

CAPÍTULO 3 ESTÁNDARES INTERAMERICANOS SOBRE LAS CONDICIONES JUSTAS, EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS DE TRABAJO

ESTÁNDARES INTERAMERICANOS SOBRE LAS CONDICIONES JUSTAS, EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS DE TRABAJO

40. En este tercer capítulo, la Comisión y la Relatoría Especial DESCA presentan los estándares interamericanos desarrollados por la CIDH en torno de las obligaciones internacionales adquiridas por los Estados en relación a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo. En atención a lo establecido por el Protocolo de San Salvador, esas condiciones incluyen: una remuneración mínima que garantice una subsistencia digna y decorosa, un salario equitativo, un salario de igual valor por igual trabajo, la posibilidad de que todo trabajador siga su vocación, la oportunidad para ser promovido, la estabilidad en el empleo, la seguridad e higiene en el trabajo, la limitación razonable de las horas de trabajo y el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas y la remuneración de los días feriados nacionales y la prohibición del trabajo infantil. El derecho a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias debe ser analizado de manera particular en relación con grupos específicos de trabajadores, como lo son las y los trabajadores migrantes y las mujeres.
41. En este capítulo, la CIDH aborda los temas relacionados con las condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias. En primer lugar, se presentan extractos relevantes de informes aprobados por la CIDH en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Seguidamente, la Comisión expone una serie de fragmentos que contienen estándares interamericanos desarrollados sobre el trabajo en relación a grupos en situación de vulnerabilidad, como lo son los niños, las mujeres y las personas en situación de movilidad humana.

A. Seguridad e higiene

42. En el presente apartado, la CIDH y la REDESCA presentan los estándares relevantes de los informes adoptados por la CIDH acerca de las obligaciones internacionales de los Estados en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Es de indicar que en el Sistema Interamericano, se desarrolla el contenido de este derecho consolidando las bases jurisprudenciales procedentes de la Observación General 14 del Comité DESC y la Corte Europea de Derechos Humanos.

Casos presentados ante la Corte

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. OEA/Ser.L/V/II.167 Doc. 29. 2 de marzo de 2018.

106. Cabe indicar que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales era vinculante para el Estado al momento de los hechos. Específicamente el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General 14 se refirió a las obligaciones estatales relacionadas con la reducción y prevención de accidentes laborales , de la siguiente manera: Asimismo, los Estados Partes deben formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional coherente destinada a reducir al mínimo los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como formular una política nacional coherente en materia de seguridad en el empleo y servicios de salud. (...) Forman parte integrante de esa política la identificación, determinación, autorización y control de materiales, equipo, sustancias, agentes y procedimientos de trabajo peligrosos; la facilitación a los trabajadores de información sobre la salud, y la facilitación, en caso necesario, de ropa y equipo de protección: el cumplimiento de leyes y reglamentos merced a inspecciones adecuadas; (...) ¹³⁹

107. El caso Önerlydiz vs. Turquía, versa sobre una explosión en la que murieron 39 personas y que fue analizado por la Corte Europea a la luz del derecho a la vida, consagrado en términos similares en la Convención Americana. Al respecto, la determinó que la obligación de respetar los derechos, primordialmente el derecho a la vida, incluye el deber positivo del Estado de actuar para resguardar los derechos de las personas bajo su jurisdicción, sobre todo en caso de actividades industriales que, por su propia naturaleza, son peligrosas. La Corte Europea agregó que en dichos casos, debe regir la concesión de licencias, la creación, el funcionamiento, la seguridad y la supervisión de la actividad y obligar a todos los interesados a tomar medidas prácticas para garantizar la protección efectiva de los ciudadanos cuya vida pueda verse amenazada por los riesgos inherentes ¹⁴⁰.

119. [...] la Comisión toma en consideración en primer lugar que las relaciones laborales hacen parte de un ámbito que corresponde regular e inspeccionar al Estado. Como se indicó, estas obligaciones son reforzadas cuando se trata de actividades peligrosas para la vida, integridad personal o salud de las personas [...]

¹³⁹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General 14. El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud. 11 de agosto de 2000, párr. 36.

¹⁴⁰ Corte Europea de Derechos Humanos, Caso Önerlydiz vs. Turquía. Sentencia del 30 de noviembre de 2004, párr. 90.

43. Cabe destacar que la CIDH también se refirió al tema de la seguridad e higiene retomando el análisis sobre la aplicabilidad de la Observación General del Comité DESC y profundizando el análisis sobre el deber del Estado de realizar las acciones necesarias de supervisión.

Informe de Fondo No. 64/18. Opario Lemoth Morris y otros (Buzos Miskitos). Honduras. 8 de mayo de 2018.

261. Asimismo, la CIDH entiende que para cumplir con el contenido mínimo de este derecho uno de los elementos esenciales es que los Estados regulen y realicen acciones dirigidas a velar por su efectivo cumplimiento, en particular fiscalizando y sancionando su vulneración por los empleadores públicos y privados. Esto adquiere mayor importancia ante la existencia de formas de trato laboral desiguales y abusivas derivadas de relaciones laborales precarias. Lo anterior significa que ante el conocimiento de que una empresa o empleador haya generado efectos perjudiciales sobre el disfrute de este derecho, el Estado debe conducir acciones para la investigación y eventual sanción de éstas así como la reparación integral de las víctimas mediante procesos legítimos que cumplan las normas reconocidas del debido proceso.

262. LA CIDH considera que las inspecciones de trabajo, se encuentran dentro de las medidas esenciales que los Estados deben desplegar para prevenir y vigilar el respeto de este derecho; en particular debe garantizar su independencia, existencia de personal capacitado, un mapeo previo de zonas e industrias sensibles y de riesgo, que tenga la autoridad de ingreso a lugares de trabajo sin previo aviso, así como facilitar el acceso de las víctimas a la justicia. Debe velar además por que las sanciones a actores privados sean adecuadas y proporcionales a la gravedad del daño, entre las que se encuentran sanciones penales, sanciones administrativas y medidas pecuniarias¹⁴¹.

B. Trabajo infantil

44. En relación al colectivo compuesto por niñas, niños y adolescentes, la CIDH ha desarrollado estándares interamericanos particulares en atención a las condiciones de la niñez. En esta sección, se presentan una serie de partes relevantes de informes aprobados por la CIDH que contienen los estándares jurídicos sobre las obligaciones de los Estados para prohibir el trabajo infantil. A este respecto, la CIDH ha seguido el análisis de los criterios establecidos por otros organismos internacionales como la UNICEF, OIT, el Comité de Derechos del Niño y la Corte Interamericana. Los estándares sobre esta materia tienen por objetivo la protección de las niñas y los

¹⁴¹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General 23. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. 27 de abril de 2016, párrs. 54 y 59.

niños contra la explotación económica y contra la ejecución de cualquier trabajo que imponga límites a su desarrollo como ser humano. Además, la fijación de una edad mínima para trabajar es importante para permitir que las niñas y los niños gocen del derecho a la educación. Esto significa que las políticas públicas desarrolladas por los Estados deben atender especialmente a erradicar el trabajo de las niñas, niños y adolescentes en virtud de su condición, así como el deber de los Estados de identificar los grupos de NNA que se encuentren en una situación de vulnerabilidad de sus derechos y que requieren de intervenciones focalizadas a sus necesidades de protección con el objetivo de otorgar efectividad a sus derechos. La selección de partes pertinentes de informes y casos resueltos por la CIDH que se presentan a continuación, dan cuenta de estos estándares.

Casos presentados ante la Corte

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. OEA/Ser.L/V/II.167 Doc. 29. 2 de marzo de 2018.

109. Sobre estos dos ejes centrales, la Comisión y la Corte Interamericana han indicado que “los niños y las niñas son titulares de los derechos establecidos en la Convención Americana, además de contar con las medidas especiales de protección contempladas en su artículo 19, las cuales deben ser definidas según las circunstancias particulares de cada caso concreto”¹⁴². Además, “el Estado debe prestar especial atención a las necesidades y a los derechos de las niñas y los niños, en condición particular de vulnerabilidad”¹⁴³.

110. El artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño¹⁴⁴ 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 educacionales [...]”. Además, establece que los Estados fijarán una edad o edades mínimas para trabajar y dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo¹⁴⁵.

¹⁴² CIDH. Informe No. 102/13. Caso 12.723. Fondo. TGGL. Ecuador, para. 150. Cfr Corte IDH. *Caso Forneron e hija Vs. Argentina*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de abril de 2012 Serie C No. 242, párr. 44; Corte IDH. *Caso Gelman Vs. Uruguay*. Fondo y Reparaciones. Sentencia de 24 de febrero de 2011 Serie C No. 221, párr. 121.

¹⁴³ Corte IDH. *Caso Rosendo Cantú y Otra Vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. Serie C No. 216, párr. 201.

¹⁴⁴ Convención sobre los Derechos del Niño. Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, ratificada por Brasil el 24 de septiembre de 1990.

¹⁴⁵ Convención sobre los Derechos del Niño. Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, artículo 32.

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 trabajo¹⁴⁶.

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,

¹⁴⁶ CIDH. *Quinto Informe sobre la situación de los Derechos Humanos en Guatemala*, 6 de abril de 2001, Capítulo XII, párrs. 11 y 24.

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 niños¹⁴⁷.

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 niñas¹⁴⁸.

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

¹⁴⁷ Organización Internacional del Trabajo. Convenio N°182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. Ratificado por Brasil el 2 de febrero de 2002.

¹⁴⁸ Corte IDH. *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs Brasil. Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 20 de octubre de 2016. Serie C No. 318, párr. 376.

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”¹⁵⁰.

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”¹⁵¹. 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”¹⁵².

Informes temáticos

Hacia la garantía efectiva de los derechos de niñas, niños y adolescentes: Sistemas Nacionales de Protección. OEA/Ser.L/V/II.166 Doc. 206/17. 30 noviembre 2017.

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 apropiados¹⁵³. 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.

¹⁴⁹ Comité de los Derechos del Niño. Observación General 16 . Sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño (17 de abril de 2013) párrs. 13-23.

¹⁵⁰ Comité de los Derechos del Niño. Observación General 16 . Sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño (17 de abril de 2013) párr. 36.

¹⁵¹ Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General 18. El derecho al trabajo. 24 de noviembre de 2005. Párr. 15.

¹⁵² Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General 18. El derecho al trabajo. 24 de noviembre de 2005. Párr. 24.

¹⁵³ En el mismo sentido, Observación General No. 20, Sobre la efectividad de los derechos del niño durante la adolescencia, párr. 19, 20, 39 y 40.

(Recomendación)

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.

C. Trabajo de las mujeres

45. La Comisión ha identificado a las mujeres como un sector de la sociedad tradicionalmente discriminado en el goce y ejercicio pleno de derechos humanos, y ha relevado la importancia y necesidad urgente de que los Estados adopten nuevas y diversas acciones de promoción y protección de la igualdad a fin de garantizar dicho goce y ejercicio de derechos sin discriminación alguna. En ejercicio de su mandato y a través de los diversos mecanismos de trabajo, la CIDH ha desarrollado estándares interamericanos en base a la DADH, la CADH, y a los principales instrumentos universales y regionales para la protección de la igualdad de género, como por ejemplo la Convención Belém do Pará. En esta sección, la CIDH y la REDESCA se proponen ilustrar el contenido de las obligaciones de los Estados para garantizar los derechos de las mujeres en el trabajo, especialmente en relación a medidas inmediatas, deliberadas y concretas. En particular, los Estados deben impulsar acciones para detener la brecha salarial, el acoso laboral y la igualdad de oportunidades. Asimismo, se incluye una referencia especial relativa a la atención de las mujeres trabajadoras en situaciones de emergencia sanitaria. La Comisión y la REDESCA han considerado tanto los instrumentos interamericanos de derechos humanos como los Convenios de la OIT para desarrollar el contenido de las obligaciones estatales en la aplicación a casos o situaciones concretas a través de sus informes. Es de resaltar que la labor de la CIDH en torno a este grupo prioritario, ha sido extenso y amplio. Sin embargo, en este compendio se presenta una selección ponderada de los estándares más relevantes en la materia.

Informes temáticos

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. OEA/Ser.L/V/II.143 Doc. 59. 3 noviembre 2011

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 familiar¹⁵⁴. 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 mujeres¹⁵⁵. 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

¹⁵⁴ CEPAL, Caminos Hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe, 9ª Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México, D.F., 10-12 de junio de 2004 (documento publicado en abril de 2006), pág. 24.

¹⁵⁵ CEPAL, Caminos Hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe, 9ª Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México, D.F., 10-12 de junio de 2004 (documento publicado en abril de 2006), pág. 24.

¹⁵⁶ El Estado de Ecuador por ejemplo informó en su respuesta al cuestionario que su Código del Trabajo establece en el artículo 155 que “en las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio”. El Estado de Guatemala señaló que su artículo su 155 del Código de Trabajo obliga a que todo patrono que tenga a su servicio a más de treinta trabajadoras “acondicione un local para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante horas laborales, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquel. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social”. El Estado de Costa Rica, por su parte, informó sobre el establecimiento de hogares comunitarios a cargo del Instituto Mixto de Ayuda Social, mediante el cual se ofrece apoyo, alimentación, cuidado, estímulo y seguridad a infantes durante el tiempo en que sus padres se ausenten por motivos de trabajo, estudio o capacitación. El Estado de Canadá informó que el apoyo principal para el cuidado de los niños para madres y padres trabajadores es el ChildCare Expense Deduction (CCED), el cual provee que los padres pueden deducir costos de cuidado elegibles de su ingreso. El Estado de México también informó a la CIDH que el Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), está dirigido a madres trabajadoras y padres solos con hijas/os de 1-4 años de edad. Hasta diciembre de 2009 se encontraban en funcionamiento 8 mil 923 estancias infantiles en todo el país en mil 193 municipios. El Estado también informó sobre el programa Servicio de Guarderías operado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el cual en el 2009 benefició a 184 mil madres de familia a través de mil 577 guarderías.

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 mujeres¹⁵⁷. 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 familiar¹⁵⁸. 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 discapacitadas¹⁵⁹.

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

¹⁵⁷ CIDH. *Informe sobre los derechos de las mujeres en Chile: La Igualdad en la familia, el trabajo y la política*, OEA/Ser.L/V/II.134, 27 de marzo de 2009, párr. 157.

¹⁵⁸ OIT-PNUD, Trabajo y Familia, *Hacia Nuevas Formas de Conciliación con Corresponsabilidad Social* (2009), pág. 86.

¹⁵⁹ OIT-PNUD, Trabajo y Familia, *Hacia Nuevas Formas de Conciliación con Corresponsabilidad Social* (2009), pág. 97

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 laboral¹⁶⁰.

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

¹⁶⁰ OIT, *Maternity at Work: A Review of National Legislation* (2010).

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. [...].

Resoluciones

*Pandemia y derechos humanos en las Américas.
Resolución No. 1/2020.10 abril 2020.*

(Recomendación)

52. Ofrecer atención diferenciada a las mujeres profesionales de salud que trabajan en la primera línea de respuesta a la crisis sanitaria del COVID-19. En particular, ofrecer recursos adecuados a la ejecución de sus tareas, atención en salud mental, así como medios para reducir la carga doble de trabajo que tienen acumulando el rol profesional y las tareas de cuidado doméstico.

Solicitudes de Opinión Consultiva enviadas a la Corte

*Alcance de las obligaciones de los Estados, bajo el Sistema Interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género.
Solicitud enviada el 31 de Julio de 2019*

5. Desde una perspectiva de igualdad de género, debe tomarse en cuenta que, las mujeres constituyen aproximadamente el 51% de la población total y solo acceden al 38% de la masa de ingresos monetarios que generan y perciben las personas, correspondiendo el otro 62% a los hombres¹⁶¹. La CIDH ha indicado que las mujeres sufren distintas formas de discriminación tanto en la ley como en la práctica con respecto al acceso y control de recursos económicos; la distribución y el control de estos recursos al interior de la familia y fuera del hogar; y continúan enfrentando obstáculos para adquirir los medios para obtener estos recursos, situación que resulta particularmente grave en el ámbito laboral¹⁶². También la CIDH ha identificado algunos temas de preocupación que afectan a las mujeres

¹⁶¹ CEPAL. Desarrollo social inclusivo: una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe, 2015. Acceso en: 16 ene. 2019, p. 26.

¹⁶² CIDH. *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*, OEA/Ser.L/V/II.143, Doc. 59, 3 noviembre 2011, párr. 28.

en dicho ámbito, entre los cuales están la brecha salarial, el trabajo no remunerado, el acoso y la segregación ocupacional¹⁶³.

6. Pese a estos desarrollos, aún no hay criterios claros sobre las obligaciones específicas de los Estados relacionados con la libertad sindical, incluyendo los derechos a la negociación colectiva y huelga, ni sobre su interdependencia directa con las condiciones justas y equitativas de trabajo. Tampoco se ha determinado con especificidad las garantías que los Estados deben implementar cuando estos actúan como empleadores o cuando existen otros actores involucrados como empresas privadas, organismos internacionales u organizaciones sin fines de lucro ejerciendo ese rol. Teniendo en cuenta además que histórica y tradicionalmente los derechos sindicales y laborales han sido entendidos desde una visión de la fuerza laboral masculina, el desarrollo de estándares sobre las obligaciones del Estado para garantizar el principio de la igualdad y no discriminación de las mujeres en este ámbito resulta de suma relevancia para la protección de sus derechos laborales.

7. En ese sentido, el objeto de esta solicitud es que se realice una interpretación conjunta de varias normas interamericanas claves sobre las obligaciones de los Estados en relación al ejercicio de la libertad sindical, y la negociación colectiva y huelga como parte de esta, en tanto catalizadores para la protección de derechos laborales, así como de la interpretación de estas normas desde un enfoque de género. En contextos de prácticas antisindicales, desempleo, pérdida del valor real de los salarios, precarización laboral, discriminación y violencia de género contra las mujeres en el trabajo e impactos laborales por el uso intensivo de nuevas tecnologías en el continente, resulta pertinente y oportuno que la Corte Interamericana desarrolle estos temas y de orientaciones a los Estados para el adecuado cumplimiento de sus obligaciones.

D. Trabajo de las personas en situación de movilidad humana

46. La Comisión ha identificado que uno de los principales desafíos que enfrentan las personas en el contexto de la movilidad humana en materia de derechos humanos en la región es la persistencia de un gran número de políticas, leyes y prácticas estatales, así como de acciones y omisiones de actores no estatales y personas individuales, que desconocen las personas en situación de movilidad humana como sujetos de derecho y que violan sus derechos humanos. En este apartado, la Comisión presenta una selección pertinente de estándares jurídicos derivados de informes aprobados por la CIDH que resultan ilustrativos de los derechos laborales

¹⁶³ CIDH. *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*, OEA/Ser.L/V/II.143, Doc. 59, 3 noviembre 2011, párr. 82 y 83.

de las y los trabajadores migrantes, con enfoque especial en los que se encuentran en situación migratoria irregular. Es de destacar que la CIDH, a través de sus mecanismos, ha desarrollado estándares interamericanos diferenciados relativos a la protección del trabajo de las y los trabajadores migrantes, cualquiera sea su situación administrativa. De este modo, los estándares en esta materia tienen como presupuesto que la condición de migrante de una persona no es una razón válida para privarla del disfrute de los derechos laborales. En ese sentido, la CIDH ha entendido que no es justificable limitar el goce de derechos reconocidos al trabajador migrante para disminuir el desbalance existente en esta relación por su situación migratoria. En este apartado, se presentan los ejemplos más relevantes que la CIDH ha desarrollado y que hacen referencia a la protección del mencionado grupo de personas, así como a las obligaciones internacionales de los Estados en la materia.

Informes de fondo publicados por la CIDH

Informe No. 50/16. Caso 12.834. Fondo. Trabajadores indocumentados. Estados Unidos de América. 30 de noviembre de 2016

74. La Comisión ha reconocido anteriormente que, aunque el artículo II no prohíbe todas las diferencias de tratamiento en el goce de los derechos y las libertades protegidos, exige que toda distinción permisible se base en una justificación objetiva y razonable, que persiga un objetivo legítimo, “teniendo en cuenta los principios que normalmente prevalecen en las sociedades democráticas y los medios deben ser razonables y proporcionados al fin que se procura”¹⁶⁴. También se debe tener en cuenta el hecho de que “uno de los objetivos en la formulación de la Declaración fue garantizar como derecho fundamental ‘la protección equitativa de la ley a nacionales y extranjeros por igual respecto de los derechos consagrados en la Declaración’”¹⁶⁵. En ese sentido, la Comisión toma nota de conclusiones similares a las que llegaron órganos de las Naciones Unidas establecidos en virtud de tratados, que han interpretado que la prohibición de discriminar abarca a las personas que no son nacionales, independientemente de su condición jurídica, tengan o no autorización para trabajar¹⁶⁶.

¹⁶⁴ CIDH. Informe No. 51/01, Caso 9903, *Rafael Ferrer-Mazorra y otros*, Estados Unidos, 4 de abril de 2001, párr. 238 (citando para respaldar su posición la Corte Europea de Derechos Humanos, *Caso de la Lingüística Belga*, 23 de julio de 1968, Serie A No. 6, 1 E.H.R.R. 252, pág. 35, párr. 10).

¹⁶⁵ CIDH. Informe No. 113/14, Caso 11.661, Fondo, *Manickavasagam Suresh*, Canadá, 7 de noviembre de 2014, párr. 86; CIDH. Informe No. 51/01, Caso 9903, *Rafael Ferrer-Mazorra y otros*, Estados Unidos, 4 de abril de 2001, párr. 239. Véase también CIDH. *Informe sobre la situación de los derechos humanos de los solicitantes de asilo en el marco del sistema canadiense de determinación de la condición de refugiado*, OEA/Ser.L/V/II.106 Doc. 40. rev. (28 de febrero de 2000), párr. 96.

¹⁶⁶ Véase, por ejemplo, Naciones Unidas, Comité de Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares, Observación general No. 2 sobre los derechos de los trabajadores migratorios en situación irregular y de sus familiares, CMW/C/GC/2 (agosto de 2013), párr. 18 (en la cual se cita al Comité

76. Con respecto al empleo de los trabajadores indocumentados, la Comisión considera procedente señalar al comienzo que ni el Estado ni los particulares en un Estado están obligados a ofrecer empleo a trabajadores indocumentados. En otras palabras, el Estado y los particulares, como los empleadores, pueden abstenerse de establecer una relación laboral con migrantes en situación irregular. Sin embargo, cuando se entabla una relación laboral, la Comisión considera que las protecciones conferidas por ley a los trabajadores, con la gama completa de derechos y obligaciones abarcados, deben aplicarse a todos los trabajadores sin discriminación, sean documentados o indocumentados.

77. En el caso de autos, la Comisión concluye que los señores Zumaya y Lizalde, que entablaron una relación laboral y posteriormente sufrieron lesiones en el trabajo, recibieron un trato diferente del dado a los trabajadores documentados cuando trataron de obtener una indemnización por accidente de trabajo por las lesiones sufridas y de recurrir a la justicia.

78. Esta diferencia en el trato no puede atribuirse a una distinción en las leyes en sí mismas sino a una “distinción, exclusión o preferencia” en su aplicación, lo cual, en la práctica, tiene el efecto de cercenar los derechos de los trabajadores indocumentados. Como ha señalado el Estado y los peticionarios reconocen, hay varias leyes que protegen a los trabajadores y mecanismos para exigir su cumplimiento. Para estas leyes en sí mismas no importa si el trabajador afectado tiene autorización para trabajar. Sin embargo, la Comisión observa que, a pesar de los términos y los mecanismos de estas leyes, ni el señor Zumaya ni el señor Lizalde lograron obtener prestaciones completas en el marco de los programas de indemnización por accidentes de trabajo, incluidas las prestaciones médicas.

89. En el caso de autos, la Comisión observa que, a pesar del argumento del Estado de que hay otras prestaciones, además de los salarios perdidos, de las cuales pueden valerse los trabajadores indocumentados después del caso *Hoffman*, ni al señor Zumaya ni al señor Lizalde les pagaron en su totalidad los gastos de atención médica para las lesiones sufridas. Asimismo, el análisis precedente deja en claro que el Estado sometió a ambas víctimas, los señores Zumaya y Lizalde, en calidad de no nacionales que no tenían autorización para trabajar, a un régimen jurídico en relación con sus procedimientos de indemnización por accidentes de trabajo que es fundamentalmente diferente del régimen aplicable a otros trabajadores nacionales o autorizados.

de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general N° 20 sobre la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales, E/C.12/GC/20, julio de 2009, párr. 30).

90. Por lo tanto, la Comisión considera que el Estado no ha asegurado que las protecciones para los trabajadores plasmadas en la ley, incluidos los recursos para las violaciones de los derechos laborales, se reconozcan y se apliquen a todos los trabajadores sin discriminación. La Comisión [...] recalca que juicios [por fraude] no guardan relación alguna con el derecho de un trabajador indocumentado lesionado, y no deben afectar de ninguna manera, a recibir derechos laborales y gozar de ellos, como la indemnización por accidentes de trabajo, una vez que la persona ha entablado una relación laboral en Estados Unidos.

Informes temáticos

Migración forzada de personas nicaragüenses a Costa Rica. OEA/Ser.L/V/II. Doc.150. 8 septiembre 2019.

243. (...) La CIDH también nota que en el marco de las Cumbres de las Américas los Jefes de Estado y de Gobierno han manifestado consistentemente la importancia de garantizar la protección de los derechos humanos de las personas migrantes, incluyendo los derechos laborales, dando mandatos específicos sobre el tema¹⁶⁷; esto también ha sido reflejado por la Asamblea General de la OEA¹⁶⁸. En el marco de las Naciones Unidas, la Asamblea General también solicitó el cumplimiento de la legislación laboral y el respeto y promoción de las normas internacionales del trabajo y los derechos de los migrantes en sus lugares de trabajo¹⁶⁹.

250. La Comisión muestra su preocupación por la emisión del permiso laboral, en el mejor de los casos, a los 9 a 12 meses desde que la persona presentó su solicitud de asilo, podría además generar efectos perniciosos en el ejercicio del derecho al trabajo, exponiendo a las personas nicaragüenses en necesidad de protección internacional a la falta de acceso a un empleo formal, así como condiciones laborales de explotación o de subempleo. Al respecto, el ACNUR ha puntualizado que “la restricción de los derechos de los refugiados y retrasando la obtención de soluciones duraderas durante años causa frustración y tensión entre los refugiados y la

¹⁶⁷ OEA. Cumbres de las Américas: Seguimiento e implementación de Mandatos (Migración). En: (consulta 04 de febrero de 2019).

¹⁶⁸ OEA. Asamblea General, Los derechos humanos de los migrantes, incluidos los trabajadores migratorios y sus familias. AG/RES. 2729 (XLII-O/12), 4 de junio de 2012.

¹⁶⁹ ONU, Asamblea General. Resolución 68/179. Protección de los migrantes. UN Doc. A/RES/68/179, 28 de enero de 2014; ONU, Asamblea General. Declaración del Diálogo de Alto Nivel sobre la Migración Internacional y el Desarrollo. UN Doc. A/RES/68/4, 21 de enero de 2014. Ver, entre otros, ONU. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No 18: El derecho al Trabajo, U.N. Doc. E/C.12/GC/18, 24 de noviembre de 2005. Asimismo, el preámbulo del Convenio N° 168 de la OIT, de 1988 señala que:“(…) la importancia del trabajo y del empleo productivo en toda la sociedad, en razón no sólo de los recursos que crean para la comunidad, sino también de los ingresos que proporcionan a los trabajadores, del papel social que les confieren y del sentimiento de satisfacción personal que les infunden”

comunidad de acogida. En tales situaciones, los refugiados, en particular mujeres y niños, se vuelven más vulnerables a diversas formas de explotación, como la trata y el reclutamiento forzoso, y pueden desarrollar una dependencia a largo plazo de la asistencia humanitaria¹⁷⁰.

251. Asimismo, en varias oportunidades, la CIDH se ha referido a la condición de vulnerabilidad estructural que enfrentan las personas migrantes, y a los abusos a los cuales están expuestas, entre los que se incluyen las condiciones deficientes de trabajo¹⁷¹. En esa misma línea, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos se refieren a las personas migrantes como uno de los grupos que a menudo no goza del mismo nivel de protección jurídica de sus derechos humanos que la población en general, lo cual puede facilitar abusos por parte de las empresas e impedir que se examinen administrativa o judicialmente tales casos¹⁷².

254. Por su parte, la Corte Interamericana ha establecido que “la calidad migratoria de una persona no puede constituir, de manera alguna, una justificación para privarla del goce y ejercicio de sus derechos humanos, entre ellos los de carácter laboral”, y que “el migrante, al asumir una relación de trabajo, adquiere derechos por ser trabajador, que deben ser reconocidos y garantizados, independientemente de su situación regular o irregular en el Estado de empleo. Estos derechos son consecuencia de la relación laboral”¹⁷³. Por lo tanto, la CIDH considera que las personas que solicitan asilo y que inician una relación laboral, deben gozar de los mismos derechos y prestaciones laborales que las personas nacionales. En este sentido, el Comité de Trabajadores Migratorios de la ONU (CMW) ha alertado sobre la necesidad de adoptar medidas eficaces contra el impago de salarios, el aplazamiento del pago hasta la partida de los trabajadores, la transferencia de salarios a cuentas

¹⁷⁰ ACNUR, Integración Local y Autonomía, U.N.Doc. EC/55/5C/CRP, 15 de junio de 2015, párr. 6. Ver entre otros ONU. Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes sobre una agenda 2035 para facilitar la movilidad humana, A/HRC/35/25, 28 de abril de 2017, párr. 49. ONU. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No 18: El derecho al Trabajo, U.N. Doc. E/C.12/GC/18, 24 de noviembre de 2005. Organización Internacional del Trabajo, Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes, ILC.105/III/1B, 2016, párr. 371.

¹⁷¹ CIDH. *Derechos humanos de los migrantes, refugiados, apátridas, víctimas de trata de personas y desplazados internos: Normas y estándares del Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. OEA/Ser.L/V/II, Doc. 46/15 (2015), párr. 8; CIDH. Informe Anual. Segundo informe de progreso de la relatoría sobre trabajadores migratorios y miembros de sus familias, OEA/Ser.L/V/II.111doc. 20 rev. 16 abril de 2001, párr. 64.

¹⁷² ONU, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, aprobados por el Consejo de Derechos Humanos, 16 de junio de 2011, Resolución 17/4, comentarios a Principios 3, 12 y 26.

¹⁷³ Corte IDH. Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18, párr. 134.

inaccesibles para trabajadores migratorios o el pago de salarios inferiores que perciban los nacionales¹⁷⁴.

255. Al respecto, los Estados deben adoptar las medidas pertinentes para supervisar que las empresas que contraten a estas personas también respetan sus derechos laborales, en igualdad de condiciones que el personal de origen nacional. Para dichos efectos es importante que las empresas ejerzan la debida diligencia en sus procesos para identificar posibles riesgos e impactos negativos en los derechos humanos y la labor de supervisión del Estado en estos supuestos será imprescindible al formar parte de sus obligaciones internacionales en la materia.

256. Por otra parte, la Comisión observa que, de acuerdo con la legislación costarricense, las personas extranjeras que se encuentran en situación regular cuentan con permiso para trabajar. En este sentido, la Comisión recuerda que las personas que se encuentran solicitando el reconocimiento de la condición de refugiado se encuentran también de manera regular, aun cuando no se haya resuelto su solicitud para el reconocimiento de dicha condición. Dentro de este marco, la Comisión observa que la emisión del permiso laboral a los tres meses posteriores a la entrevista de elegibilidad dentro del procedimiento para la determinación de refugiado, representa una desigualdad en relación a otras personas migrantes. Sin perjuicio de lo antes expuesto, la CIDH recuerda que independientemente de la situación migratoria de la persona cuando se entabla una relación laboral, las protecciones conferidas por ley a los trabajadores, con la gama completa de derechos y obligaciones abarcados, deben aplicarse a todos los trabajadores sin discriminación, se encuentren o no en situación regular¹⁷⁵.

257. En este sentido, la Comisión insta al Estado de Costa Rica a adoptar tanto medidas legislativas como administrativas para que, en el marco del procedimiento para el reconocimiento de la condición de refugiado, las personas que han manifestado presentar necesidades de protección internacional a través de su solicitud de asilo, puedan acceder a un permiso laboral desde el momento en el que presentan dicha solicitud, sin distinción alguna; garantizando así su derecho al trabajo y el ejercicio de otros derechos humanos que dependen de éste. Además, teniendo en cuenta la particular posición histórica de Costa Rica como Estado de acogida en la región de Centroamérica, la Comisión considera que como parte del cumplimiento de sus obligaciones internacionales de garantía en

¹⁷⁴ Comité de Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, Observación General Nº 2 sobre los derechos de los trabajadores migratorios en situación irregular y de sus familiares, 28 de agosto de 2013, párr. 63.

¹⁷⁵ CIDH. Informe No. 50/16, Trabajadores indocumentados v. Estados Unidos de América, Fondo, 30 de noviembre de 2016, párr.76.

estos contextos, el diseño e incorporación de programas enfocados a personas que requieren protección internacional dentro de sus políticas nacionales de empleo y marcos normativos regulatorios del trabajo no solo será necesario en el ámbito nacional, sino que puede constituir un ejemplo de buena práctica a seguir por los demás Estados de la región.

259. (...) la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que los Estados no pueden discriminar con base en una o más de las categorías prohibidas señaladas en el artículo 1.1 de la Convención Americana¹⁷⁶. En este sentido, la Comisión nota que este trato diferenciado para acceder al derecho al trabajo con base en la condición migratoria de las personas únicamente podría ser considerada legítima cuando persiga un objetivo válido, sea razonable y proporcional¹⁷⁷.

263. En consecuencia, la CIDH reconoce y celebra las políticas adoptadas por el Estado de Costa Rica y al mismo tiempo, le insta a tomar las medidas necesarias a fin de respetar y garantizar el derecho al trabajo de las personas nicaragüenses que se han visto forzadas a huir de su país y a solicitar protección internacional en Costa Rica, de forma oportuna y eficaz a través de la emisión del permiso laboral a partir del momento en que la persona inicia el procedimiento para determinar una necesidad de protección internacional, y permitiendo el acceso a todas las profesiones sin distinción con base en su categoría migratoria. Adicionalmente, tomando en consideración la particular situación de vulnerabilidad de las personas migrantes, el Estado deberá adoptar medidas dirigidas a supervisar a las empresas que las contraten, con el fin de prevenir posibles vulneraciones a sus derechos humanos.

Séptimo informe de progreso de la Relatoría Especial sobre Trabajadores Migratorios y miembros de sus familias correspondiente al período entre enero y diciembre de 2005.

177. En materia de derechos laborales, los trabajadores migratorios requieren de información en torno a sus derechos laborales y a la forma de protegerlos y garantizarlos. Los Estados pueden tomar medidas pro-activas para proteger los derechos de sus ciudadanos en el exterior mediante campañas de información y a través del impulso y la firma de convenios con las Oficinas del Trabajo del Estado receptor [...]

¹⁷⁶ Veáse, Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 1.1. 1.

¹⁷⁷ Corte IDH. Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03, 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18, párr. 90.

Derechos humanos de los migrantes y otras personas en el contexto de movilidad humana en México. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 48/13. 30 de diciembre 2013

599. [...] Si bien el principio de no discriminación e igualdad ante la ley obliga a que los Estados garanticen el respeto de los derechos laborales de los trabajadores migrantes, en la práctica el hecho de ser migrantes conlleva a que estas personas no sean consideradas como sujetos de derecho, y esta situación es mucho más gravosa para aquellos que se encuentran en situación migratoria irregular¹⁷⁸.

Informe sobre pobreza y derechos humanos en las Américas. OEA/Ser.L/V/II.164 Doc.147. 7 de septiembre de 2017.

(Recomendación)

12. Las normas y estándares del derecho internacional de los derechos humanos contemplan las necesidades especiales de protección que presentan los migrantes que se han visto forzados a salir de sus países de origen debido a amenazas para su vida, para sus familias, o para luchar en búsqueda de trabajos dignos. En lo que concierne al desarrollo de estándares, los órganos del Sistema Interamericano también avanzan de forma progresiva conceptos como el relativo al derecho a la vida digna, así como identificando diversas formas de tratos crueles, inhumanos y degradantes. Esos avances jurisprudenciales deben ser tenidos en cuenta al momento de determinar si la migración de personas en situaciones de pobreza, se ha dado como consecuencia de vulneraciones a estos conceptos. La utilización de conceptos como el del derecho a la vida digna y la prohibición de tratos crueles, inhumanos y degradantes pueden ser la base para prevenir la devolución o deportación de migrantes en situación de pobreza.

Informes de país

Informe sobre la situación de los derechos humanos en la República Dominicana. OEA/Ser.L/V/II.Doc. 45/15. 31 diciembre 2015.

573. Con relación a los derechos laborales de los trabajadores migrantes, la Comisión estima importante recordar lo dispuesto por la Corte Interamericana en su Opinión Consultiva sobre la Condición Jurídica de los Trabajadores Migrantes Indocumentados, al sostener que los derechos laborales de las personas migrantes, cualquiera sea su situación migratoria, se derivan de su relación laboral, toda vez

¹⁷⁸ CIDH. *Informe sobre la situación de los derechos humanos en la República Dominicana*. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 45/15. 31 diciembre 2015, párr. 574.

que ellos surgen de su condición de trabajadores y no de su situación migratoria.¹⁷⁹

574. Estos casos ponen de manifiesto a la CIDH las situaciones que suelen enfrentar los trabajadores haitianos en territorio dominicano, quienes a menudo son víctimas de explotación laboral, y la consecuente privación de los derechos asociados al trabajo. La Comisión observa que el cúmulo de estas situaciones conlleva a que en el contexto de los trabajadores migrantes haitianos exista una normalización del abuso y de la explotación. Si bien el principio de no discriminación e igualdad ante la ley obliga a que los Estados garanticen el respeto de los derechos laborales de los trabajadores migrantes, en la práctica el hecho de ser migrantes conlleva a que estas personas no sean consideradas como sujetos de derecho, y esta situación es mucho más gravosa para aquellos que se encuentran en situación migratoria irregular.

Informe anual

Informe Anual. Segundo informe de progreso de la relatoría sobre trabajadores migratorios y miembros de sus familias, OEA/Ser./L/V/II.111 Doc. 20 rev. 16 abril de 2001.

64. A este respecto, es preciso recalcar que inmigrantes y trabajadores migratorios se encuentran en una condición muy vulnerable. Estas personas muchas veces ignoran las leyes y el idioma del país receptor y en varias ocasiones deben enfrentar abierta hostilidad por parte de la población, incluso de las autoridades. La situación es particularmente grave en el caso de los migrantes indocumentados, cuya situación inmigratoria los expone aún más a abusos. De hecho, dada la situación particular de los migrantes se sostiene que estas personas enfrentan una condición de vulnerabilidad estructural¹⁸⁰. A raíz de ella, los migrantes están expuestos a una serie de atropellos. Entre ellos se pueden mencionar arrestos arbitrarios y la ausencia de debido proceso; deportaciones masivas; discriminación para concesión de la nacionalidad o para acceder a servicios sociales a los que extranjeros tienen derecho por ley; condiciones de detención inhumanas; apremios ilegítimos por parte de autoridades como policías y funcionarios de inmigración; y completa indefensión cuando son expuestos a condiciones de explotación por parte de empleadores inescrupulosos. Estas situaciones afectan de forma particular a las mujeres y niños

¹⁷⁹ Corte IDH. *Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18.

¹⁸⁰ Naciones Unidas. Grupo de Trabajo Intergubernamental de Expertos en los Derechos Humanos de los Migrantes, Informe E/CN.4/AC.46/1998/5, párrafo 28; Naciones Unidas, Derechos Humanos de los Migrantes, Informe E/CN.4/2000/82, párrafo 13.

migrantes, quienes están además expuestos a excesos como acoso sexual, golpizas y condiciones de trabajo deficiente.