

Derechos sindicales con perspectiva de género.

“Los derechos humanos tienen el desafío de buscar caminos para defender su universalidad y generar beneficios para todos los seres humanos, por tal motivo, los derechos humanos laborales establecen las condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores y trabajadoras para su defensa, reivindicación y participación socio-política”.

1. Organización

- 1.1. Nombre:** Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México
- 1.2. País:** México
- 1.3. Descripciones:** La Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCM) es un organismo público autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyo objetivo es la protección, defensa, vigilancia, promoción, estudio, educación y difusión de los derechos humanos de las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México (CDMX), así como el combate a toda forma de discriminación y exclusión, como consecuencia de un acto de autoridad en contra de cualquier persona o grupo social.
- 1.4. Ejes temáticos:** derecho a la vida; derecho a la movilidad; personas migrantes; personas sujetas de protección internacional; derecho al asilo; derecho a la integridad personal.

2. Contexto de la intervención

- 2.1. Nombre para referencias:** Derechos sindicales con perspectiva de género.
- 2.2. Nombre de la opinión consultiva:** Corte IDH. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belem do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre). Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27.
- 2.3. Información de identificación de la Opinión Consultiva:** Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27. Solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
- 2.4. Resumen de la Opinión Consultiva:** En abril de 2020 la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México presentó un escrito de Amicus Curiae ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos con el objeto de dar a conocer el alcance de las Obligaciones de los Estados bajo el Sistema Interamericano sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género.

- 2.5. **Derechos analizados:**
- 2.5.1. Convención Americana sobre Derechos Humanos:
 - 2.5.1.1. Artículo 1.1: Obligación de Respetar los Derechos
 - 2.5.1.2. Artículo 2: Deber de Adoptar Disposiciones de Derecho Interno
 - 2.5.1.3. Artículo 5: Derecho a la integridad personal
 - 2.5.1.4. Artículo 13: Libertad de pensamiento y expresión
 - 2.5.1.5. Artículo 15: Derecho de reunión
 - 2.5.1.6. Artículo 16: Libertad de asociación
 - 2.5.1.7. Artículo 24: Igualdad ante la Ley
 - 2.5.1.8. Artículo 25: Protección judicial
 - 2.5.1.9. Artículo 26: Desarrollo progresivo
 - 2.5.2. Protocolo de San Salvador
 - 2.5.2.1. Artículo 3: Obligación de no discriminación
 - 2.5.2.2. Artículo 6a: Derecho al trabajo
 - 2.5.2.3. Artículo 7: Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo
 - 2.5.2.4. Artículo 8: Derechos sindicales
 - 2.5.3. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
 - 2.5.3.1. Artículo II: Derecho de igualdad ante la Ley.
 - 2.5.3.2. Artículo IV: Derecho de libertad de investigación, opinión, expresión y difusión
 - 2.5.3.3. Artículo XIV: Derecho al trabajo y a una justa retribución
 - 2.5.3.4. Artículo XXI: Derecho de reunión
 - 2.5.3.5. Artículo XXII: Derecho de asociación
 - 2.5.4. Convención Belém do Pará
 - 2.5.4.1. Artículo 2.b: Violencia contra la mujer
 - 2.5.4.2. Artículo 3: Derecho a una vida libre de violencia
 - 2.5.4.3. Artículo 4.f: Derecho de igualdad de protección ante la ley y de la ley
 - 2.5.4.4. Artículo 5: Libre y pleno ejercicio y protección de los derechos
 - 2.5.4.5. Artículo 6.a: Derecho a la libertad de toda forma de discriminación
 - 2.5.5. Carta de la OEA:
 - 2.5.5.1. Artículo 34.g: Derecho a salario justo, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos
 - 2.5.5.2. Artículo 44.b, 44.c; y, 44.g:

3. Intención del Amicus Curiae

- 3.1. **Interés de participación:** Aportar elementos a la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre el caso mexicano en lo que toca al alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías en procesos de formación de sindicatos y sus procedimientos de formación de gobierno y negociación, así como el apego de las mismas a los instrumentos normativos interamericanos y, particularmente, al principio de igualdad y no discriminación.
- 3.2. **Pretensión jurídica:** Visibilizar el balance de la reforma laboral mexicana en su etapa inicial y evidenciar situaciones de su implementación

y consolidación que serán fundamentales para dar cumplimiento a los Convenios 87 y 98 de la OIT.

3.3. Argumentos principales:

3.3.1. En lo que toca al alcance de las obligaciones del Estado para la garantía de los procesos de formación de sindicatos y en sus procedimientos de elección y gobierno interno, entre otros, la obligación principal es de abstenerse de intervenir, por un lado, y de cumplir con sus obligaciones para garantizar el voto, la participación, el registro, entre otros de los actos sindicales para garantizar la democracia sindical. Por lo que también debe promover y ser prolijo en la información al respecto para contribuir con el cambio cultural que resulte efectivamente en esa democracia sindical.

3.3.2. En lo que toca a las acciones para la progresividad del derecho, al Estado le corresponde llevar a cabo las obligaciones de verificación de cumplimiento que le confiere la legislación, así como el desarrollo de una política pública laboral que parta del reconocimiento a la contribución económica y social que tiene el desarrollo sindical democrático. Una política pública en ese sentido y con perspectiva de género contribuye con la progresividad de los derechos en varias dimensiones: tanto las medidas de garantía presupuestaria, como las de fiscalidad con perspectiva de derecho humanos, la transparencia sindical y la evaluación de los indicadores de cumplimiento, principalmente, pues son factores que apoyan y garantizan el avance progresivo de los derechos, incluida la libertad sindical.

3.3.3. Para esta Comisión, el cumplimiento del principio de libertad sindical posibilita una negociación colectiva en términos democráticos y apegados a los derechos laborales, cuyo contenido no puede hacer nugatorios los principios y derechos consagrados en los tratados internacionales en materia del derecho humano al trabajo, las observaciones generales interpretativas del mismo o la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos pues, de otra forma, se concedería la supremacía de un poder fáctico por encima del constitucional que incluye el derecho internacional de los derechos humanos. Al considerarse el ejercicio de los derechos de libertad sindical y laborales de las mujeres no debe perderse de vista la desigualdad estructural que este sector padece y sus efectos, la realidad de la infra representación de las mujeres en los sindicatos, en especial en aquellos que corresponden a sectores laborales tradicionalmente ocupados por hombres. Ante esta situación, debe de tenerse en cuenta que no existe democracia sin igualdad, por lo que la democratización sindical debe de cruzar por ese reconocimiento. Si bien es cierto, históricamente las mujeres han participado en la organización de las y los trabajadores en diversos centros de trabajo; no podemos negar que ha sido una lucha cuesta arriba para que detenten liderazgos reconocidos formalmente en el desarrollo de la vida sindical, lo cual es un reflejo de la situación

jurídica, laboral y social de las mujeres en el mundo del trabajo, encontramos avances en que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 371, fracción IX Bis, regula que en los estatutos de los sindicatos se señale que la integración de la directiva se conformará proporcionalmente por razón de género, con el objeto de reafirmar el principio de igualdad de género en las directivas sindicales y en sus procedimientos de elección. Sin embargo, sigue siendo necesario incidir mediante medidas educativas e incluso por recursos jurídicos, tales como el juicio de amparo, al considerarse los Sindicatos autoridades para efecto del amparo, utilizando los instrumentos internacionales de protección a los derechos de las mujeres y las y los trabajadores.

3.3.4. obstante lo anterior, hacen falta esfuerzos por parte de México en este sentido y todavía hay acciones por realizarse, como la ratificación del Convenio 156 de la OIT, el cual toma en cuenta las responsabilidades de las trabajadoras y los trabajadores al tener hijas e hijos a su cargo y como éstas pueden limitar sus posibilidades de llevar a cabo actividades económicas y progresar en ellas.

3.3.5. Los cambios estructurales y tecnológicos plantean retos respecto a los métodos tradicionales de representación y negociación tanto para las y los trabajadores como para las y los empleadores. Algunas de las plataformas tecnológicas y modalidades de trabajo generan la ficción de que los derechos laborales no deben ser garantizados, y generan condiciones para la fracción de la asociación entre las personas trabajadoras. Por lo anterior, al Estado le corresponde generar una regulación que devuelva al ámbito laboral, incluso narrativo, a las personas que generan sus ingresos a partir de estas plataformas para evitar la precarización laboral que va en sentido opuesto a las obligaciones de progresividad de los derechos humanos. Para ello, la consolidación en el imaginario de las personas que participan de esos esquemas de trabajo como trabajadores y la difusión de los beneficios de asociación son fundamentales para exigir la corresponsabilidad en los derechos laborales.

3.4. **Normativa y jurisprudencia relevante:**

3.4.1. **Nacional:**

3.4.1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículos 1, 133, y 123).

3.4.1.2. Ley Federal del Trabajo (artículo 2).

3.4.1.3. Tesis Aislada núm. 2a. CXIV/2015 (10a.) de Suprema Corte de Justicia, Segunda Sala, 31 de octubre de 2015

3.4.1.4. Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías

3.4.2. **Internacional:**

3.4.2.1. Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (Anexo 23 A).

3.4.2.2. Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

3.4.2.3. Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

3.4.2.4. Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

3.4.2.5. Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo.

4. **Impacto**

4.1. **Referencias al Amicus en la Opinión Consultiva:** Se hace referencia al Amicus Curiae en el párrafo 7 de la Opinión Consultiva.

4.2. **Referencia al Amicus en otras instancias judiciales:** No se tiene conocimiento de que la sentencia haya sido referenciada en otras instancias judiciales.

4.3. **Impacto adicional:** No se tiene conocimiento del impacto adicional.