



CEPAM
GUAYAQUIL
DESDE 1983



CENTRO DE
RESPUESTAS LEGALES
alianza feminista para el cambio

Repositorio Derechos Laborales de las Mujeres

**Ecuador
2022**

INTRODUCCIÓN

El presente documento se compone de textos normativos de diversos Tratados y Convenios Internacionales y Resoluciones emitidas por los Organismos de Protección de Derechos Humanos ya sea regional o universal que sistematizan temáticamente los diversos estándares de derechos humanos adoptados, en el presente caso de los derechos laborales de las mujeres.

Su propósito es difundir, de manera accesible, las principales líneas jurisprudenciales de este tema de relevancia e interés regional, buscando facilitar la defensa de las mujeres en relación a sus derechos laborales.

Este y otros documentos relacionados a la recopilación de estándares internacionales en la lucha de los derechos de las mujeres, los puedes encontrar a través del sitio web del Centro de Respuestas Legales.



Tabla de contenido

MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL.....	5
DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE	5
CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS	5
PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"	6
CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	6
CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA EL RACISMO, LA DISCRIMINACIÓN RACIAL Y FORMAS CONEXAS DE INTOLERANCIA (A-68).....	7
CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA (A-69).....	7
CONVENCIÓN INTERAMERICANA SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS MAYORES	7
CARTA DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS (A-41)	9
CARTA DEMOCRÁTICA INTERAMERICANA	9
DECLARACIÓN AMERICANA SOBRE LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS	9
PRONUNCIAMIENTO DE LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES.....	11
SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS	11
CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS	11
DEBIDO PROCESO LEGAL EN JUICIOS LABORALES	12
DEBIDA DILIGENCIA ESTRICTA EN LA INVESTIGACIÓN EN EL PROCESO LEGAL EN JUICIOS LABORALES.....	13
DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES E INEFICACIA EN EL ACCESO A LA JUSTICIA	14
DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL, MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL	15
DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL, MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL	17
DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL, MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL	19
CATEGORÍAS PROTEGIDAS EN RELACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	22
PROTECCION JUDICIAL – DERECHO A UN RECURSO EFECTIVO	24
LIBERTAD SINDICAL Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES	25
CONDICIONES LABORALES Y DERECHO A LA SALUD.....	35
DERECHO AL TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES.....	37

PRONUNCIAMIENTO DE LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES.....	40
SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS	40
COMISION INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS	40
ESTÁNDARES INTERAMERICANOS SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO	41
TRABAJO DIGNO.....	48
TRABAJO INFANTIL	49
TRABAJO INFANTIL	53
TRABAJO DE LAS MUJERES.....	55
PRONUNCIAMIENTO DE LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES.....	61
OTROS ORGANISMOS INTERNACIONALES	61
CONSIDERACIONES INICIALES DEL DERECHO AL TRABAJO.....	62
TRABAJO INFANTIL	63

MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL

DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE

DERECHO AL TRABAJO Y A UNA JUSTA RETRIBUCIÓN

Artículo XIV. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

DEBER DE TRABAJO

Artículo XXXVII. Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad.

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS

ARTÍCULO 6. PROHIBICIÓN DE LA ESCLAVITUD Y SERVIDUMBRE

2. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. En los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de la libertad acompañada de trabajos forzosos, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal competente. El trabajo forzoso no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad física e intelectual del recluso.

3. No constituyen trabajo forzoso u obligatorio, para los efectos de este artículo:

a. los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona reclusa en cumplimiento de una sentencia o resolución formal dictada por la autoridad judicial

competente. Tales trabajos o servicios deberán realizarse bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas, y los individuos que los efectúen no serán puestos a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;

d. el trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.

PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"

ARTÍCULO 6 - DERECHO AL TRABAJO

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO III

Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA EL RACISMO, LA DISCRIMINACIÓN RACIAL Y FORMAS CONEXAS DE INTOLERANCIA (A-68)

Artículo 6

Los Estados Partes se comprometen a formular y aplicar políticas que tengan por objetivo el trato equitativo y la generación de igualdad de oportunidades para todas las personas, de conformidad con el alcance de esta Convención, entre ellas, políticas de tipo educativo, medidas de carácter laboral o social, o de cualquier otra índole de promoción, y la difusión de la legislación sobre la materia por todos los medios posibles, incluida cualquier forma y medio de comunicación masiva e Internet.

CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA (A-69)

Artículo 6

Los Estados Partes se comprometen a formular y aplicar políticas que tengan por objetivo el trato equitativo y la generación de igualdad de oportunidades para todas las personas, de conformidad con el alcance de esta Convención, entre ellas, políticas de tipo educativo, medidas de carácter laboral o social, o de cualquier otra índole de promoción, y la difusión de la legislación sobre la materia por todos los medios posibles, incluida cualquier forma y medio de comunicación masiva e Internet.

CONVENCIÓN INTERAMERICANA SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS MAYORES

ARTÍCULO 9 - DERECHO A LA SEGURIDAD Y A UNA VIDA SIN NINGÚN TIPO DE VIOLENCIA

Se entenderá que la definición de violencia contra la persona mayor comprende, entre otros, distintos tipos de abuso, incluso el financiero y patrimonial, y maltrato físico,

sexual, psicológico, explotación laboral, la expulsión de su comunidad y toda forma de abandono o negligencia que tenga lugar dentro o fuera del ámbito familiar o unidad doméstica o que sea perpetrado o tolerado por el Estado o sus agentes dondequiera que ocurra.

ARTÍCULO 18 - DERECHO AL TRABAJO.

La persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad.

Los Estados Parte adoptarán medidas para impedir la discriminación laboral de la persona mayor. Queda prohibida cualquier distinción que no se base en las exigencias propias de la naturaleza del cargo, de conformidad con la legislación nacional y en forma apropiada a las condiciones locales.

El empleo o la ocupación debe contar con las mismas garantías, beneficios, derechos laborales y sindicales, y ser remunerado por el mismo salario aplicable a todos los trabajadores frente a iguales tareas y responsabilidades.

Los Estados Parte adoptarán las medidas legislativas, administrativas o de otra índole para promover el empleo formal de la persona mayor y regular las distintas formas de autoempleo y el empleo doméstico, con miras a prevenir abusos y garantizar una adecuada cobertura social y el reconocimiento del trabajo no remunerado.

Los Estados Parte promoverán programas y medidas que faciliten una transición gradual a la jubilación, para lo cual podrán contar con la participación de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores y de otros organismos interesados.

Los Estados Parte promoverán políticas laborales dirigidas a propiciar que las condiciones, el ambiente de trabajo, horarios y la organización de las tareas sean adecuadas a las necesidades y características de la persona mayor.

Los Estados Parte alentarán el diseño de programas para la capacitación y certificación de conocimiento y saberes para promover el acceso de la persona mayor a mercados laborales más inclusivos.

CARTA DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS (A-41)

Artículo 46

Los Estados miembros reconocen que, para facilitar el proceso de la integración regional latinoamericana, es necesario armonizar la legislación social de los países en desarrollo, especialmente en el campo laboral y de la seguridad social, a fin de que los derechos de los trabajadores sean igualmente protegidos, y convienen en realizar los máximos esfuerzos para alcanzar esta finalidad.

CARTA DEMOCRÁTICA INTERAMERICANA

Artículo 10

La promoción y el fortalecimiento de la democracia requieren el ejercicio pleno y eficaz de los derechos de los trabajadores y la aplicación de normas laborales básicas, tal como están consagradas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, adoptada en 1998, así como en otras convenciones básicas afines de la OIT. La democracia se fortalece con el mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores del Hemisferio.

DECLARACIÓN AMERICANA SOBRE LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

Artículo XXVII. Derechos laborales

1. Los pueblos y las personas indígenas tienen los derechos y las garantías reconocidas por la ley laboral nacional y la ley laboral internacional. Los Estados adoptarán todas las medidas especiales para prevenir, sancionar y reparar la discriminación de que sean objeto los pueblos y las personas indígenas.

2. Los Estados, en conjunto con los pueblos indígenas, deberán adoptar medidas inmediatas y eficaces para eliminar prácticas laborales de explotación con respecto a los pueblos indígenas, en particular, las niñas, los niños, las mujeres y los ancianos indígenas.

PRONUNCIAMIENTO DE LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES

SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

ORGANISMO

Corte Interamericana de Derechos Humanos

MECANISMO E INSTRUMENTO JURÍDICO

CORTE IDH. Caso Yatama Vs. Nicaragua. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas.

Sentencia de 23 de junio de 2005

ESTÁNDAR

DEBIDO PROCESO LEGAL EN JUICIOS LABORALES

148. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8.1 de la Convención, en la determinación de los derechos y obligaciones de las personas, de orden penal, civil, **LABORAL**, fiscal o de cualquier otro carácter, se deben observar “**LAS DEBIDAS GARANTÍAS**” que aseguren, según el procedimiento de que se trate, el derecho al **DEBIDO PROCESO**.

149. Todos los órganos que ejerzan funciones de naturaleza materialmente jurisdiccional tienen el deber de **ADOPTAR DECISIONES JUSTAS** basadas en el respeto pleno a las garantías del debido proceso establecidas en el artículo 8 de la Convención Americana. El artículo 8.1 de la Convención, que alude al **DERECHO DE TODA PERSONA A SER OÍDA** por un “juez o tribunal competente” para la “**DETERMINACIÓN DE SUS DERECHOS**”, es igualmente aplicable al supuesto en que alguna autoridad pública, no judicial, dicte resoluciones que afecten la determinación de tales derechos.

150. Las decisiones que emiten los órganos internos (...), pueden afectar el goce de los derechos (...). Por lo tanto, en dicho ámbito también se deben observar las garantías mínimas consagradas en el artículo 8.1 de la Convención, en cuanto sean aplicables al procedimiento respectivo.

ORGANISMO

Corte Interamericana de Derechos Humanos

MECANISMO E INSTRUMENTO JURÍDICO

CORTE IDH. Caso V.R.P., V.P.C. y otros Vs. Nicaragua. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas.

Sentencia de 8 de marzo de 2018

ESTÁNDAR

DEBIDA DILIGENCIA ESTRICTA EN LA INVESTIGACIÓN EN EL PROCESO LEGAL EN JUICIOS LABORALES

En este segundo apartado se encuentran extractados los principales párrafos de la jurisprudencia de la Corte IDH donde se tratan las garantías generales asociadas al artículo 8.1. Este inciso indica lo siguiente: “Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”

En los procesos judiciales. Se aborda igualmente (...), garantías, la independencia, imparcialidad y competencia como un componente esencial para evitar que el sistema judicial en general y sus integrantes en particular se vean sometidos a posibles restricciones indebidas en el ejercicio de su función por parte de órganos ajenos al Poder Judicial. Finalmente, se desarrollan el derecho a una resolución motivada que, en concepto de la Corte IDH, constituye un elemento esencial para proscribir la arbitrariedad, y la garantía de un plazo razonable que, como se evidenciará en la jurisprudencia extractada, ha sido objeto de un detallado análisis por parte del Tribunal.

ORGANISMO

Corte Interamericana de Derechos Humanos

MECANISMO E INSTRUMENTO JURÍDICO

CORTE IDH. Caso V.R.P., V.P.C. y otros Vs. Nicaragua. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas.

Sentencia de 8 de marzo de 2018

ESTÁNDAR

DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES E INEFICACIA EN EL ACCESO A LA JUSTICIA

291. La Corte reitera que la **INEFICACIA JUDICIAL** frente a casos individuales de **VIOLENCIA CONTRA LA MUJER** propicia un ambiente de impunidad que facilita y promueve la repetición de los hechos de violencia en general y envía un mensaje según el cual la violencia contra la mujer puede ser tolerada y aceptada, lo que favorece su perpetuación y la aceptación social del fenómeno, el sentimiento y la sensación de inseguridad de las mujeres, así como una **PERSISTENTE DESCONFIANZA DE ESTAS EN EL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**. Dicha ineficacia o indiferencia constituye en sí misma una **DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ACCESO A LA JUSTICIA**.

ORGANISMO

Corte Interamericana de Derechos Humanos

MECANISMO E INSTRUMENTO JURÍDICO

Corte IDH. Caso Gonzales Lluy y otros Vs. Ecuador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas.

Sentencia de 1 de septiembre de 2015

ESTÁNDAR

DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL, MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL

285. La Corte constata que la discriminación contra Talía ha estado asociada a factores como ser mujer, persona con VIH, persona con discapacidad, ser menor de edad, y su estatus socio económico. Estos aspectos la hicieron más vulnerable y agravaron los daños que sufrió.

288. La Corte nota que ciertos grupos de mujeres padecen discriminación a lo largo de su vida con base en más de un factor combinado con su sexo, lo que aumenta su riesgo de sufrir actos de violencia y otras violaciones de sus derechos humanos. En ese sentido, la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias ha establecido que “la discriminación basada en la raza, el origen étnico, el origen nacional, la capacidad, la clase socioeconómica, la orientación sexual, la identidad de género, la religión, la cultura, la tradición y otras realidades intensifica a menudo los actos de violencia contra las mujeres”. En el caso de las mujeres con VIH/SIDA la perspectiva de género exige entender la convivencia con la enfermedad en el marco de los roles y las expectativas que afectan a la vida de las personas, sus opciones e interacciones (sobre todo en relación a su sexualidad, deseos y comportamientos).

289. En el presente caso, (...), la Corte nota que Teresa Lluy fue despedida de su empleo por el estigma que le representaba tener una hija con VIH; y posteriormente en otros trabajos que intentó realizar también fue despedida debido a la condición de Talía de persona con VIH [...].

290. La Corte nota que en el caso de Talía confluyeron en forma interseccional múltiples factores de vulnerabilidad y riesgo de discriminación asociados a su condición de niña, mujer, persona en situación de pobreza y persona con VIH. La discriminación que vivió Talía no sólo fue ocasionada por múltiples factores, sino que derivó en una forma específica de discriminación que resultó de la intersección de dichos factores, es decir, si alguno de dichos factores no hubiese existido, la discriminación habría tenido una naturaleza diferente.

ORGANISMO

Corte Interamericana de Derechos Humanos

MECANISMO E INSTRUMENTO JURÍDICO

Corte IDH. Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas.

Sentencia de 20 de octubre de 2016

ESTÁNDAR

DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL, MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL

334. Con respecto a la discriminación estructural, la Corte hace notar la inclusión de la alegada violación del artículo 24 de la Convención (Igualdad ante la Ley) en el escrito de alegatos finales de los representantes, sin que hayan presentado algún alegato o explicación para esa inclusión y cambio de postura. En ese sentido, la Corte recuerda que mientras que la obligación general del artículo 1.1 se refiere al deber del Estado de respetar y garantizar “sin discriminación” los derechos contenidos en la Convención Americana, el artículo 24 protege el derecho a “igual protección de la ley”. Es decir, el artículo 24 de la Convención Americana prohíbe la discriminación de derecho o de hecho, no solo en cuanto a los derechos contenidos en dicho tratado, sino en lo que respecta a todas las leyes que apruebe el Estado y a su aplicación. En otras palabras, si un Estado discrimina en el respeto o garantía de un derecho convencional, incumpliría la obligación establecida en el artículo 1.1 y el derecho sustantivo en cuestión. Si, por el contrario, la discriminación se refiere a una protección desigual de la ley interna o su aplicación, el hecho debe analizarse a la luz del artículo 24 de la Convención Americana en relación con las categorías protegidas por el artículo 1.1 de la Convención.

336. La Corte ha señalado que “los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto”. Los Estados están obligados “a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto de actuaciones y prácticas de

terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias”.

338. La Corte estima que el Estado incurre en responsabilidad internacional en aquellos casos en que, habiendo discriminación estructural, no adopta medidas específicas respecto a la situación particular de victimización en que se concreta la vulnerabilidad sobre un círculo de personas individualizadas. La propia victimización de estas demuestra su particular vulnerabilidad.

ORGANISMO

Corte Interamericana de Derechos Humanos

MECANISMO E INSTRUMENTO JURÍDICO

Corte IDH. Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares Vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas.

Sentencia de 15 de julio de 2020

ESTÁNDAR

DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL, MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL

190. Además de la **DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL** en función de la condición de pobreza de las presuntas víctimas, esta Corte considera que en ellas **CONFLUÍAN DISTINTAS DESVENTAJAS ESTRUCTURALES** que impactaron su victimización. Estas desventajas eran tanto económicas y sociales, como referidas a grupos determinados de personas. Es decir, se observa una confluencia de factores de discriminación. Este Tribunal se ha referido a dicho concepto de forma expresa o tácita en diferentes sentencias y ha utilizado para ello diferentes categorías.

191. Ahora bien, la intersección de factores de discriminación en este caso incrementó las desventajas comparativas de las presuntas víctimas. De modo que las presuntas víctimas **COMPARTEN FACTORES ESPECÍFICOS DE DISCRIMINACIÓN QUE SUFREN LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE POBREZA, LAS MUJERES Y LAS Y LOS AFRODESCENDIENTES**, pero, además, padecen una forma específica de discriminación por cuenta de la confluencia de todos estos factores y, en algunos casos, por estar embarazadas, por ser niñas, o por ser niñas y estar embarazadas. Sobre este asunto es importante destacar que esta Corte ha establecido que el estado de embarazo puede constituir una condición de particular vulnerabilidad y que, en algunos casos de victimización, puede existir una afectación diferenciada por cuenta del embarazo.

192. En relación con la **DISCRIMINACIÓN PADECIDA POR LAS MUJERES**, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas, en un informe de 2012, señaló que la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral

es un problema en Brasil y que “le preocupa[ba] que los **ESTEREOTIPOS** relacionados con el género y la raza contribuyan a la segregación de mujeres afrodescendientes e indígenas en los empleos de menor calidad”.

193. Por su parte, la discriminación contra la población negra en Brasil ha sido una constante histórica. De acuerdo con el Comité de los Derechos del Niño, según datos de 2006, “[e]n el Brasil entre el 10% más rico de la población, únicamente el 18% son personas de descendencia africana (mestizos o negros); entre el 10% más pobre, el 71% son negros o mestizos”. Por su parte, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial le ha reiterado al Estado, en diversas oportunidades, su preocupación por desigualdad que afecta a las comunidades negras y mestizas y por su impacto en el ejercicio de otros derechos.

195. Ahora bien, las desventajas económicas y sociales, cuando se relacionan con las referidas a grupos poblacionales pueden imponer mayores desventajas. Así, por ejemplo “[e]n muchos países, el sector más pobre de la población coincide con los grupos sociales y étnicos que son objeto de discriminación”. En el mismo sentido, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su dictamen sobre la Comunicación No. 17 de 2008 y en referencia a sus observaciones finales sobre Brasil del 15 de agosto de 2007, destacó que la discriminación contra las mujeres en ese país es “exacerbada por las disparidades regionales, económicas y sociales” y recordó “que la discriminación contra la mujer basada en el sexo y el género está indisolublemente vinculada a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, la condición jurídica y social, la edad, la clase, la casta y la orientación sexual y la identidad de género”.

196. En el mismo sentido, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas ha manifestado su preocupación “por los efectos de la pobreza sobre las mujeres brasileñas de ascendencia africana [...] y otros grupos de mujeres socialmente excluidos o marginados y su posición desventajosa en relación con el acceso a la educación, la salud, el saneamiento básico, el empleo, la información y la justicia” y

porque “las deficientes condiciones de empleo de la mujer en general, incluida la segregación vertical y horizontal, se vean agravadas por la raza o el origen étnico”.

197. En este caso, la Corte pudo constatar que las presuntas víctimas estaban inmersas en patrones de discriminación estructural e interseccional. Las presuntas víctimas se encontraban en una situación de pobreza estructural y eran, en una amplísima mayoría, mujeres y niñas afrodescendientes, cuatro de ellas estaban embarazadas y no contaban con ninguna otra alternativa económica más que aceptar un trabajo peligroso en condiciones de explotación. La confluencia de estos factores hizo posible que una fábrica como la que se describe en este proceso haya podido instalarse y operar en la zona y que las mujeres, niñas y niños presuntas víctimas se hayan visto compelidos a trabajar allí.

198. Sobre este asunto, es necesario destacar que el hecho de que las presuntas víctimas pertenecieran a un grupo en especial situación de vulnerabilidad acentuaba los deberes de respeto y garantía a cargo del Estado. Sin embargo, conforme se desprende del acervo probatorio del caso, el Estado no adoptó medidas orientadas a garantizar el ejercicio del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias sin discriminación, y la intersección de desventajas comparativas hizo que la experiencia de victimización en este caso fuese agravada.

ORGANISMO

Corte Interamericana de Derechos Humanos

MECANISMO E INSTRUMENTO JURÍDICO

Corte IDH. Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) Vs. Honduras.

Sentencia de 15 de julio de 2020

ESTÁNDAR

CATEGORÍAS PROTEGIDAS EN RELACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

98. La Corte ha señalado que la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación. Los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto. La jurisprudencia de la Corte también ha indicado que, en la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del ius cogens. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea todo el ordenamiento jurídico.

99. De esta forma, el derecho a la igualdad y no discriminación abarca dos concepciones: una relacionada con la prohibición de diferencias de trato arbitrarias, y una relacionada con la obligación de los Estados de crear condiciones de igualdad real frente a grupos que han sido históricamente excluidos o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados.

100. Respecto de la primera concepción, el Tribunal advierte que no toda diferencia de trato será reputada discriminatoria, sino solo aquella que se base en criterios que no puedan ser racionalmente apreciados como objetivos y razonables, es decir, cuando no

persigue un fin legítimo y no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido. Respecto de la segunda, los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica 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 discriminatorias.

103. Al respecto, la Corte recuerda que los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer respecto de actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias y, además, que los Estados están obligados a adoptar medidas positivas, determinables en función de las particulares necesidades de protección del sujeto de derecho, ya sea por su condición personal o por la situación específica en que se encuentre, como la extrema pobreza o marginación

ORGANISMO

Corte Interamericana de Derechos Humanos

MECANISMO E INSTRUMENTO JURÍDICO

Corte IDH. Caso Trabajadores Cesados de Petroperú y otros Vs. Perú.
Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas.

Sentencia de 23 de noviembre de 2017

ESTÁNDAR

PROTECCION JUDICIAL – DERECHO A UN RECURSO EFECTIVO

177. (...), La Corte reitera que los Estados tienen el **DEBER DE GARANTIZAR**, a todas las personas bajo su jurisdicción, un recurso judicial efectivo contra actos violatorios de sus derechos fundamentales. Esto implica que el **RECURSO JUDICIAL DEBE SER IDÓNEO PARA COMBATIR LA VIOLACIÓN**, por lo que la autoridad competente debe examinar las razones invocadas por el demandante y pronunciarse en torno a ellas. En ese sentido, este Tribunal ha establecido que “el análisis por la autoridad competente de un recurso judicial --que controvierte derechos constitucionales como la estabilidad laboral y el derecho al debido proceso--, no puede reducirse a una mera formalidad y omitir argumentos de las partes, ya que debe examinar sus razones y manifestarse sobre ellas conforme a los parámetros establecidos por la Convención Americana”.

ORGANISMO

Corte Interamericana de Derechos Humanos

MECANISMO E INSTRUMENTO JURÍDICO

Corte IDH - OPINIÓN CONSULTIVA OC-27/21

Sentencia de 5 de mayo de 2021

ESTÁNDAR

LIBERTAD SINDICAL Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

142. Con relación a las especificidades que se deben tener en cuenta cuando son mujeres quienes ejercen los derechos sindicales, este Tribunal ha señalado que el artículo 1.1 de la Convención es una norma de carácter general cuyo contenido se extiende a todas las disposiciones del tratado²⁰⁸, por lo cual incluye el artículo 26 de la Convención. En ese sentido, no cabe duda que existe una prohibición expresa a realizar cualquier conducta que pueda ser considerada discriminatoria respecto del ejercicio de los derechos sindicales de las mujeres. Sin embargo, el Tribunal advierte que los Estados deben adoptar aquellas medidas positivas necesarias para revertir o cambiar situaciones discriminatorias, lo cual requiere al Estado avanzar en la existencia de una igualdad real entre hombres y mujeres en el ejercicio de los derechos sindicales [...]. Lo anterior se justifica en que la persistencia de roles y estereotipos de género, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado, constituyen obstáculos para el pleno ejercicio de los derechos mencionados. Asimismo, dado que la negociación colectiva y la huelga son mecanismos habilitantes para las mujeres para superar la discriminación estructural en el ámbito laboral, su respeto y garantía resulta fundamental para mejorar sus condiciones de vida y laborales. Dada la complejidad de esta temática, y en atención a las preguntas presentadas por la Comisión Interamericana, el Tribunal abordará las implicaciones del derecho a la igualdad y no discriminación en un acápite diferenciado en la presente opinión consultiva.

162. Al respecto, la Corte recuerda que los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial

de protección que el Estado debe ejercer respecto de actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias y, además, que los Estados están obligados a adoptar medidas positivas, determinables en función de las particulares necesidades de protección del sujeto de derecho, ya sea por su condición personal o por la situación específica en que se encuentre, como la extrema pobreza o marginación.

168. Dentro de este marco normativo, y en consideración a la exclusión histórica de que han sido objeto las mujeres en el espacio laboral y sindical, no queda duda a este Tribunal que los Estados deben garantizar el derecho de las mujeres, en igualdad de circunstancias, a no ser objeto de actos de discriminación, y a participar de todas las asociaciones que se ocupen de la vida pública y política, incluyendo en los sindicatos y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras. Las mujeres son titulares del derecho a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, lo que incluye que las trabajadoras gocen de todos los atributos, facultades y beneficios para su ejercicio en los términos señalados con anterioridad [...]. Esto incluye el derecho a constituir organizaciones de trabajadores o trabajadoras o de afiliarse a estas libremente sin ninguna discriminación, según consideren oportuno y de acuerdo a sus intereses propios. El Estado debe respetar y garantizar los derechos sindicales, no estableciendo ningún tipo de trato diferenciado o de tratamiento injustificado entre personas por su mera condición de mujer. Asimismo, las mujeres deben tener acceso a mecanismos adecuados de tutela judicial de sus derechos cuando sean víctima de discriminación en el acceso, goce y ejercicio de los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga.

171. En ese sentido, el Tribunal advierte que el reconocimiento de la igualdad formal entre hombres y mujeres en el goce de los derechos sindicales no obsta a que existan prácticas que, aunque gocen de la apariencia de neutralidad y no tengan una intención discriminatoria, en la práctica sí lo sean por sus efectos. La Corte ha utilizado la categoría de discriminación indirecta e impactos diferenciados, señalando que el principio de derecho imperativo de protección igualitaria y efectiva de la ley y no discriminación determina que los Estados deben abstenerse de producir regulaciones discriminatorias o que tengan efectos discriminatorios en los diferentes grupos de la población al momento

de ejercer sus derechos. Por su parte, esta Corte se ha referido a la jurisprudencia del Tribunal Europeo, el cual también ha desarrollado el concepto de discriminación indirecta, estableciendo que cuando una política general o medida tiene un efecto desproporcionadamente perjudicial en un grupo particular, ésta puede ser considerada discriminatoria aún si no fue dirigido específicamente a ese grupo.

173. El mismo Comité CEDAW ha indicado que tres obligaciones son fundamentales en la labor de los Estados para eliminar la discriminación contra la mujer, los cuales deben cumplirse de forma integral: a) los Estados deben “garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer en las leyes y que, en el ámbito público y privado, la mujer esté protegida contra la discriminación [...] por tribunales competentes y por la existencia de sanciones y otras formas de reparación”; b) los Estados deben “mejorar la situación de facto de la mujer adoptando políticas y programas concretos y eficaces”; y c) los Estados deben “hacer frente a las relaciones prevalecientes entre los géneros y a la persistencia de estereotipos basados en el género que afectan a la mujer no solo a través de actos individuales sino también porque se reflejan en las leyes y las estructuras e instituciones jurídicas y sociales”. El Comité ha sido enfático en señalar que “la Convención requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados”.

174. En razón de lo anterior, y en particular de los principios de igualdad y no discriminación, y de la discriminación sistémica sufrida por las mujeres en el ámbito laboral y sindical [...], la Corte considera, en primer lugar, que los Estados tienen el deber de garantizar el derecho de las mujeres de igual remuneración por igual trabajo. Al respecto, el artículo 7.a del Protocolo de San Salvador reconoce el derecho de las personas a “un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción”. El artículo 11.1.d de la CEDAW establece, por su parte, que los Estados deben adoptar todas las medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, en particular “el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo con igual valor [...]”. El Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración igualmente prevé que los Estados deberán “garantizar la aplicación a

todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”. Asimismo, la Corte considera que los Estados tienen el deber de garantizar la vigencia de este principio, a) a través de cualquier sistema de fijación de remuneraciones establecido o reconocido por la legislación; b) de los contratos colectivos entre empleadores o empleadoras, y trabajadores y trabajadoras; y c) adoptando medidas conjuntas entre los diversos actores del entorno laboral para lograr este objetivo. Asimismo, d) deberá adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo tanto en el ámbito público, como en el privado.

175. Adicionalmente, en segundo lugar, la Corte advierte que los Estados deben adoptar medidas para garantizar que las mujeres trabajadoras gocen de una tutela especial cuando se encuentren embarazadas. El Protocolo de San Salvador prevé, en su artículo 9.2, que en el caso de personas que se encuentren trabajando, el derecho a la seguridad social deberá cubrir, cuando se trate de mujeres, “licencia retribuida por maternidad antes y después del parto”. En el mismo sentido, la CEDAW establece que “[l]a adopción por los Estados Partes de medidas especiales [...] encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria”. Asimismo, existe un amplio número de normas en el ámbito de la OIT que protegen a la mujer cuando se encuentra embarazada²⁶⁶. En ese sentido, este Tribunal considera que los Estados deben adoptar medidas que permitan a las mujeres: a) gozar de asistencia médica prenatal, durante el parto y posnatal, así como de hospitalización cuando fuere necesario; b) garantizar que las mujeres embarazadas o lactantes no se vean obligadas a desempeñar un trabajo cuando este pueda ser perjudicial para la salud de ella o de su hijo; c) el goce de licencia remunerada en caso de complicaciones antes o después del embarazo; y d) se encuentren protegidas en contra de despido cuando se encuentre embarazada, en período de lactancia, o en período de licencia por maternidad. Sin perjuicio de ello, el Tribunal advierte que la protección de la mujer trabajadora, mientras se encuentre embarazada, debe acompañarse de medidas que permitan a los hombres conciliar la vida laboral con la vida familiar, lo que puede incluir la adopción de medidas como la licencia de paternidad, así como incentivos para que la aprovechen.

176. En tercer lugar, esta Corte advierte que los estereotipos de género en el ámbito de las labores domésticas y de cuidado constituyen una barrera para el ejercicio de los derechos de las mujeres, y de forma particular de los derechos laborales y sindicales, pues impiden que las mujeres se encuentren en condiciones de igualdad para participar en el entorno laboral, y de esa forma limita la posibilidad de acceder a las mismas oportunidades de empleo o de defender sus intereses en el espacio sindical. En ese sentido, este Tribunal se ha referido a los estereotipos de género como una de las causas de la violencia de género contra la mujer, resaltando que estos se refieren a una pre-concepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente. Así, ha considerado que es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes, condiciones que se agravan cuando los estereotipos se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje. La creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer.

178. En razón de lo anterior, la Corte considera que los Estados deben adoptar medidas que permitan equilibrar las labores domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres, lo que implica adoptar políticas dirigidas a lograr que los hombres participen activamente y equilibradamente en la organización del hogar y en la crianza de los hijos. Dentro de estas medidas se deberá, tal como lo señala la CEDAW, “alentar el suministro de los servicios sociales y apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños”. En ese mismo sentido, el Tribunal recuerda que la Convención de Belém Do Pará prevé que los Estados deben adoptar por todos los medios y sin dilaciones, políticas orientadas a modificar o abolir normas o prácticas consuetudinarias que busquen respaldar o perpetuar la violencia de género, lo que incluye aquellas que justifican o prescriben la carga laboral exclusiva de la mujer en las labores domésticas. En la medida en que existan condiciones para que las mujeres gocen del tiempo suficiente para realizar su trabajo y participar en el espacio sindical, como lo son

las guarderías, licencias de maternidad o paternidad igualitarias, o permisos especiales para atender asuntos familiares, podrán también exigir mejores condiciones laborales y de vida a través del ejercicio de sus derechos sindicales.

180. En cuarto lugar, el Tribunal considera que para lograr una participación equilibrada y proporcional de los hombres y las mujeres en el espacio laboral, los Estados deben adoptar medidas dirigidas a eliminar las barreras que impidan a las mujeres participar activamente en sindicatos, así como en sus cargos de dirección, y de esa forma tener una participación activa en la toma de decisiones. Estas medidas pueden incluir acciones del Estado para que más mujeres ejerzan su derecho de sindicación, ya sea a partir de la creación de nuevos sindicatos o de la afiliación a los ya existentes, y la inclusión de la obligación de los sindicatos de adoptar el principio de igualdad y no discriminación en sus estatutos y en la aplicación de sus reglamentos, de forma tal que se asegure una representación equilibrada de mujeres en los órganos directivos y, por lo tanto, una representación de sus intereses en la negociación colectiva. En este sentido, el Tribunal recuerda que el Comité DESC ha señalado que los Estados deben adoptar medidas deliberadas y concretas dirigidas a la efectividad progresiva, para que los trabajadores gocen de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias sin discriminación, y tomando en cuenta la especial condición de vulnerabilidad de las personas. Estas medidas deben incluir la organización, por parte del Estado, de programas o campañas destinados a los sindicatos para combatir los estereotipos de género, así como para eliminar las diversas barreras que existen para el ejercicio pleno de los derechos sindicales de las mujeres.

181. Asimismo, la Corte considera pertinente referirse a las obligaciones de los Estados respecto a las trabajadoras domésticas. Al respecto, el Tribunal advierte que el Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos define a esta categoría de trabajadores como “toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”. En relación con esta categoría de trabajadores y trabajadoras, el Tribunal resalta la obligación del Estado de respetar y garantizar sus derechos laborales sin discriminación, y específicamente respecto de su deber de adoptar medidas que permitan el goce de dichos derechos, en particular, “la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo

del derecho a la negociación colectiva”. Asimismo, el Tribunal advierte que las trabajadoras domésticas deben gozar de la posibilidad de formar las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes, en los términos señalados anteriormente [...].

182. La Corte advierte que la economía informal representa un obstáculo para el pleno ejercicio de los derechos de las trabajadoras, incluidos sus derechos sindicales. Las personas trabajadoras de la economía informal frecuentemente realizan sus tareas en lugares dispersos, lo cual dificulta que se unan para construir una identidad colectiva y coordinar campañas. Adicionalmente, determinadas formas del trabajo, como es el caso de las trabajadoras y los trabajadores sexuales, y los recicladores y las recicladoras, se encuentran estigmatizadas, lo que puede provocar que las personas que realizan estas labores eviten manifestar públicamente la actividad que realizan. En este sentido, el Tribunal resalta la necesidad de que los Estados adopten medidas que faciliten la transición de las trabajadoras de la economía informal a la formal, y al tiempo adopten aquellas medidas positivas necesarias para lograr el pleno goce de sus derechos sindicales durante la transición.

183. Por otro lado, esta Corte ha señalado que la violencia contra la mujer no solo constituye una violación de los derechos humanos, sino que es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases. Asimismo, ha establecido que la violencia basada en el género, es decir la violencia dirigida contra una mujer por ser mujer o la violencia que afecta a la mujer de manera desproporcionada, es una forma de discriminación en contra de la mujer, tal como han señalado otros organismos internacionales de protección de derechos humanos, como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y el Comité CEDAW. De esta forma, una vez que se demuestra que la aplicación de una regla lleva a un impacto diferenciado entre mujeres y hombres, el Estado debe probar que se debe a factores objetivos no relacionados con la discriminación.

184. La Corte resalta que las anteriores consideraciones son relevantes respecto de la violencia de género que ocurre al interior de los espacios laborales y en el ámbito sindical, particularmente aquella que ocurre como resultado de comportamientos o amenazas de comportamientos que tengan por objeto o puedan causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género. Al respecto, el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso ha reconocido “el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género”. En ese sentido, este Tribunal considera que los Estados deben adoptar medidas que permitan combatir la violencia por motivos de género en el espacio laboral y sindical, las cuales deberán estar dirigidas a: a) prohibir legalmente la violencia y el acoso, y adoptar políticas dirigidas a prevenirlo; b) fomentar la existencia de mecanismos de control internos, tanto en el ámbito público como privado, que permitan combatir la violencia y el acoso laboral y sexual; c) velar porque las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; y d) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible; e) garantizar la existencia de mecanismos de inspección e investigación efectivos contra la violencia y el acoso. Los Estados deben adoptar estas medidas para la prevención y combate a la violencia y acoso sexual en el ámbito público, y deberán exigir a los empleadores privados adoptar medidas que sean razonables y factibles para los mismos efectos.

185. Asimismo, la Corte se ha pronunciado sobre la pobreza y la prohibición de discriminación por posición económica, reconociendo casos en que las violaciones de derechos humanos han estado acompañadas de situaciones de exclusión y marginación por la situación de pobreza de las víctimas, y ha identificado a la pobreza como un factor de vulnerabilidad que profundiza el impacto de la victimización. Adicionalmente, ha señalado que, en casos de discriminación estructural, se debe considerar en qué medida la victimización del caso concreto evidencia la vulnerabilidad de las personas que pertenecen a un grupo. De esta forma, ha advertido que la intersección de factores de discriminación incrementa las desventajas comparativas de las víctimas de violaciones a sus derechos, como son aquellas que han enfrentado las mujeres, pobres, afrodescendientes, o las mujeres embarazadas, o las niñas embarazadas.

187. En relación con lo anterior, la Corte destaca que el deber de respetar y garantizar los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga se acentúa respecto a grupos de mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad. La confluencia de factores que generan desventajas comparativas para las mujeres en el espacio laboral, y las consecuencias que estas pueden tener para el ejercicio de sus derechos humanos, impone un deber especial al Estado para tomar acciones positivas que reviertan los aspectos estructurales que no permiten el pleno goce de sus derechos. De esta forma, los Estados deben adoptar medidas específicas que permitan revertir la situación de pobreza y marginación estructural que son una causa que se suma a la discriminación que sufren las mujeres por razón de género en el ejercicio de sus derechos laborales y sindicales. Estas medidas deben incluir una protección adecuada a la estabilidad laboral, el combate a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, la atención adecuada de la salud, y las condiciones para mantener a su familia, para que de esta forma gocen de condiciones adecuadas para defender sus derechos laborales a través de la acción colectiva.

188. Asimismo, la Corte nota que, de acuerdo con ONU Mujeres, el nivel de riqueza o ingresos del hogar favorece las desigualdades entre las labores de cuidado llevadas a cabo por las mujeres en los distintos sectores sociales, ya que las mujeres más pobres compensan los servicios que no pueden costear incrementando el tiempo que dedican a las tareas no remuneradas. En ese sentido, para la Corte resulta necesario que los Estados realicen acciones progresivas para combatir las causas estructurales que permitan la igualdad sustancial entre hombres y mujeres, tales como: a) invertir en infraestructura básica y servicios (agua y saneamiento, salud, electricidad y cocinas no contaminantes) para reducir las cargas de trabajo no remunerado de las mujeres de forma tal que estas puedan disponer de tiempo para actividades productivas, incluidas aquellas de naturaleza sindical y de ocio; b) ampliar la cobertura de los servicios de cuidado infantil de manera acorde a las necesidades de las madres y los padres que trabajan de manera remunerada; c) ofrecer sistemas integrales de licencias remuneradas, incluida una licencia de maternidad de al menos 14 semanas, licencia de paternidad y licencia parental que la madre y el padre puedan compartir y disfrutar; y d) ampliar el derecho a la licencia de

maternidad, de paternidad y parental a las y los trabajadores informales, junto con la adopción de medidas para asegurar su aplicación.

189. En suma, este Tribunal advierte que lograr la igualdad entre hombres y mujeres en el espacio laboral y sindical requiere no solo la adopción de medidas formales que prohíban la discriminación, sino también la adopción de medidas positivas, y el necesario cambio de prácticas de las organizaciones sindicales, para lograr la igualdad de jure y de facto para las mujeres en el ejercicio de sus derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga. En razón de ello, los Estados se encuentran obligados a incorporar la perspectiva de género dentro de sus políticas y marcos normativos relacionados con la protección de estos derechos, de forma tal que se eviten acciones que conlleven actos de discriminación directa o indirecta contra la mujer, y se produzcan medidas positivas que las protejan y promuevan tanto en sus derechos laborales como sindicales, tomando en consideración los elementos mencionados en la presente opinión consultiva. Dada la permanencia de roles de género y estereotipos que persisten en la sociedad, y que conllevan una limitación de facto en la participación de las mujeres en el ámbito laboral y sindical, para la Corte resulta fundamental la adopción de medidas concretas que permitan la igualdad efectiva de las mujeres en el ejercicio de sus derechos sindicales.

ORGANISMO

Corte Interamericana de Derechos Humanos

MECANISMO E INSTRUMENTO JURÍDICO

Corte IDH - Caso Spoltore Vs. Argentina. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas.

Sentencia de 9 de junio de 2020

ESTÁNDAR

CONDICIONES LABORALES Y DERECHO A LA SALUD

89. De conformidad con lo señalado anteriormente, el artículo 45.b) de la Carta de la OEA señala expresamente que el trabajo deberá ser ejercido en condiciones que aseguren la vida y la salud del trabajador [...]. Asimismo, el artículo XIV de la Declaración Americana permite identificar el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias al referir que toda persona tiene derecho “al trabajo en condiciones dignas”.

97. La Corte considera que la naturaleza y alcance de las obligaciones que derivan de la protección del derecho a condiciones de trabajo que aseguren la salud del trabajador, incluyen aspectos que tienen una exigibilidad inmediata, así como aspectos que tienen un carácter progresivo. Al respecto, la Corte recuerda que, en relación con las primeras (obligaciones de exigibilidad inmediata), los Estados deberán adoptar medidas eficaces a fin de garantizar el acceso sin discriminación a las salvaguardas reconocidas para el derecho a condiciones de trabajo que aseguren la salud del trabajador. Entre estas obligaciones se encuentra la obligación de poner a disposición del trabajador mecanismos adecuados y efectivos para que los trabajadores afectados por un accidente o enfermedad profesional puedan solicitar una indemnización. Respecto a las segundas (obligaciones de carácter progresivo), la realización progresiva significa que los Estados partes tienen la obligación concreta y constante de avanzar lo más expedita y eficazmente posible hacia la plena efectividad de dicho derecho, en la medida de sus recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados. Asimismo, se impone la obligación de no regresividad frente a la realización de los derechos alcanzados. En virtud de lo anterior,

las obligaciones convencionales de respeto y garantía, así como de adopción de medidas de derecho interno (artículos 1.1 y 2), resultan fundamentales para alcanzar su efectividad.

99. En este sentido, con base en los criterios y elementos constitutivos del derecho a condiciones de trabajo que aseguren la salud del trabajador, y tomando en cuenta los hechos y particularidades del presente caso, la Corte concluye que este se refiere al derecho del trabajador a realizar sus labores en condiciones que prevengan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En cumplimiento de las obligaciones del Estado de garantizar este derecho, los Estados, entre otras obligaciones, deben asegurar que los trabajadores afectados por un accidente o enfermedad profesional prevenible tengan acceso a mecanismos adecuados de reclamación, como los tribunales, para solicitar una reparación o indemnización.

ORGANISMO

Corte Interamericana de Derechos Humanos

MECANISMO E INSTRUMENTO JURÍDICO

Corte IDH - Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas.

Sentencia de 31 de agosto de 2017

ESTÁNDAR

DERECHO AL TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES

145. Además de la derivación del derecho al trabajo a partir de una interpretación del artículo 26 en relación con la Carta de la OEA, junto con la Declaración Americana, el derecho al trabajo está reconocido explícitamente en diversas leyes internas de los Estados de la región, así como un vasto corpus iuris internacional; inter alia: el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, los artículos 7 y 8 de la Carta Social de las Américas, los artículos 6 y 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el artículo 32.1 de la Convención sobre los Derechos del Niño, así como el artículo 1 de la Carta Social Europea y el artículo 15 de la Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos.

146. Por tanto, al analizar el contenido y alcance del artículo 26 de la Convención en el presente caso, la Corte tomará en cuenta, a la luz de las reglas generales de interpretación establecidas en el artículo 29 b, c, y d de la misma, la aludida protección a la estabilidad laboral aplicable al caso concreto.

147. En este sentido, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General No. 18 sobre el derecho al trabajo, expresó que este mismo “implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo”. Asimismo, ha señalado que el

“incumplimiento de la obligación de proteger se produce cuando los Estados Partes se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros”, lo cual incluye “el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente”.

148. A manera ilustrativa, el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), sobre la terminación de la relación de trabajo (1982), dispone que el derecho al trabajo incluye la legalidad del despido en su artículo 4 e impone, en particular, la necesidad de ofrecer motivos válidos para el despido, así como el derecho a recursos jurídicos efectivos en caso de despido improcedente. En similar sentido se encuentra lo dispuesto en la Recomendación No. 143 de la OIT sobre representantes de los trabajadores que requiere de adoptar medidas apropiadas y recursos accesibles para la tutela de los representantes de los trabajadores [...].

149. Como correlato de lo anterior, se desprende que las obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traduce en principio en los siguientes deberes: a) adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho; b) proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado; c) en caso de despido injustificado, remediar la situación (ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional). Por ende, d) el Estado debe disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos [...].

150. Cabe precisar que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el

trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho.

PRONUNCIAMIENTO DE LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES

SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

COMISION INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

ORGANISMO

Comisión Interamericana de Derechos Humanos

MECANISMO E INSTRUMENTO JURÍDICO

COMPENDIO SOBRE DERECHOS LABORALES Y SINDICALES. ESTÁNDARES INTERAMERICANOS

Informe No. 25/18. Caso 12.428. (Admisibilidad y fondo).

Empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antônio de Jesus y sus familiares. Brasil - 2
de marzo de 2018

ESTÁNDAR

ESTÁNDARES INTERAMERICANOS SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO

136. En aplicación de los anteriores parámetros al presente caso, la Comisión empieza destacando que la Carta de la OEA en su artículo 45 incorpora el derecho al trabajo en los siguientes términos:

Los Estados miembros [...] convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso [...].

137. En forma más genérica, el art. 34 g) de dicha Carta, también incluye entre las metas para lograr un desarrollo integral, “Salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos”.

138. La Corte Interamericana ha indicado que “la Declaración [Americana] contiene y define aquellos derechos humanos esenciales a los que la Carta se refiere, de manera que no se puede interpretar y aplicar la Carta de la Organización en materia de derechos humanos, sin integrar las normas pertinentes de ella con las correspondientes

disposiciones de la Declaración, como resulta de la práctica seguida por los órganos de la OEA”. Así, la Declaración Americana representa uno de los instrumentos relevantes para la identificación de los derechos económicos, sociales y culturales a los que alude el artículo 26 de la Convención CADH. Como ya se ha indicado, recurrir a otros instrumentos internacionales puede ser necesario para señalar la derivación de un derecho a partir de una medida u objetivo de política pública incluidas en una norma de carácter económico, social, cultural, educativo o científico de la Carta de la OEA. En particular, la Declaración Americana establece, en su artículo XIV que “toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo”. En similar sentido, el Protocolo de San Salvador refiere que “toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa”.

ORGANISMO

Comisión Interamericana de Derechos Humanos

MECANISMO E INSTRUMENTO JURÍDICO

COMPENDIO SOBRE DERECHOS LABORALES Y SINDICALES. ESTÁNDARES INTERAMERICANOS

Informe Temático

Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos - 1 de noviembre de 2019.

ESTÁNDAR

EL ROL DEL ESTADO EN EL RESPETO Y LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS EN LA ESFERA LABORAL

La CIDH junto a su REDESCA ha subrayado claramente que para la garantía de los derechos humanos en el contexto de actividades empresariales los Estados tienen deberes específicos de **REGULACIÓN, PREVENCIÓN, SUPERVISIÓN E INVESTIGACIÓN Y ACCESO A REPARACIÓN**, lo cual incluye la protección de los derechos laborales y sindicales.

27. Respecto de los derechos de las mujeres la CIDH resaltó con preocupación que las influencias de estereotipos socioculturales negativos pueden afectar en forma grave los derechos de las mujeres en su lugar del trabajo, situaciones que incluyen el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo. La CIDH recuerda que pese al aumento significativo de la participación femenina en el mercado laboral en la región, este ingreso aún no se traduce en una verdadera igualdad de oportunidades para las mujeres, condición que se agrava en el caso de mujeres indígenas y afrodescendientes, sea en el ámbito laboral, en acceso a trabajo de calidad, o en el establecimiento de relaciones laborales en condiciones de igualdad. La CIDH y su REDESCA resaltan afectaciones a los derechos laborales de las mujeres en el marco de actividades empresariales de la industria de maquilas textiles, incluyendo el tener que trabajar en condiciones peligrosas, precarias e insalubres; exigirles pruebas de embarazo para ser contratadas y tener que trabajar una doble jornada; entre otros.

331. La CIDH y su REDESCA consideran necesario resaltar que los Estados tienen un rol clave al momento de garantizar los derechos humanos de las mujeres en el marco de las actividades empresariales, en tanto que tales actividades impactan de diversas formas dichos derechos; en general, las amenazas que las mujeres enfrentan en este ámbito se encuentran marcadas por la suma de la prevalente discriminación y violencia de género en las sociedades, el desequilibrio de poder entre los actores empresariales y las mujeres, las omisiones de los Estados en su protección, la impunidad de estos actos y la falta de mecanismos de denuncia, así como el impacto interseccional existente sobre ellas cuando coexisten diferentes factores de discriminación. Esto se agrava cuando tales prácticas y comportamientos hacen parte de un contexto social, político y normativo patriarcal que lo sostiene y oculta, por ejemplo, socavando su derecho a condiciones laborales justas y equitativas en comparación con los hombres, teniendo menos acceso y participación en el uso de tierras y recursos naturales en su interrelación con actividades empresariales o la carga desproporcionada que pueden soportar las niñas y mujeres en contextos de privatización de servicios básicos, tales como en la esfera educativa.

332. No obstante el reconocimiento de la amplitud de las áreas involucradas en el respeto y protección de los derechos de las mujeres en este ámbito, tales como: gestión de la tierra y recursos naturales, privatización de servicios esenciales para el disfrute de derechos humanos, comercio e inversión, acceso a reparaciones efectivas, contextos de conflictos armados y justicia transicional, o empleo y derechos laborales, entre otros; sólo se hará referencia general al tema de empleo y derechos laborales considerando el alcance y objeto de este informe. Sin perjuicio de ello, la CIDH y su REDESCA resaltan la necesidad de incorporar de manera obligatoria una perspectiva de género dentro de las actuaciones del Estado relacionadas con este campo, así como dentro de los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos exigidos a las empresas, en particular requiriendo que se tome un acercamiento integral de los impactos que las operaciones y estructuras empresariales tienen sobre las mujeres, y observando sus particularidades y necesidades específicas en los marcos de prevención, supervisión o rendición de cuentas relacionadas con violaciones de los derechos de las mujeres.

335. La Comisión y su REDESCA enfatizan que la influencia de estereotipos socioculturales negativos pueden también afectar en forma grave las investigaciones de casos de violencia y acoso en el lugar del trabajo al verse marcadas por nociones estereotipadas de cómo debe ser el comportamiento de las mujeres. De allí la importancia de que los Estados combatan la erradicación de los mismos.

336. La Comisión y su REDESCA subrayan la importancia de la contribución de las mujeres sobre la efectividad, innovación y ganancias que tienen las empresas de forma particular, además del aporte general que hacen a las economías nacionales. Asimismo, recuerdan con preocupación que pese al aumento significativo de la participación femenina en el mercado laboral en la región, este ingreso aún no se traduce en una verdadera igualdad de oportunidades para las mujeres, condición que se agrava en el caso de mujeres indígenas y afrodescendientes, sea en el ámbito laboral, en acceso a trabajo de calidad, o en el establecimiento de relaciones laborales en condiciones de igualdad²³. Esta situación impacta el goce y disfrute plenos de otros derechos humanos, por lo que las acciones del Estado para superar dichos desafíos deben ser reforzadas. En ese marco, la CIDH y su REDESCA subrayan la importancia de la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing en lo que a estos temas se refiere como hoja de ruta para alcanzar la igualdad de género. En particular llaman la atención de que las mujeres contribuyen al desarrollo no sólo mediante su trabajo remunerado sino también mediante una importante labor no remunerada, por ejemplo, relacionada con la labor doméstica, el cuidado de niños, niñas y personas mayores como de los hogares, la protección del ambiente, o el trabajo no remunerado en las empresas familiares, entre otros. La mayor visibilidad de este tipo de labores contribuirá a que se compartan de mejor forma las responsabilidades con los hombres y que las mujeres vean garantizados sus derechos. De allí que los Estados, por ejemplo, tengan que tomar acciones concretas y efectivas para determinar el valor del trabajo no remunerado de las mujeres y que este se vea reflejado en las políticas de empleo y seguridad social, o de revisar y reformular políticas o normas.

337. La CIDH y su REDESCA han recibido información sobre actividades empresariales que junto con la falta de protección del Estado abonan a perpetuar la discriminación y la violencia generalizadas contra las mujeres, contribuyen a mantener condiciones de

trabajo inestables y vulnerables, y dan lugar a abusos sobre los derechos humanos con base en su género. Por ejemplo, la violencia y acoso en el lugar del trabajo, que incluye el acoso sexual, siguen siendo situaciones de alta preocupación para la Comisión y su Relatoría Especial sobre DESCAs en tanto que no sólo limita el desarrollo profesional de las mujeres sino que vulnera directamente el disfrute de sus derechos humanos con graves consecuencias. La CIDH y su REDESCA subrayan la importancia de la reciente adopción de un tratado sobre esta temática y sus recomendaciones dentro de la OIT, el cual permitirá guiar el comportamiento exigido a los Estados Partes de manera más concreta²⁵; sin perjuicio de ello, también subrayan que a la luz de la interpretación de otras fuentes internacionales sobre los derechos de las mujeres los Estados están obligados a respetar y garantizar sus derechos en el lugar del trabajo²⁶, lo que incluye, por ejemplo, la implementación de normas para la erradicación de la violencia y acoso en el trabajo, medidas preventivas que involucren las políticas de las mismas empresas, y el acceso efectivo a recursos y reparaciones para las mujeres víctimas de acoso o violencia laboral. Por su parte, la aplicación irregular de licencias por maternidad o la falta de acceso a tal derecho, sumado a la inexistencia o reducidas licencias por paternidad en la región en el marco de actividades empresariales, también afectan directamente la autonomía de las mujeres al tener que asumir cargas desproporcionadas en el cuidado de los hijos e hijas; de allí la importancia de que los Estados establezcan reglas claras vinculantes y acciones de monitoreo y supervisión orientadas a proteger efectivamente los derechos de las mujeres en estos contextos.

339. Finalmente, la Comisión y su REDESCA resaltan que las mujeres no sólo se encuentran escasamente representadas en posiciones de liderazgo y dirección dentro de las empresas, sino que también se ven obligadas a recurrir a formas de empleo inseguras, peligrosas e inestables. Las formas de empleo disponibles para las mujeres son mucho más propensas a estar en la economía informal, donde las condiciones laborales, en comparación con los empleos disponibles para los hombres, son menos seguras, los salarios son más bajos o inconsistentes, el estatus de empleo es más a corto plazo y las horas laborales son irregulares. Las mujeres empleadas en estos sectores también son particularmente vulnerables al acoso, el maltrato físico, incluida la violencia sexual, tanto

en su lugar de trabajo como en los trayectos al trabajo y desde el trabajo, especialmente en entornos de conflicto y postconflicto

La CIDH y su REDESCA, también resaltan que en el ámbito de empresas y derechos humanos se pueden afectar los derechos de personas indígenas y afrodescendientes en su individualidad, en particular, por la situación de discriminación estructural o de pobreza extendida, profundamente arraigadas en las sociedades tanto cultural como institucionalmente. La CIDH ha evidenciado que la discriminación contra estos grupos ha sido un determinante claro para la precariedad de canales de movilidad social y la existencia de barreras para el acceso igualitario a la educación y al empleo de calidad.

ORGANISMO

Comisión Interamericana de Derechos Humanos

MECANISMO E INSTRUMENTO JURÍDICO

COMPENDIO SOBRE DERECHOS LABORALES Y SINDICALES. ESTÁNDARES INTERAMERICANOS

Informe No. 25/18. Caso 12.428. (Admisibilidad y fondo). Empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antônio de Jesus y sus familiares. Brasil. - 2 de marzo de 2018.

ESTÁNDAR

TRABAJO DIGNO

158. Ahora bien, en cuanto al contenido del derecho al trabajo y en lo relevante para el presente caso la Comisión observa que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General 18, indicó lo siguiente:

El trabajo, según reza el artículo 6 del Pacto, debe ser un trabajo digno. Éste es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrece una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias, tal como se subraya en el artículo 7 del Pacto. Estos derechos fundamentales también incluyen el respecto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo.

ORGANISMO

Comisión Interamericana de Derechos Humanos

MECANISMO E INSTRUMENTO JURÍDICO

COMPENDIO SOBRE DERECHOS LABORALES Y SINDICALES. ESTÁNDARES INTERAMERICANOS

Informe No. 25/18. Caso 12.428. (Admisibilidad y fondo). Empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antônio de Jesus y sus familiares. Brasil - **2 de marzo de 2018**

ESTÁNDAR

TRABAJO INFANTIL

110. El artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño señala que “los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas [...]”. Además, establece que los Estados fijarán una edad o edades mínimas para trabajar y dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo.

111. El Protocolo de San Salvador, en su artículo 7, establece el derecho a condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias y, con respecto a los menores, exige que los Estados Parte prohíban cualquier trabajo que ponga en peligro su salud, su seguridad o su moral y garanticen que el trabajo esté subordinado a las disposiciones sobre educación obligatoria. En ese sentido, la Comisión se ha referido a la importancia de contar con legislaciones efectivas y con la realización de inspecciones a los lugares de trabajo para garantizar que no se exponga a los menores a condiciones peligrosas de trabajo.

112. UNICEF se ha referido al tema, distinguiendo entre los conceptos de “tareas infantiles”, “trabajo infantil” y “las peores formas de trabajo infantil, tomando en cuenta los Convenios No. 138 y 182 de la OIT, en los siguientes términos:

Tareas infantiles: UNICEF no se opone a que los niños y niñas trabajen. La participación de los niños, las niñas y los adolescentes en un trabajo –una actividad económica– que no afecte de manera negativa su salud y su desarrollo ni interfiera con su educación, es a menudo positiva. La Convención No.138 de la OIT permite cualquier tipo de trabajo ligero (que no interfiera con la educación) a partir de los 12 años.

Trabajo infantil: El trabajo infantil es un concepto más limitado que se refiere a los niños que trabajan en contravención de las normas de la OIT que aparecen en las Convenciones 138 y 182. Esto incluye a todos los niños menores de 12 años que trabajan en cualquier actividad económica, así como a los que tienen de 12 a 14 años y trabajan en un trabajo más ligero, y a los niños y las niñas sometidos a las peores formas de trabajo infantil.

Las peores formas de trabajo infantil: Entre ellas se encuentran la esclavitud, el reclutamiento forzado, la prostitución, la trata, la obligación de realizar actividades.

113. Aunque Brasil no era parte a la época de los hechos, se puede notar que a nivel internacional, el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo, en su artículo 3 define las “peores formas de trabajo infantil”, de la siguiente manera:

(a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;

(b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;

(c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y

(d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

114. En cuanto a las obligaciones estatales frente a las peores formas de trabajo infantil, la Corte Interamericana ha indicado que se deben adoptar medidas de carácter prioritario para eliminarlas, las cuales incluyen, entre otras, elaborar y poner en práctica programas de acción para asegurar el ejercicio y disfrute pleno de sus derechos. Asimismo, señaló que:

(...) en concreto, el Estado tiene la obligación de: i) impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil; ii) prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social; iii) asegurar a todos los niños que hayan sido liberados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional; iv) identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y v) tener en cuenta la situación particular de las niñas.

115. El Comité de Derechos del Niño, en su Observación General No. 16 señala que los Estados tienen la obligación de regular y supervisar las condiciones de trabajo y establecer salvaguardias que protejan a niños y niñas de la explotación económica y de trabajos que interfieran en su educación o afecten a su salud o a su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. En ese marco, las autoridades encargadas de regular y supervisar las actividades y operaciones de las empresas deben tener en cuenta los principios de interés superior del niño y de la niña, la no discriminación, el concepto holístico de desarrollo de la niñez y el derecho de estos a ser escuchados¹⁴⁹. Asimismo, teniendo en cuenta que es en el sector no estructurado de la economía y en las economías familiares donde se suelen encontrar trabajos peligrosos para niños y niñas, “los Estados están obligados a elaborar y ejecutar programas destinados a las empresas en esos contextos, entre otras cosas haciendo cumplir las normas internacionales sobre la edad mínima para trabajar y las condiciones adecuadas de trabajo”.

116. En similar sentido, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General 18 subrayó la necesidad de proteger a los niños y niñas “frente a todas las formas de trabajo que puedan perjudicar su desarrollo o su salud física o mental”, incluyendo la explotación económica y de forma que se les permita “aspirar a su pleno desarrollo y adquirir formación técnica y profesional”. Particularmente sobre el trabajo infantil, indicó los deberes estatales de “adoptar medidas efectivas para velar por que la prohibición del trabajo infantil sea plenamente respetada”.

ORGANISMO

Comisión Interamericana de Derechos Humanos

MECANISMO E INSTRUMENTO JURÍDICO

COMPENDIO SOBRE DERECHOS LABORALES Y SINDICALES. ESTÁNDARES INTERAMERICANOS

Informe Temático

Hacia la garantía efectiva de los derechos de niñas, niños y adolescentes: Sistemas Nacionales de Protección - **30 noviembre 2017.**

ESTÁNDAR

TRABAJO INFANTIL

346. Complementariamente, la CIDH subraya que el derecho a ejercer niveles cada vez mayores de autonomía y de responsabilidad en la toma de decisiones por parte de los NNA, no anula las obligaciones que incumben a los Estados de garantizar su protección. Debe por tanto asegurarse un equilibrio adecuado entre el respeto al desarrollo evolutivo de los adolescentes y unos niveles de protección apropiados. Así, los Estados deben reconocer el derecho de las personas menores de 18 años a que se les proteja continuamente frente a toda forma de explotación y abuso; por ejemplo, fijando la edad mínima por encima de los 18 años para contraer matrimonio, ser reclutado en las fuerzas armadas, y para realizar trabajos peligrosos o en condiciones peligrosas para su integridad.

118. La CIDH recomienda adoptar una legislación que prohíba expresa y claramente todas las formas de violencia contra la niñez, y de modo explícito aquellas formas de violencia que siguen estando socialmente toleradas como el castigo corporal, la violencia psicológica y fenómenos de explotación como el trabajo infantil doméstico (criadazgo, restavek) o la utilización de NNA para el microtráfico de drogas. Igualmente importante es que se garanticen políticas, programas y servicios para prevenir y erradicar todas las formas de violencia con miras a promover cambios sociales en materia de percepciones y comportamientos que legitiman y reproducen las formas de violencia en contra de los

NNA, de tal modo que supongan una medida idónea y suficiente para proteger efectivamente a los NNA frente a la violencia y garantizar sus derechos.

ORGANISMO

Comisión Interamericana de Derechos Humanos

MECANISMO E INSTRUMENTO JURÍDICO

COMPENDIO SOBRE DERECHOS LABORALES Y SINDICALES. ESTÁNDARES INTERAMERICANOS

Informe Temático

El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales - **3 noviembre 2011.**

ESTÁNDAR

TRABAJO DE LAS MUJERES

17. La CIDH destaca que el adecuado respeto y garantía del derecho al trabajo de las mujeres – libre de toda forma de discriminación y en condiciones de igualdad - es un componente clave para la erradicación de la pobreza, el empoderamiento, y la autonomía de las mujeres. Las limitaciones en el ejercicio del derecho al trabajo de las mujeres tienen asimismo repercusiones en el ejercicio de todos sus derechos humanos, incluyendo sus derechos económicos, sociales y culturales en general. La Comisión observa que es importante que los Estados no sólo se abstengan de discriminar o tolerar formas de discriminación en el ámbito laboral, pero también señala su obligación de crear las condiciones que faciliten la inserción y permanencia de las mujeres en este ámbito. En la esfera de la maternidad en particular, la CIDH recomienda a los Estados la adopción de una estrategia integral, que aborde no sólo la adopción de licencias de maternidad, pero también de paternidad y parentales, con el fin de que el rol reproductivo de las mujeres no se convierta en una variable excluyente y discriminatoria.

84. El adecuado respeto y garantía del derecho al trabajo de las mujeres – libre de toda forma de discriminación y en condiciones de igualdad - es un componente clave para la erradicación de la pobreza, el empoderamiento, y la autonomía de las mujeres. Las limitaciones en el ejercicio del derecho al trabajo de las mujeres tienen asimismo

repercusiones en el ejercicio de todos sus derechos humanos, incluyendo sus derechos económicos, sociales y culturales en general. La CIDH observa que es importante que los Estados no sólo se abstengan de discriminar o tolerar formas de discriminación en el ámbito laboral, pero también señala su obligación de crear las condiciones que faciliten la inserción y permanencia de las mujeres en este ámbito.

127. Sin embargo, la Comisión Interamericana reconoce que pese a la brecha salarial existente, se ha registrado una mayor inserción de las mujeres en el sector laboral, y ha disminuido la brecha salarial entre hombres y mujeres en los últimos 20 años. [...] Sin embargo, la CIDH destaca la importancia de que los Estados adopten medidas legislativas y políticas para garantizar la igualdad salarial en la práctica y para erradicar formas de discriminación en esta esfera, tanto en el ámbito público, como privado.

129. La CIDH recuerda a los Estados que tienen el deber de adoptar medidas con miras a avanzar el principio de la igualdad entre mujeres y hombres al interior de la familia de modo que los hombres se involucren en mayor medida, y asuman la corresponsabilidad en la consecución de estas tareas. [...]

135. La división sexual del trabajo tiene una incidencia directa en la autonomía económica de las mujeres, ya que limita sus opciones de generar ingresos y su acceso y control de recursos necesarios, como será discutido más adelante. Este problema propende la feminización de la pobreza, y se agrava en casos de viudez, ruptura matrimonial o desintegración familiar. La división sexual del trabajo también severamente limita el uso del tiempo de las mujeres, dada la sobrecarga de tareas que estas llevan, limitando su capacidad de incorporarse al mercado laboral y a puestos de dirección en ámbitos económicos, sociales y políticos. La CIDH considera que este problema debe ser atendido con políticas y medidas adecuadas y orientadas a mejorar la distribución de la riqueza, activos, oportunidades laborales y el tiempo de las mujeres. En suma, la división sexual del trabajo es una variable que limita de forma grave y profunda el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en todas las esferas económicas, sociales, civiles y políticas.

137. La Comisión reconoce los esfuerzos de varios Estados de incorporar en sus Códigos de Trabajo y en otra legislación nacional la obligación de crear guarderías, salas cunas, y otras medidas para disponer del cuidado de los hijos e hijas cuando las mujeres trabajan¹⁵⁶. Estas medidas son de crucial importancia para garantizar que las mujeres puedan incursionar, permanecer y progresar en el ámbito laboral. Sin embargo, la CIDH reitera la obligación de los Estados de revisar las disposiciones contenidas en la normativa nacional para prevenir y erradicar cualquier efecto discriminatorio contra las mujeres que puedan generar dichas normas. La CIDH ha recibido información, por ejemplo, indicando que disposiciones que establecen que empresas creen salas cunas cuando tengan un determinado número de trabajadoras, pueden resultar en un límite en la contratación de trabajadoras mujeres. Por lo tanto, la Comisión recomienda que la creación de salas cunas o guarderías no dependa del número de mujeres empleadas, sino del número total de empleados, considerando tanto hombres como mujeres.

138. Igualmente y en sintonía con el Convenio de la OIT 156, los Estados deben proveer o garantizar la organización de los servicios de cuidado considerando las necesidades de las madres y padres trabajadoras/es. Muchas veces el horario, los costos, o la calidad de los programas preescolares y escolares no facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar. También se destaca que la gran parte de las medidas adoptadas por los Estados tienden a enfocarse en la protección de la maternidad, sin abordar otras responsabilidades y necesidades de cuidado en el seno de la familia como hacia adultos/as mayores, y personas enfermas, o discapacitadas.

139. Sin embargo, algunos Estados informan sobre límites financieros que les impiden adoptar medidas para facilitar el cuidado de los hijos e hijas durante el horario laboral de sus madres y padres. [...] La CIDH recuerda la obligación de los Estados de adoptar medidas deliberadas, concretas y orientadas lo más claramente posible hacia la satisfacción plena de sus obligaciones en materia de los derechos económicos, sociales y culturales, y el derecho de las mujeres de vivir libres de discriminación.

152. En este sentido, la Comisión recuerda el deber de los Estados y sus poderes – incluyendo el ejecutivo, el legislativo y el judicial – de analizar mediante un escrutinio

estricto todas las leyes, normas, y prácticas que puedan tener un impacto discriminatorio contra las mujeres. La CIDH asimismo recuerda a los Estados su obligación de extender las protecciones de maternidad de forma amplia a todos los grupos de mujeres que estén desempeñando funciones en el ámbito laboral – como el trabajo informal y el trabajo doméstico – con un particular énfasis en las necesidades de sectores de mujeres en particular riesgo de violaciones de sus derechos humanos, como las niñas, las mujeres afrodescendientes, y las indígenas.

154. La CIDH destaca como particularmente importante que la legislación se enfoque no sólo en prohibiciones contra el despido de las mujeres, pero que también prohíba cualquier tipo de trato inferior o maltrato laboral condicionado a su embarazo, como la privación de ascensos, suspensiones, o cambios de puestos.

155. Otra gran preocupación de la Comisión sobre la maternidad en el ámbito laboral, es que la gran mayoría de los esfuerzos estatales están exclusivamente orientados hacia las madres. Esta tendencia refuerza el problema de la división sexual del trabajo y fomenta la sobrecarga de labores de las mujeres al interior de sus familias. La CIDH recomienda a los Estados la adopción de una estrategia integral, que aborde no sólo la adopción de licencias de maternidad, pero también de paternidad y parentales. También es importante que los Estados acompañen estas medidas con incentivos para los padres solicitar estas licencias sin formas de retribución en su trabajo, dado el estigma social que tiende a estar asociado con este tipo de licencia. La OIT ha recomendado la adopción de medidas ofreciendo otro tipo de licencias, como las licencias de paternidad, parentales, y de adopción, para apoyar a los trabajadores a reconciliar su vida laboral y familiar, y para que el rol reproductivo de las mujeres no se convierta en una variable excluyente y discriminadora de ellas en su acceso al campo laboral.

168. La CIDH recuerda a los Estados que la Convención de Belém do Pará provee que el acoso sexual es una forma de violencia contra la mujer que debe ser investigada y sancionada por los Estados con debida diligencia y sin dilación. El acceso a la justicia continúa siendo una primera línea de defensa para los derechos de las mujeres en esta esfera. La Comisión asimismo recuerda a los Estados la necesidad de remover los

obstáculos al derecho de las mujeres a vivir libres de violencia y su obligación positiva de garantizar este derecho protegiendo a las mujeres de este fenómeno.

169. Mientras los Estados trabajan hacia la realización plena y progresiva de sus obligaciones en el ámbito del derecho al trabajo de las mujeres, la CIDH identifica una serie de obligaciones prioritarias e inmediatas de los Estados con miras a respetar y garantizar el derecho de las mujeres a vivir libres de discriminación en esta esfera:

Analizar mediante un escrutinio estricto y de forma pormenorizada todas las leyes, normas, prácticas y políticas públicas que en su texto establezcan diferencias en base al sexo, o en la práctica puedan tener un impacto discriminatorio en las mujeres en el ejercicio de su derecho al trabajo.

Adoptar las medidas necesarias – legislativas, políticas y programáticas – para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor, tanto en el sector formal como informal.

Adoptar medidas legislativas para reconocer formalmente el trabajo no remunerado de las mujeres, y conceder beneficios similares al trabajo remunerado, en particular en el ámbito de la seguridad social.

Adoptar una política estatal integral para garantizar los derechos de las mujeres durante el embarazo, incluyendo la garantía de un mínimo de catorce semanas de licencia de maternidad pagada en los términos comprendidos en el Convenio 183 de la OIT; protecciones contra el despido y otro maltrato laboral durante el embarazo; la adopción de leyes orientadas al periodo de lactancia; y la adopción de licencias de paternidad y parentales.

Adoptar políticas que tomen en cuenta la intersección de formas de discriminación en la esfera laboral por razón de factores de riesgo combinados. Adoptar medidas para ofrecer protecciones laborales en el marco normativo en beneficio de las mujeres que trabajan en el sector informal, las trabajadoras domésticas, las

mujeres que laboran en las maquilas, las mujeres indígenas y afrodescendientes, las niñas y las migrantes, entre otros grupos.

Adoptar medidas orientadas a la creación de guarderías y salas cunas en los términos definidos en este informe.

Adoptar medidas legislativas para sancionar el acoso sexual – en el ámbito penal, civil y administrativo – y el acompañar estas medidas con regulaciones y la capacitación necesarias para los funcionarios encargados de implementar la ley.

Fomentar la elaboración de datos y cifras desagregadas por sexo, edad, raza, etnia y otros factores, de modo de tener la información precisa, con miras a la adopción de legislación y políticas públicas contra la discriminación.

Garantizar la debida diligencia para que todos los casos de violencia por razón de género en el ámbito laboral sean objeto de una investigación oportuna, completa e imparcial, así como la adecuada sanción de los responsables y la reparación de las víctimas.

255. La Comisión destaca la importancia de que los Estados adopten medidas inmediatas, deliberadas y concretas para eliminar los obstáculos que limitan el acceso y control de recursos económicos por parte de las mujeres, en particular el problema de la discriminación, y la necesidad de adoptar medidas para garantizar la igualdad sustantiva de las mujeres en esta esfera. El acceso y control de recursos por parte de las mujeres incide en sus roles económicos en cuanto al sustento del hogar, en los mercados laborales, y en la economía en general. [...]

PRONUNCIAMIENTO DE LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES

OTROS ORGANISMOS INTERNACIONALES

ORGANISMO

Organización Mundial del Trabajo

MECANISMO E INSTRUMENTO JURÍDICO

2013 - Resolución:

SOBRE LAS ESTADÍSTICAS DEL TRABAJO, LA OCUPACIÓN* Y LA SUBUTILIZACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO

ESTÁNDAR

CONSIDERACIONES INICIALES DEL DERECHO AL TRABAJO

6. El trabajo comprende todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio.

a) El trabajo se define independientemente de la legalidad de la actividad y de su carácter formal o informal.

b) El trabajo excluye las actividades que no entrañan la producción de bienes o servicios (por ejemplo la mendicidad y el robo), las actividades de cuidado personal (por ejemplo la higiene y el aseo personales) y las actividades que no pueden ser realizadas por terceros para el beneficio de una persona (por ejemplo dormir, aprender y las actividades para el entretenimiento propio).

c) El concepto de trabajo está en conformidad con la frontera general de la producción tal como se define en el Sistema de Cuentas Nacionales 2008 (SCN 2008) y su concepto de unidad económica que distingue entre:

i) unidades de mercado (es decir, sociedades, cuasi-sociedades y empresas de mercado no constituidas como sociedades 2);

ii) unidades no de mercado (es decir, administración pública e instituciones sin fines de lucro), y

iii) hogares que producen bienes o servicios para uso final propio. d) El trabajo puede realizarse en cualquier tipo de unidad económica.

ORGANISMO

Organización Mundial del Trabajo

MECANISMO E INSTRUMENTO JURÍDICO

2008 - Resolución:

SOBRE LAS ESTADÍSTICAS DEL TRABAJO INFANTIL

ESTÁNDAR

TRABAJO INFANTIL

14. El término trabajo infantil se refiere a la participación de niños en formas de trabajo prohibidas y, a nivel más general, en tipos de trabajo que es preciso eliminar por ser social y moralmente indeseables, a partir de las orientaciones de la legislación nacional, del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), así como las Recomendaciones respectivas que los complementan (núms. 146 y 190). El trabajo infantil puede ser medido en términos de la participación de los niños en actividades productivas tomando como referencia la frontera general de producción o la frontera de la producción del SCN. El marco de referencia para la medición deberá ser claramente especificado.

15. Con fines de medición estadísticos, dentro de los niños en trabajo infantil se incluye a todas las personas de 5 a 17 años de edad que, durante un período de referencia determinado, participan en una o más de las actividades siguientes:

- a) peores formas de trabajo infantil, según se describe en los párrafos 17 a 30;
- b) empleo por debajo de la edad mínima, según se describe en los párrafos 32 y 33, y
- c) servicios domésticos no remunerados peligrosos (descritos en los párrafos 36 y 37), aplicable cuando se utilice la frontera general de la producción como marco de medición.

Peores formas de trabajo infantil 17. Según el artículo 3 del Convenio núm. 182 de la OIT, las peores formas de trabajo infantil abarcan:

- a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.