcionamiento y administración de los sindicatos de trabajadores; y el estímulo progresivo a procesos de negociación voluntaria que permitan mejorar las condiciones laborales, a través de los contratos colectivos.

El Tribunal considera que “son compatibles con la libertad sindical tanto los sistemas de negociación colectiva con derechos exclusivos para el sindicato más representativo como aquellos en los que son posibles varios convenios colectivos concluidos por varios sindicatos dentro de una empresa”. Por ello, no se vulnera el derecho a la libertad sindical cuando la legislación autoriza exclusivamente a los sindicatos representativos a “firmar convenios colectivos, formar parte de comités paritarios y participar en eventos internacionales”, siempre que, por lo menos, permitan a las minorías desarrollar sus actividades y tener una representación en los casos de reclamación individual.

La *Opinión Consultiva OC-27* subraya que es innegable el desequilibrio de poder y la desigualdad que imperan entre los trabajadores y sus empleadores. Este desequilibrio se observa, más aún, cuando se pactan las condiciones laborales a través de una negociación colectiva. Por ello, no se admite que una ley laboral pueda ser derogada de manera general *in peius* a través de un contrato colectivo. De lo contrario se colocaría a los trabajadores en total desventaja y desprotección, con desconocimiento de los derechos mínimos de los trabajadores reconocidos en el doble orden nacional e internacional.

Los Estados deben priorizar la negociación colectiva en la solución de conflictos suscitados por las condiciones laborales y proporcionar toda la información y los elementos necesarios para que aquélla se lleve a cabo. Esto adquiere relevancia cuando las negociaciones se refieren al salario.

2. c) Derecho de huelga

El fundamental derecho de huelga se consagra en diversos instrumentos internacionales, tanto mundiales como regionales; así, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Carta de la OEA, Carta Internacional Americana de Garantías Sociales y Protocolo de San Salvador. No se contempla expresamente en los Convenios de la OIT; sin embargo, el Comité Sindical de esta organización ha reconocido su importancia. Este derecho figura ampliamente en el *corpus iuris* internacional y en las constituciones y legislaciones de los Estados miembros de la OEA. Por ello, la Corte señala que este derecho, al igual que la libertad sindical, es un principio general de derecho internacional, como antes señalamos.

Al igual que el Comité de Libertad Sindical de la OIT, el Tribunal de San José entiende que la huelga es “la interrupción temporal del trabajo (o disminución) voluntaria efectuada por uno o más grupos de trabajadores con el fin de obtener reivindicaciones

o rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores”. La CorteIDH considera que el derecho a la huelga es uno de los derechos más importantes de los trabajadores y sus organizaciones en virtud de que constituye un medio de presión sobre los empleadores para remediar injusticias y defender legítimamente los intereses de los trabajadores.

En concepto de la CorteIDH los fines de una huelga que son materia de protección pueden distribuirse en tres categorías, a saber: de naturaleza laboral, de naturaleza sindical o para impugnación de políticas públicas. El criterio de legalidad es un elemento central para el ejercicio de este derecho. Es menester que los Estados adopten las medidas necesarias para compatibilizar sus legislaciones con el contenido y alcance de aquél, recogiendo las excepciones contempladas por el derecho internacional. Las condiciones legales para sustentar la licitud de una huelga no deben ser a tal punto excesivas que resulte impracticable el ejercicio de este derecho.

Si bien es admisible que los Estados impongan la obligación de dar un preaviso al empleador antes de emplazar a huelga, este requisito debe ser razonable. No se autoriza un límite de duración a la huelga, en virtud de que ésta constituye el último recurso de los trabajadores para defender sus intereses económicos, sociales y profesionales; por lo tanto, no es razonable predeterminar su duración.

El Tribunal de San José señala que para determinar la ilegalidad de una huelga es preciso invocar causales previamente establecidas en la ley. El procedimiento correspondiente ha de ventilarse ante la autoridad judicial conforme al debido proceso y bajo las garantías judiciales contempladas en la Convención Americana. El Estado no puede sancionar a quienes participen en una huelga legal y debe garantizar que las empresas privadas tampoco impongan sanciones por la misma causa o vulneren el ejercicio de este derecho.

Conforme a los estándares convencionales, el ejercicio de la huelga puede limitarse o prohibirse solo respecto a “los funcionarios públicos que actúan como órganos del poder público que ejercen funciones de autoridad a nombre del Estado”; y a los trabajadores de servicios esenciales, esto es, estrictamente aquellos que “proveen servicios cuya interrupción conlleva una amenaza evidente e inminente a la vida, la seguridad, la salud o la libertad de toda o parte de la población”.

Cuando se restringe el ejercicio de este derecho, el Estado debe proveer medidas compensatorias, entre las que figuran procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos. Asimismo, el Tribunal señala, en relación con los servicios esenciales, que los Estados “deberán buscar soluciones sustitutivas para aquellos casos en que la prohibición total de la huelga se pueda evitar cuando un servicio mínimo fuese una solución adecuada para garantizar las necesidades básicas de los usuarios o el funcionamiento seguro de las instalaciones en que se presta el servicio considerado como “esencial”.

2. d) *Jurisdicción laboral*

La Corte hace notar que los Estados miembros de la OEA cuentan con una jurisdicción especializada en materia laboral. Destaca que el acceso a la justicia debe reunir las siguientes características: irrenunciabilidad del derecho de los trabajadores de acudir ante la autoridad competente para la resolución de sus conflictos laborales, salvo las excepciones previstas en la ley; existencia de una jurisdicción especializada con competencia exclusiva

en materia laboral, conforme a la carga de trabajo; juzgamiento con perspectiva de género; procedimientos especializados en la materia; principio *in dubio pro operario* y principio de favorabilidad, particularmente en materia probatoria; gratuidad, y garantía del derecho de defensa especializada.

En su solicitud de opinión consultiva, la Comisión Interamericana instó a la CorteIDH a determinar los procedimientos que los Estados deben adoptar “para identificar y eliminar los principales riesgos que impiden los derechos sindicales, teniendo en cuenta la naturaleza y condición del órgano empleador”. Como se ha dicho, la Corte recordó que los Estados tienen la obligación de garantizar estos derechos sin distinción ni autorización previa, a los trabajadores de los sectores público y privado.

2. e) Otros derechos relacionados

La relación existente entre la libertad de asociación y la libertad sindical responde a una condición de género y especie, respectivamente. En cuanto a la primera, consagrada en el artículo 16 de la Convención, se permite que las personas puedan crear o participar en organizaciones para la consecución de fines legítimos, en tanto que la libertad sindical entendida como derecho autónomo en los términos de la actual interpretación del artículo 26 de la Convención Americana y artículo 8° del Protocolo de San Salvador, se entiende en relación con las particularidades de la actividad sindical que se realiza y la importancia del fin perseguido.

El Tribunal también se refirió a la relación existente entre la libertad de expresión y el derecho de reunión, por una parte, y los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, por la otra. En cuanto a la libertad de pensamiento y expresión, es menester señalar que ésta es indispensable para el desarrollo de la opinión pública en una sociedad democrática. En materia laboral, la Corte ha establecido que este derecho es una *conditio sine qua non* para que los sindicatos y sus miembros, individualmente y en conjunto, puedan desarrollar sus actividades, elegir sus elementos distintivos, exhibirlos bajo sus condiciones y emitir opiniones en defensa de sus intereses legítimos.

Para lograr el libre y pleno ejercicio de este derecho, el Estado debe garantizar el acceso a la información pública necesaria para el ejercicio de los derechos sindicales. En este orden destaca que el acceso a la información tiene un carácter instrumental para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Es preciso que los Estados garanticen una protección reforzada del derecho a la libertad de expresión de los representantes de los trabajadores.

En este ámbito, también es indispensable la tutela del derecho de reunión. Es necesario que las organizaciones sindicales puedan celebrar sus reuniones libremente, sin intervención alguna del Estado, salvo que aquéllas alteren el orden público.

La relación entre todos los derechos hasta ahora analizados reviste suma importancia en la relación entre trabajadores y empleadores y el mejoramiento de las condiciones de aquéllos, que pueden participar en asuntos de interés público bajo una “voz colectiva”. En particular, los derechos a la negociación colectiva y la huelga son fundamentales para erradicar la discriminación estructural existente en los espacios laborales, primordialmente contra las mujeres.

Como norma de *ius cogens*, el derecho a la igualdad y no discriminación obliga a los Estados a abstenerse de realizar acciones que propicien situaciones discriminatorias. Conforme a la jurisprudencia de la CorteIDH este derecho tiene una connotación positiva

y otra negativa. La primera se refiere a la obligación de los Estados de generar condiciones de igualdad real para aquellos grupos que históricamente han sido discriminados; la connotación negativa implica el rechazo a diferencias de trato arbitrarias.

Si bien en las legislaciones de los Estados americanos se reconoce la igualdad formal entre hombres y mujeres en el goce y ejercicio de los derechos sindicales, en la práctica este reconocimiento tiene efectos discriminatorios, es decir, propicia la discriminación indirecta y produce impactos diferenciados. Ante ello y considerando la exclusión histórica tanto laboral como sindical de las mujeres, es menester que los Estados garanticen el derecho de éstas a no ser víctimas de actos discriminatorios y a participar en la vida pública y política, así como en los sindicatos y organizaciones de trabajadores.

Para ello, la Corte enuncia las obligaciones de los Estados para erradicar la discriminación indirecta y los impactos diferenciados hacia las mujeres, a saber:

a) Garantizar igual remuneración por igual trabajo. Los Estados deben garantizar este derecho a través de un sistema de fijación de remuneraciones contemplado en la legislación y en los contratos colectivos, y asegurar que todos los actores del contexto laboral procuren, conjuntamente, este objetivo. Además, deben adoptar medidas que promuevan la evaluación objetiva de los empleos públicos y privados.

b) Garantizar que las trabajadoras embarazadas gocen de tutela especial. En este marco, aquéllas contarán con asistencia médica y hospitalaria en todo momento e incluso después del parto; las mujeres embarazadas y lactantes no realizarán actividades que pongan en riesgo su salud o la de sus hijos; disfrutarán de licencia remunerada cuando existan complicaciones antes o después del embarazo; estarán protegidas contra el despido cuando estén embarazadas, en la etapa de lactancia o en un periodo determinado por la maternidad. Asimismo, las medidas que los Estados adopten también incluirán que los hombres tengan licencia de paternidad o cualquier otra medida que concilie su vida familiar con sus actividades laborales.

c) Adoptar las medidas necesarias para eliminar estereotipos de género y lograr que las actividades de crianza y organización del hogar se cumplan equilibradamente por hombres y mujeres.

d) Eliminar las barreras que impiden a las mujeres participar de manera activa en los sindicatos, en los cargos directivos y en la toma de decisiones. Las trabajadoras domésticas también deben tener la posibilidad de crear o ingresar a las organizaciones, federaciones y confederaciones que consideren pertinentes. Los Estados deben adoptar medidas que permitan a las trabajadoras transitar fácilmente de la economía informal a la formal, con el pleno goce de sus derechos sindicales durante esa transición.

Por otra parte, el Tribunal enfatiza la obligación de los Estados de adoptar medidas encaminadas a combatir la violencia por motivos de género en el ámbito laboral y sindical, tanto público como privado. Estas medidas deben enfocarse principalmente en prohibir, prevenir y sancionar la violencia y el acoso; crear mecanismos de control interno contra la violencia y el acoso laboral y sexual; garantizar que las víctimas puedan acceder a recursos y mecanismos de reparación, así como a medidas de apoyo; desarrollar las herramientas y mecanismos necesarios para sensibilizar y brindar educación sobre este tema; y garantizar la existencia de mecanismos efectivos de inspección e investigación de la violencia y el acoso.

Los Estados deben reforzar sus obligaciones de respeto y garantía de los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga cuando detecten la existencia de discriminación estructural contra determinados grupos de personas. Asimismo, deben

elaborar sus políticas y marcos normativos conforme a una perspectiva de género para así lograr *de iure* y *de facto* la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y sindical.

Ahora bien, la Corte recuerda que los Estados tienen la facultad de expedir una legislación sindical que se limite a determinar condiciones formales y no vulnere los derechos sindicales de los trabajadores. En la medida en que la autonomía sindical se encuentra interrelacionada con los principios democráticos, tanto los Estados como los sindicatos deben garantizar la igualdad y no discriminación en el ejercicio de los derechos sindicales.

Para lograr la igualdad formal y material, los Estados deben hacer frente a los estereotipos y roles de género que impiden a las mujeres gozar plenamente de sus derechos. Es indispensable adoptar medidas para la protección de la mujer durante la maternidad, y favorecer el equilibrio entre la vida personal, familiar, sindical y laboral de aquéllas. Dichas medidas no son incompatibles con la autonomía sindical; por el contrario, permiten el ejercicio de los derechos sindicales sin discriminación.

La Organización de las Naciones Unidas ha señalado que es notorio, a nivel internacional, la inexistencia de una adecuada representación de las mujeres en la dirección de los sindicatos y en las organizaciones laborales. Por ello, los Estados deben reservarles puestos directivos y de toma de decisiones dentro de los sindicatos y durante las negociaciones colectivas, con la finalidad de lograr paridad de género y superar los obstáculos que provocan que las mujeres queden excluidas del liderazgo de las organizaciones laborales.

La pandemia por la COVID-19 hizo ver, con gran claridad, que las relaciones de trabajo evolucionan constantemente y, en ocasiones, de forma abrupta. Las nuevas tecnologías digitales aplicadas al trabajo han jugado un papel importante en los últimos años. Por esta razón, los Estados deben adecuar sus legislaciones y su infraestructura al nuevo campo laboral para que sean acordes a los avances tecnológicos y a las necesidades de la sociedad, sin olvidar las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos.

Al respecto, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2020 abordó los derechos y obligaciones de los trabajadores y los empleadoras a fin de que respondan a la situación apremiante del momento. El Tribunal resalta que la regulación del trabajo digital en el contexto de las nuevas tecnologías debe realizarse en atención a los criterios de “universalidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales”. Las medidas que adopten los Estados deben centrarse en las personas y no en el mercado laboral. Particularmente, la legislación nacional debe reconocer el acceso a los derechos laborales y sindicales y tener efectiva participación en los sindicatos, en contextos de trabajo digital.

Las plataformas digitales representan un desafío para los derechos laborales, en tanto no favorecen el reconocimiento de la condición de trabajador asalariado, sino sólo la de trabajador independiente. Esto trae consigo la exclusión de beneficios laborales contemplados en la legislación de los Estados, como la estabilidad en el trabajo, el salario mínimo y otros. Para hacer frente a este problema social y jurídico, es indispensable el diálogo en los contextos laborales y sindicales.

SERGIO GARCÍA RAMÍREZ
KAREN CITLALLI NARVAEZ DELGADO