



Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**54º período de sesiones**

23 de febrero a 6 de marzo de 2015

Tema 4 del programa provisional

**Cuestiones sustantivas que se plantean en la aplicación
del Pacto Internacional de Derechos Económicos,
Sociales y Culturales****Derecho a condiciones de trabajo equitativas y
satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional
de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)****Proyecto preparado por Virginia Bras Gomes y
Renato Ribeiro Leão, Relatores***

1. De conformidad con el artículo 65 de su reglamento provisional (E/C.12/1990/4/Rev.1), el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales podrá preparar observaciones generales, basadas en los diversos artículos y disposiciones del Pacto, con objeto de ayudar a los Estados partes a cumplir sus obligaciones en materia de presentación de informes. El presente proyecto de observación general se ha preparado con arreglo a dicho artículo.

I. Introducción

2. El derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias está reconocido en los tratados internacionales de derechos humanos¹ y en otros instrumentos de las Naciones Unidas, en particular los convenios de la Organización

* Documento presentado con retraso.

¹ Declaración Universal de Derechos Humanos, artículos 23 y 24; Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, artículo 5; Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, artículo 11; Convención sobre los Derechos del Niño, artículo 32; Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, artículo 25; Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo 27.



Internacional del Trabajo (OIT)², y en el plano regional³. Ese derecho es un componente importante de un conjunto más amplio de derechos laborales consagrados en el Pacto y el corolario del derecho a trabajar en un trabajo libremente escogido o aceptado. Asimismo, los derechos sindicales, la libertad de asociación y el derecho de huelga son medios fundamentales para instaurar, mantener y defender unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias⁴. A su vez, las prestaciones de la seguridad social para compensar la falta de ingresos procedentes del trabajo también son un elemento importante de los derechos laborales⁵. El disfrute del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias es también un requisito previo y el resultado del disfrute de otros derechos recogidos en el Pacto, ya que garantiza, por ejemplo, el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental previniendo los accidentes laborales y las enfermedades profesionales y posibilitando un nivel de vida adecuado mediante una remuneración aceptable.

3. Al Comité le preocupa que algunos Estados y agentes no estatales aún no reconozcan plenamente la importancia del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, como se desprende de varios factores. De hecho, casi 50 años después de la aprobación del Pacto, la diferencia salarial por razón de sexo sigue siendo un problema persistente a nivel mundial. La OIT estima que todos los años unas 330 millones de personas sufren accidentes laborales y que se producen 2 millones de muertes relacionadas con el trabajo⁶. En casi la mitad de los países del mundo la semana laboral reglamentaria es

² Si bien muchos convenios de la OIT se refieren directa e indirectamente a las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, el Comité ha identificado los siguientes como importantes: Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (Nº 1); Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (Nº 14); Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (Nº 26); Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (Nº 30); Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (Nº 47); Convenio sobre la protección del salario, 1949 (Nº 95); Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (Nº 99); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Nº 100); Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (Nº 106); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Nº 111); Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (Nº 131); Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (Nº 132); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (Nº 138); Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (Nº 153); Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (Nº 155); Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (Nº 155); Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (Nº 156); Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (Nº 171); Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (Nº 175); Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (Nº 183); Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (Nº 187); Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (Nº 189).

³ Carta Social Europea (Revisada), Parte I, párrafos 2, 3, 4, 7 y 8; Parte II, artículos 2, 3 y 4; Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, artículos 1483), 23, 31 y 32; Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 7; Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, artículo 15. La redacción de las disposiciones en los diversos tratados difiere. Los instrumentos europeos ofrecen una protección más amplia, mientras que la Carta Africana incluye la obligación más restringida de "igual salario por trabajo igual".

⁴ En el párrafo 2 de la observación general Nº 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se indica la interconexión entre el derecho al trabajo en un sentido general proclamado en el artículo 6 del Pacto; el reconocimiento de la dimensión individual del derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias desarrollado en el artículo 7; y la dimensión colectiva abordada en el artículo 8.

⁵ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general Nº 19 relativa al derecho a la seguridad social, párr. 2.

⁶ Según la OIT, el número total de accidentes laborales fatales y no fatales y de enfermedades profesionales a nivel mundial no varió significativamente en el período comprendido entre 1998 y 2008, pero la cifra mundial oculta variaciones entre países y regiones.

de más de 40 horas, en muchos es de hasta 48 horas y el promedio de las horas de trabajo en algunos países es excesivamente alto.

4. La discriminación, las desigualdades y la falta de descanso y de disfrute del tiempo libre garantizados afectan a muchos trabajadores en todo el mundo. Desde hace algunos años, las crisis económicas, fiscales y políticas han dado lugar a la adopción de medidas de austeridad que socavan los avances logrados y a unos contratos laborales cada vez más complejos, así como a la erosión de las normas nacionales e internacionales del trabajo, la negociación colectiva y las condiciones de trabajo, que a menudo redundan en una protección insuficiente de las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que exige el Pacto.

5. Basándose en los muchos años de experiencia del Comité en el examen de los informes de los Estados partes, y como continuación de la observación general N° 18 sobre el derecho al trabajo, la presente observación general tiene por objeto contribuir a la plena aplicación del artículo 7 del Pacto.

II. Contenido normativo

6. Toda persona, sin distinción alguna, tiene derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. La referencia a "toda persona" pone de relieve que el derecho se aplica a todos los trabajadores, mujeres y hombres, así como a los trabajadores jóvenes de edad, los trabajadores con discapacidad, los trabajadores del sector informal, los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos, los trabajadores autónomos y los trabajadores no remunerados y a todos los trabajadores en todos los ámbitos, incluidas las zonas de libre comercio y las zonas industriales francas. La referencia a "toda persona" refuerza la prohibición general de discriminación que figura en el artículo 2 2), y la disposición sobre la igualdad enunciada en el artículo 3 del Pacto y se complementa con las diversas referencias a la igualdad y a la protección contra distinciones de ninguna especie que figuran en el artículo 7 a) i) y c).

7. En su formulación, el artículo 7 incluye una lista no exhaustiva de elementos básicos para garantizar condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, que se desarrollan en esta observación general. Además, la inclusión del término "en especial" indica que también son importantes otros elementos. En este contexto, el Comité ha subrayado sistemáticamente factores como la prohibición del trabajo forzoso y la explotación social y económica de niños y adolescentes, la protección contra la violencia y el acoso, incluido el acoso sexual, así como las licencias de maternidad, paternidad y parental remuneradas.

Artículo 7 a): Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Remuneración

8. La "remuneración" es el primer elemento constitutivo de unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. El término "remuneración" tiene un amplio alcance y trasciende la noción más restringida de "sueldo" o "salario" para incluir las prestaciones complementarias directas o indirectas y en efectivo o en especie, que deberían ser de una cuantía justa y razonable, pagadas por el empleador al empleado, tales como

gratificaciones, contribuciones al seguro de salud, subsidios de vivienda y alimentación y servicios de guardería asequibles en el lugar de trabajo⁷.

9. El artículo 7 a) define los requisitos que una remuneración debe reunir "como mínimo" para que se haga efectivo el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Es evidente que la expresión "como mínimo" es indicar que el artículo establece los requisitos básicos para la remuneración, y que en ningún caso debería limitar los esfuerzos para mejorar la remuneración por encima de esos niveles⁸. Esos requisitos mínimos se aplican a "todos los trabajadores", que remite a la expresión "toda persona" que figura en la disposición introductoria.

10. Los criterios mínimos de la remuneración definidos en el artículo 7 a) son: un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual (artículo 7 a) i)); y unas condiciones de existencia dignas para los trabajadores y sus familias (artículo 7 a) ii)).

ii) Salario equitativo

11. Todos los trabajadores tienen derecho a un salario equitativo. La noción de salario equitativo no es estática, pues depende de una serie de criterios objetivos no exhaustivos que reflejan no solo el resultado del trabajo, sino también las responsabilidades del trabajador, el nivel de calificación y de educación necesario para desempeñar el trabajo, las consecuencias que el trabajo tiene en la salud y la seguridad del trabajador, las dificultades específicas relacionadas con el trabajo y la repercusión en la vida personal y familiar del trabajador⁹ ¹⁰. Toda evaluación de la equidad debería también tener en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras, particularmente en los casos en que su trabajo y su salario han estado tradicionalmente infravalorado. Cuando los trabajadores tienen contratos precarios, podría ser necesario incluir complementos salariales y otras medidas de protección contra la arbitrariedad en aras de la equidad para mitigar la falta de seguridad en el empleo. Los trabajadores no deberían tener que devolver parte de su salario por el trabajo ya realizado y deberían percibir todos los salarios y prestaciones que les correspondan legalmente al término del contrato o en caso de quiebra o liquidación judicial de bienes del empleador. Está prohibido que los empleadores restrinjan la libertad de los trabajadores de disponer de su remuneración. Los presos que hayan aceptado trabajar deben recibir un salario equitativo. Aunque para algunos trabajadores el salario mínimo puede ser un salario equitativo, la gran mayoría de los trabajadores considera que el salario equitativo es superior al salario mínimo.

iii) Igual remuneración por trabajo de igual valor, sin distinciones

12. Los trabajadores no solo deberían recibir una remuneración igual cuando realicen trabajos equivalentes o similares, sino que la remuneración también debería ser igual incluso cuando el trabajo sea completamente distinto pero no obstante de igual valor,

⁷ El artículo 1 a) del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Nº 100) de la OIT, ratificado por 171 Estados, apoya esta interpretación.

⁸ Trabajos preparatorios, documento A/2929 (1955), párr.5. Craven, *op. cit.*, pág. 228.

⁹ El Estudio general de la OIT de 2014 sobre los "Sistemas de salarios mínimos" sugiere que la noción de salario equitativo comprende las nociones de salario mínimo y de salario de subsistencia (este último está más estrechamente relacionado con el artículo 7 a) ii) del Pacto), y que la noción de salario equitativo es más amplia.

¹⁰ En la presente observación general se entiende que la relación entre los salarios y el costo de la vida se enmarca más claramente en el artículo 7 a) ii); sin embargo, también es importante destacar que la noción de "salario equitativo" y la de remuneración que permita unas condiciones de existencia dignas son interdependientes.

evaluado con criterios objetivos. Este requisito va más allá de los meros salarios o sueldos e incluye otros pagos o prestaciones pagadas directa o indirectamente a los trabajadores. Si bien la igualdad entre hombres y mujeres es particularmente importante en este contexto, e incluso se menciona expresamente en el artículo 7 a) i), el Comité reitera que la igualdad se aplica a todos los trabajadores, sin distinción por motivos de raza, origen étnico, nacionalidad, condición de migrante o estado de salud, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género o cualquier otro motivo¹¹.

13. Para conocer el grado en que se consigue la igualdad es necesario evaluar de forma objetiva y continua si el trabajo es de igual valor y si la remuneración recibida es igual¹². La evaluación debería cubrir una amplia serie de funciones. Dado que la atención debería centrarse en el "valor" del trabajo, los factores de evaluación deberían ser las competencias, las responsabilidades y el esfuerzo exigidos al trabajador, así como las condiciones de trabajo. La evaluación podría basarse en una comparación de las tasas de remuneración de diferentes organizaciones, empresas y profesiones.

14. La evaluación objetiva del trabajo es importante para evitar la discriminación indirecta al determinar las tasas de remuneración y comparar el valor relativo de los diferentes trabajos. Por ejemplo, una distinción entre trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial —como el pago de gratificaciones solo a los empleados a tiempo completo— podría discriminar indirectamente a las mujeres empleadas en los casos en que un porcentaje mayor de mujeres trabaje a tiempo parcial¹³. Asimismo, la evaluación objetiva del trabajo debe estar exenta de prejuicios sexistas.

15. El principio de igual remuneración por trabajo de igual valor se aplica a todos los sectores, aunque los Estados partes tienen diferentes responsabilidades respecto del sector público y privado. Cuando el Estado tenga influencia directa en las tasas de remuneración, la igualdad en el sector público debería conseguirse lo más rápido posible garantizando igual remuneración por trabajo de igual valor en los empleos de la función pública a nivel central, provincial o local, así como en los trabajos sujetos a contratos públicos o en empresas controladas total o parcialmente por el Estado¹⁴.

16. Las remuneraciones que se acuerden mediante convenios colectivos entre los trabajadores y los empleadores deberían procurar la igualdad por trabajo de igual valor. Los Estados partes deberían aprobar leyes y adoptar otras medidas pertinentes para promover el logro progresivo de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, incluido en el sector privado, por ejemplo alentando el establecimiento de una clasificación de empleos independientemente del sexo; fijando objetivos con plazos determinados para alcanzar la igualdad y requisitos de información para evaluar si se han alcanzado los objetivos; y exigiendo reducciones progresivas de las diferencias entre las tasas de remuneración de los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor¹⁵. Los Estados partes deben considerar la posibilidad de adoptar una amplia serie de medidas de formación profesional y de otro tipo de capacitación destinadas a las mujeres, incluidos los ámbitos de estudio y de trabajo no tradicionales.

¹¹ Artículo 2, párr. 2 del Pacto y observación general N° 20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

¹² El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (N° 100), artículo 1 b) define la "igualdad de remuneración por trabajo de igual valor" como "las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo". La Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (N° 111) amplía el principio de remuneración igual por trabajo de igual valor a otros motivos de discriminación prohibidos. Al utilizar explícitamente el término "sin distinciones", el artículo 7 va más allá del Convenio N° 100 a fin de proteger contra la discriminación por motivos distintos del sexo.

¹³ Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (N° 175), artículo 5.

¹⁴ Adaptado de la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (N° 90), párrs. 1 y 2.

¹⁵ Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (N° 90) de la OIT, párrs. 4 y 5.

iv) Condiciones de trabajo de las mujeres no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual

17. Las "condiciones de trabajo" en este apartado concreto se refieren a las "condiciones" definidas en el contrato de trabajo que pueden influir en la tasa de remuneración y a las "condiciones" más generales a las que se alude en otros párrafos del artículo 7. Así pues, una mujer que realice un trabajo de igual valor que un homólogo de sexo masculino no debería tener menos protecciones contractuales ni obligaciones contractuales más estrictas. Este requisito no impide que las mujeres gocen de unas condiciones de trabajo específicas relacionadas con el embarazo y la protección de la maternidad.

18. Aunque la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor debería conseguirse de forma progresiva, las condiciones de trabajo de las mujeres no inferiores a las de los hombres y de salario igual por trabajo igual¹⁶ deben garantizarse, de conformidad con la obligación de los Estados partes que figura en el artículo 2 2) de garantizar el ejercicio de todos los derechos que se enuncian en el Pacto sin discriminación alguna. Por consiguiente, los Estados partes deben hacer efectivo este aspecto del artículo 7 a) i) de inmediato.

19. La noción de "salario igual por trabajo igual" mencionada en la segunda parte del artículo 7 a) i) es más restrictiva porque se centra en la noción más específica de trabajo igual, en vez de en el concepto más amplio de remuneración basada en el valor del trabajo. El Comité considera que, en el caso concreto de que un hombre y una mujer desempeñen funciones iguales o similares, ambos trabajadores deben percibir el mismo salario, aunque ello no debería ir en detrimento de la exigencia de tomar medidas inmediatas para cumplir la obligación más amplia de lograr de forma progresiva la igualdad de remuneración para los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor.

v) Remuneración que proporciona a todos los trabajadores unas condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias

20. Estrechamente relacionada con los conceptos de equidad e igualdad, la "remuneración" también debe proporcionar unas "condiciones de existencia dignas" a los trabajadores y sus familiares. Mientras que los salarios equitativos y la remuneración igual se determinan en función del trabajo realizado por un trabajador, así como en comparación con otros trabajadores, la remuneración que proporciona unas condiciones de existencia dignas se debe determinar en función de factores externos, como el costo de la vida y otras condiciones económicas y sociales imperantes. Así pues, la remuneración debe ser suficiente para permitir al trabajador y a su familia gozar de otros derechos reconocidos en el Pacto, como la seguridad social, la atención de salud, la educación y un nivel de vida adecuado, incluido el acceso a alimentación, agua, saneamiento, vivienda y vestido suficientes.

21. La noción de salario mínimo definido como "la cuantía mínima de la remuneración que un empleador deberá abonar a sus asalariados por las prestaciones que estos hayan efectuado durante un determinado período, sin que dicha cuantía pueda ser rebajada mediante convenio colectivo ni acuerdo individual"¹⁷ es una manera de garantizar que la remuneración proporciona unas condiciones de existencia dignas a los trabajadores y sus familias.

¹⁶ Los instrumentos de la OIT no se refieren al concepto de salario igual por trabajo igual, sino que solo al de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. El Pacto incluye ambos.

¹⁷ Definición utilizada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT en diversos informes y otros documentos.

22. Los Estados partes deberían priorizar la adopción de un salario mínimo sujeto a revisiones periódicas que se ajuste al costo de la vida y prever un mecanismo para ello. Los trabajadores, los empleadores y las organizaciones que los representan, así como otras partes interesadas, como los representantes de la sociedad civil, deberían participar directamente en el funcionamiento de dicho mecanismo.

23. Según la experiencia del Comité, un salario mínimo solo es eficaz si es realista. El salario mínimo debería estar reconocido en la legislación, fijarse atendiendo a los requisitos de unas condiciones de existencia dignas y aplicarse de forma coherente. Los elementos que han de considerarse para fijar el salario mínimo son flexibles, pero deben ser técnicamente adecuados e incluir el nivel general de salarios en el país, el costo de la vida, las cotizaciones y prestaciones de la seguridad social y los niveles de vida relativos.

24. El salario mínimo debe estar por encima del umbral de pobreza. Habida cuenta de la segregación vertical y horizontal de las mujeres en el mercado laboral, el salario mínimo es especialmente importante para que ellas disfruten de los derechos consagrados en el Pacto. El salario mínimo podría representar un porcentaje del salario medio, siempre y cuando ese porcentaje sea suficiente para garantizar unas condiciones de existencia dignas a los trabajadores y sus familias¹⁸.

25. La referencia a los salarios pagados por trabajo de igual valor en los sectores sujetos a convenios colectivos salariales es importante, como lo es el nivel general de salarios en el país o la localidad en cuestión. También habrán de considerarse factores económicos, como las necesidades de desarrollo económico y social y el logro de un alto nivel de empleo, pero el Comité subraya que esos factores no deberían utilizarse para justificar un salario mínimo que no garantice unas condiciones de existencia dignas para los trabajadores y sus familias. Aunque el Comité es consciente de que a menudo el salario mínimo se congela durante períodos de crisis económica y financiera, subraya que, para que los Estados partes cumplan lo dispuesto en el artículo 7 del Pacto, esa medida debe adoptarse como último recurso y con carácter temporal y que se deberá volver al procedimiento habitual de revisión periódica y aumento del salario mínimo lo más pronto posible¹⁹.

26. De conformidad con el amplio alcance del artículo 7, el salario mínimo debería aplicarse sistemáticamente, protegiendo en la mayor medida posible a todas las categorías de trabajadores, incluidos los trabajadores en situaciones vulnerables, como los trabajadores con discapacidad, los trabajadores domésticos, los trabajadores migrantes, los trabajadores agrícolas y los trabajadores del sector informal. El salario mínimo puede aplicarse de forma general o diferir en función de los sectores, las regiones, las zonas y las categorías profesionales²⁰, siempre y cuando los salarios se apliquen sin discriminación directa o indirecta y garanticen unas condiciones de existencia dignas. Cuando se fije el salario mínimo para un determinado sector o industria, no se debería infravalorar el trabajo realizado en sectores que principalmente emplean a mujeres, minorías o trabajadores extranjeros en comparación con el trabajo realizado en sectores que emplean principalmente a hombres o nacionales. Es especialmente importante velar por que los métodos de evaluación del trabajo empleados para armonizar o ajustar los regímenes de salarios mínimos por sector o profesión no sean de por sí discriminatorios.

27. El incumplimiento del salario mínimo debería ser susceptible de sanciones penales o de otra índole. Para garantizar la aplicación en la práctica de las disposiciones sobre el

¹⁸ El Comité Europeo de Derechos Sociales ha señalado que una remuneración, para que sea equitativa, debe en cualquier caso estar por encima del umbral de pobreza del país, esto es, un 50% del salario medio nacional.

¹⁹ Carta sobre las medidas de austeridad dirigida a los Estados partes por el Presidente del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, mayo de 2012.

²⁰ Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, N° 135 (Parte III, párr. 5).

salario mínimo se necesitan medidas apropiadas, como inspecciones laborales eficaces. Los Estados partes deberían facilitar información adecuada sobre el salario mínimo en los idiomas y dialectos pertinentes y en formatos accesibles a los trabajadores con discapacidad y analfabetos. Para ello es apropiado colocar esa información en tableros de anuncios ubicados en un sitio destacado del lugar de trabajo, como por ejemplo el punto de recogida del salario.

Artículo 7 b): La seguridad y la higiene en el trabajo

28. La prevención de accidentes y enfermedades profesionales es un aspecto fundamental del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y está estrechamente relacionado con otros derechos reconocidos en el Pacto, en particular el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental²¹. Los Estados partes deberían adoptar una política nacional de prevención de accidentes y daños a la salud relacionados con el trabajo, reduciendo al mínimo los riesgos en el entorno de trabajo²² y garantizando una amplia participación en su formulación, aplicación y revisión, en particular de los trabajadores y los empleadores y sus organizaciones representativas²³. Si bien la prevención total de los accidentes y enfermedades profesionales puede no ser posible, los costos humanos y de otra índole de no adoptar medidas son muy superiores a la carga económica de los Estados partes de tomar medidas preventivas inmediatas que deberían ampliarse con el tiempo²⁴.

29. La política nacional debería abarcar todas las ramas de la actividad económica, incluidos los sectores formales e informales y todas las categorías de trabajadores²⁵. Debería tener en cuenta los riesgos específicos para la seguridad y la salud de las trabajadoras, por ejemplo en caso de embarazo, así como de los trabajadores con discapacidad, y estipular que la denegación de ajustes razonables equivale a discriminación.

30. La política debería abordar al menos las siguientes esferas²⁶: diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales de trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, procesos de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, así como sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos); la relación entre los principales elementos de trabajo y la capacidad física y mental de los trabajadores, incluidos sus requisitos ergonómicos; la formación del personal pertinente; y la protección de los trabajadores y de las organizaciones que los representan contra medidas disciplinarias cuando hayan actuado de conformidad con la política nacional, por ejemplo en respuesta a un peligro inminente y grave.

31. En particular, la política debería indicar las acciones específicas que se requieren de los empleadores en áreas como la prevención y la respuesta a accidentes y enfermedades, así como el registro y la notificación de los datos pertinentes, dada la responsabilidad fundamental del empleador de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores; incluir un mecanismo, que podría ser un órgano central, encargado de coordinar la aplicación de la política y los programas de apoyo a la aplicación de la política; y tener competencia para

²¹ Artículos 12 2) b) y c) del Pacto.

²² Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (Nº 155) de la OIT, artículo 4 1).

²³ *Ibid.*

²⁴ Craven, *op.cit.*, pág. 241.

²⁵ Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (Nº 155), artículos 1 1) y 2 1). En particular, las políticas deberían comprender la protección de los trabajadores domésticos, así como de los trabajadores temporales, los trabajadores aprendices a tiempo parcial, los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores migrantes y los trabajadores del sector informal.

²⁶ Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (Nº 155), artículos 5 a), 5 b), 5 c) y 5 e).

llevar a cabo revisiones periódicas. Para facilitar la revisión, la política debería promover la recopilación y difusión de datos fiables y válidos sobre la gama más completa posible de accidentes y enfermedades profesionales, incluidos los accidentes de los trabajadores en los desplazamientos para ir o venir del trabajo²⁷. La recopilación de datos debería respetar los principios de derechos humanos, incluida la confidencialidad de los datos personales y médicos²⁸ y el desglose de los datos por sexo u otros aspectos pertinentes.

32. La política debería incorporar disposiciones apropiadas de seguimiento y aplicación, por ejemplo investigaciones efectivas, y prever sanciones adecuadas en caso de infracciones. Los trabajadores afectados por un accidente o enfermedad profesional prevenible deberían tener derecho a una reparación, incluido el acceso a mecanismos adecuados de reparación de agravios, tales como los tribunales, para resolver controversias. En particular, los Estados partes deberían velar por que los trabajadores que sufren un accidente o una enfermedad y, cuando proceda, las personas a su cargo, reciban una indemnización adecuada que incluya los gastos de tratamiento, la pérdida de ingresos y otros gastos, así como por que tengan acceso a servicios de rehabilitación.

Artículo 7 c): Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad

33. Todos los trabajadores tienen derecho a iguales oportunidades de promoción a través de procedimientos equitativos y transparentes que respeten los principios de derechos humanos. Los criterios de tiempo de servicio y capacidad requieren que las promociones se basen en los méritos. Por consiguiente, no debería haber lugar para criterios irrelevantes como las preferencias personales o los vínculos familiares y sociales. Del mismo modo, los trabajadores deben tener la oportunidad de ser promovidos al margen de represalias relacionadas con el activismo sindical o político. La referencia a la igualdad de oportunidades requiere que los ascensos no sean discriminatorios, lo que reviste especial importancia en el caso de las mujeres y otros trabajadores, como los trabajadores con discapacidad, los trabajadores de ciertas minorías étnicas, nacionales y de otra índole, por ejemplo, los romaníes y los trabajadores LGBTI, así como los trabajadores de edad que se enfrentan a la discriminación relacionada con la edad en una fase posterior de su vida laboral.

34. La materialización de la igualdad en la promoción requiere el análisis de los obstáculos directos e indirectos y una serie de medidas generales, incluidos la formación e incentivos tales como las iniciativas para conciliar las responsabilidades laborales y familiares, por ejemplo servicios asequibles de guardería y de atención a adultos dependientes. A fin de acelerar la igualdad *de facto*, podría ser necesario adoptar medidas especiales de carácter temporal²⁹. Estas medidas deberían revisarse periódicamente y aplicarse sanciones apropiadas en caso de incumplimiento.

35. En el sector público, los Estados partes deberían introducir normas objetivas de promoción que no sean discriminatorias y favorezcan la igualdad, especialmente entre hombres y mujeres. Las promociones en el sector público deberían estar sujetas a un examen independiente. Para el sector privado, los Estados partes deberían adoptar una

²⁷ Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (Nº 155), artículo 1 d).

²⁸ *Ibid.*, artículo 3 d).

²⁹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observaciones generales Nº 16, párr. 15; y Nº 20, párrs. 38 y 39.

legislación pertinente, por ejemplo una legislación amplia y no discriminatoria, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades de promoción, y realizar encuestas para supervisar los cambios a lo largo del tiempo.

Artículo 7 d): El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos

36. El descanso y el disfrute del tiempo libre, la limitación de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas ayudan a los trabajadores a mantener un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal y evitar el estrés, los accidentes y las enfermedades laborales. Estos aspectos también promueven el ejercicio de otros derechos reconocidos en el Pacto y, por tanto, aunque los Estados partes gozan de flexibilidad en función del contexto nacional, tienen la obligación de establecer unas normas mínimas que deben respetarse y no pueden denegarse ni reducirse alegando motivos económicos o de productividad. Los Estados partes deberían introducir, mantener y hacer cumplir leyes, políticas y reglamentos que cubran varios aspectos.

i) Límites de las horas diarias de trabajo

37. Los días de trabajo en todas las actividades, incluido el trabajo no remunerado, deberían limitarse a un número determinado de horas. Mientras que el límite diario general (sin horas extraordinarias) debería ser de ocho horas³⁰, esta regla debería tener en cuenta las complejidades del lugar de trabajo y permitir cierta flexibilidad, por ejemplo, en función de diferentes tipos de modalidades de trabajo, como el trabajo por turnos, los turnos laborales consecutivos, el trabajo en situaciones de emergencia, las modalidades de trabajo flexibles, así como las demandas de diferentes sectores laborales. Las excepciones al límite general de horas diarias de trabajo deberían estar estrictamente limitadas y ser objeto de consultas con los trabajadores y las organizaciones que los representan. Cuando la legislación permite jornadas de trabajo más largas, los empleadores deberían compensar las jornadas más largas con jornadas de trabajo más cortas de forma que el número medio de horas de trabajo en un período de semanas no exceda el principio general de ocho horas por día³¹.

38. La legislación debería establecer el máximo de horas diarias de trabajo, que podrían variar en función de las exigencias de diferentes actividades laborales, pero no deberían superar lo que se considera una jornada de trabajo máxima razonable. Las medidas destinadas a ayudar a los trabajadores a conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares no deberían reforzar los supuestos estereotipados de que los hombres son el principal sostén familiar y las mujeres deberían asumir la responsabilidad principal de ocuparse del hogar. A fin de lograr una igualdad sustantiva, tanto los hombres como las mujeres que trabajan y tienen responsabilidades familiares deberían beneficiarse de las medidas en pie de igualdad³².

³⁰ Convenio sobre las Horas de Trabajo (Industria), 1919 (Nº 1), artículo 2, y Convenio sobre las Horas de Trabajo (Comercio y Oficinas), 1930 (Nº 30), artículo 3. Si bien su alcance es muy amplio, no cubren todas las áreas de actividad económica, como los trabajadores agrícolas y domésticos, de los que se ocupan convenios y recomendaciones posteriores de la OIT.

³¹ Adaptado del Convenio sobre las Horas de Trabajo (Industria), 1919 (Nº 1), artículo 2 c) (refiriéndose específicamente al trabajo por turnos).

³² Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (Nº 156).

ii) Límites de las horas semanales de trabajo

39. El número de horas de trabajo por semana también debería limitarse mediante la legislación. Son aplicables los mismos criterios que se indican para los límites diarios de horas de trabajo. La limitación debería aplicarse en todos los sectores y para todos los tipos de trabajo, incluido el trabajo no remunerado. Por ejemplo, podrían aplicarse semanas de trabajo reducidas en el caso de actividades arduas. El Comité es consciente de que muchos Estados partes han optado por una semana de 40 horas y recomienda que los que aún no lo hayan hecho tomen medidas progresivamente para alcanzar este objetivo³³. La legislación debería permitir cierta flexibilidad para sobrepasar el número limitado de horas de trabajo por semana correspondientes a diferentes modalidades y sectores de trabajo. Sin embargo, por regla general, el número medio de horas semanales correspondiente a un período de tiempo determinado debería ajustarse a la semana estándar de trabajo legalmente establecida. Los trabajadores deberían recibir remuneración adicional por las horas extraordinarias que superen el máximo de horas adicionales trabajadas en una semana concreta.

iii) Períodos de descanso diario

40. El descanso durante el día es importante para la salud y la seguridad de los trabajadores, por lo que la legislación debería determinar y proteger los períodos de descanso durante la jornada de trabajo. Cuando los trabajadores utilizan maquinaria o realizan tareas que pueden afectar a su vida y su salud o a las de otras personas, la legislación debería incluir períodos de descanso obligatorios. La legislación también debería incluir disposiciones específicas sobre los períodos de descanso para los trabajadores nocturnos y reconocer que las mujeres pueden requerir períodos de descanso específicos, por ejemplo para la lactancia. En los períodos de descanso diario deberían tenerse en cuenta las posibilidades de las modalidades de trabajo flexibles que permiten días de trabajo prolongados a cambio de un día adicional de descanso en un período semanal o quincenal.

iv) Períodos de descanso semanal

41. Todos los trabajadores deben gozar de períodos de descanso semanal que, en principio, deberían ser de al menos 24 horas consecutivas por cada período de siete días³⁴, aunque dos días consecutivos de descanso para los trabajadores es preferible, por regla general, para su salud y seguridad. En la medida de lo posible, los días de descanso deberían corresponderse con las costumbres y tradiciones del país y de los trabajadores en cuestión³⁵ y aplicarse simultáneamente a todo el personal de la empresa o lugar de trabajo.³⁶

42. Las excepciones temporales deberían estar permitidas en ciertos casos, tales como accidentes, fuerza mayor, requisitos de trabajo urgentes y aumentos extraordinarios de trabajo o para evitar la pérdida de materias perecederas³⁷ y cuando la naturaleza del servicio prestado requiera trabajar en los días que suelen ser de descanso, por ejemplo, en la venta al por menor durante el fin de semana. En tales casos, los trabajadores deberían recibir, en la medida de lo posible, un descanso compensatorio de al menos durante 24 horas dentro del

³³ En el párrafo 40 del informe TMEWTA de la OIT se señala que en el 41% de los países se ha fijado una semana laboral regular de 40 horas.

³⁴ Convenio sobre el Descanso Semanal (Industria), 1921 (Nº 14), artículo 2 1); Convenio sobre el Descanso Semanal (Comercio y Oficinas), 1957 (Nº 106), artículo 6 1).

³⁵ *Ibid.*, artículos 2 3); 6 3), 6 4).

³⁶ *Ibid.*, artículos 2 2); 6 2).

³⁷ Convenio sobre el Descanso Semanal (Comercio y Oficinas), 1957 (Nº 106), artículo 8 1). Véase también el informe TMEWTA-R de la OIT, párrafo 21.

período laboral de siete días³⁸. Las excepciones deberían acordarse mediante consultas con los trabajadores y los empleadores y las organizaciones que los representan.

v) Vacaciones anuales pagadas

43. Todos los trabajadores, incluidos los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores temporales, deben tener vacaciones anuales pagadas³⁹. La legislación debería estipular el derecho, como mínimo, a tres semanas de trabajo de vacaciones pagadas por un año de servicio a tiempo completo. Los trabajadores deberían recibir al menos el salario normal por el período correspondiente de vacaciones. La legislación también debería especificar los requisitos mínimos de servicio, que no superen los seis meses, para las vacaciones pagadas. En tales situaciones, el trabajador debería disfrutar no obstante de vacaciones pagadas proporcionales al período de empleo. Las bajas por enfermedad u otros motivos no deberían deducirse de las vacaciones anuales pagadas.

44. Los trabajadores a tiempo parcial deberían tener vacaciones anuales pagadas equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo comparables, y proporcionales a las horas de trabajo. El hecho de no incluir a los trabajadores a tiempo parcial en el ámbito de aplicación de la legislación dará lugar a desigualdades entre hombres y mujeres cuando una proporción mayor de mujeres dependa del trabajo a tiempo parcial, por ejemplo, al volver al trabajo después de una licencia por maternidad.

45. El momento para tomar vacaciones anuales pagadas debería ser objeto de una decisión del empleador tras consultarlo con el trabajador; sin embargo, lo ideal sería que la legislación estableciera un período mínimo de dos semanas ininterrumpidas de vacaciones anuales pagadas. Los trabajadores no pueden renunciar a estas vacaciones, ni siquiera a cambio de una compensación. Al finalizar el empleo, los trabajadores deberían recibir el período de vacaciones anuales restante o una compensación alternativa equivalente al mismo nivel de salario o de crédito de días de vacaciones.

46. Además de las vacaciones anuales pagadas, la legislación debería identificar otras formas de permisos, especialmente el derecho a licencia por maternidad, paternidad o permisos parentales, así como la baja con sueldo por enfermedad. Los trabajadores no deberían ser contratados temporalmente para ser excluidos del derecho a estos permisos.

vi) Días festivos remunerados

47. Los trabajadores deberían disfrutar de un número establecido de días festivos remunerados de forma equivalente a los días laborables normales. Los trabajadores que tienen que trabajar en días festivos deberían recibir por lo menos el mismo salario que en un día normal de trabajo, así como las vacaciones compensatorias correspondientes al tiempo trabajado. La ley debería prohibir que se estableciera cualquier requisito mínimo de trabajo para tener derecho a días festivos pagados. Los días festivos pagados no deberían contarse como parte de las vacaciones anuales.

vii) Modalidades de trabajo flexibles

48. A la luz de la reciente evolución del derecho laboral y las prácticas de empleo, puede ser adecuado elaborar una política nacional sobre la flexibilidad en el lugar de trabajo. Esta política podría incluir modalidades flexibles en la programación de las horas de trabajo, por ejemplo mediante horarios flexibles, semanas de trabajo comprimidas y

³⁸ Convenio sobre el Descanso Semanal (Industria), 1921 (Nº 14), artículo 5; Convenio sobre el Descanso Semanal (Comercio y Oficinas), 1957 (Nº 106), artículo 8 3).

³⁹ Convenio sobre las Vacaciones Pagadas (Revisado), 1970 (Nº 132), artículos 2, 3, 4, 5 1), 6, 7 1), 8 2), 11 y 12.

puestos de trabajo compartidos, así como flexibilidad en el lugar de trabajo para incluir el trabajo en casa, el teletrabajo o el trabajo desde un centro anexo. Estas medidas pueden contribuir también a un mejor equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares, siempre que respondan a las diferentes necesidades y desafíos que deben afrontar los trabajadores y trabajadoras. El Comité subraya que las modalidades de trabajo flexibles deben satisfacer las necesidades de los trabajadores y los empleadores.

Temas especiales de amplia aplicación

Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias para grupos específicos

i) *Mujeres trabajadoras:* Según la experiencia del Comité, los progresos realizados en los tres indicadores clave interrelacionados de la igualdad de género en el contexto de los derechos laborales —el "techo de cristal", la "diferencia salarial por razón de sexo" y el "suelo adherente"— están lejos de ser satisfactorios. Además, la falta de un enfoque de todo el ciclo de vida con respecto a las necesidades de las mujeres genera una acumulación de desventajas que puede afectar negativamente a todos los derechos del Pacto, incluido el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Por consiguiente, el Comité subraya la importancia de lograr la igualdad entre hombres y mujeres con relación a todos los aspectos del derecho. Debe prestarse una atención especial para lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como la igualdad de oportunidades para la promoción, por ejemplo mediante la aplicación de medidas especiales de carácter temporal. Toda evaluación del valor del trabajo debe evitar los estereotipos de género que podrían infravalorar el trabajo realizado principalmente por las mujeres. Los Estados partes deberían tener en cuenta las diferentes necesidades de los trabajadores y las trabajadoras. Por ejemplo, podría ser necesario adoptar medidas específicas para proteger la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas con relación a los desplazamientos o al trabajo nocturno. Dado que es la mujer la que se ocupa principalmente del cuidado de los hijos, los servicios de guardería en el lugar de trabajo y las modalidades de trabajo flexibles pueden ayudar a las mujeres a disfrutar en la práctica de las mismas condiciones de trabajo que los hombres. Las personas que se benefician de medidas específicas de género no deberían ser penalizadas en otras esferas. En un plano más amplio, los Estados partes también deben adoptar medidas para hacer frente a las funciones y opciones tradicionales, así como a otros obstáculos estructurales que perpetúan las desigualdades entre hombres y mujeres.

ii) *Trabajadores jóvenes y de edad:* Todos los trabajadores deberían estar protegidos contra la discriminación, entre otras cosas por motivos de edad. Los trabajadores jóvenes no deberían sufrir discriminación salarial, obligándoles por ejemplo a aceptar salarios bajos debido a la falta de oportunidades de empleo o a una supuesta falta de experiencia. Deberían tener derecho a un salario equitativo. El uso excesivo de pasantías y programas de formación no remunerados, así como de contratos a corto plazo y a plazo fijo, que afecten negativamente a su seguridad laboral, perspectivas profesionales y beneficios de la seguridad social no es conforme con el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Las leyes y reglamentos deberían incluir medidas específicas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores jóvenes, por ejemplo aumentando la edad mínima para ciertos tipos de trabajo⁴⁰. Los niños y los jóvenes deberían estar protegidos contra la explotación económica y social. Los trabajadores de edad deberían recibir un salario justo, igual remuneración por trabajo de igual valor y tener las mismas oportunidades de

⁴⁰ Convenio sobre la Edad Mínima, 1973 (Nº 138), artículos 3 y 7.

promoción basada en su experiencia y los conocimientos que posean⁴¹. Podría ser necesario aplicar medidas específicas de seguridad y salud en el lugar de trabajo y los trabajadores de edad deberían beneficiarse de programas de prejubilación⁴². Los efectos acumulativos de la discriminación contra las mujeres trabajadoras a lo largo del ciclo de vida pueden requerir medidas específicas para garantizar salarios justos, las mismas oportunidades de promoción y los mismos derechos de pensión, así como medidas más amplias para combatir otras desigualdades.

iii) *Trabajadores con discapacidad*: A veces, estos trabajadores requieren medidas específicas para disfrutar del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en igualdad de condiciones con los demás. En particular, su seguridad y salud requieren la adopción de medidas de accesibilidad y de otra índole en el lugar de trabajo y a una persona con discapacidad no se le deberían negar ajustes razonables, por ejemplo períodos adicionales de descanso diario o tiempo para tomar medicación. Los trabajadores con discapacidad también deberían disfrutar de igual remuneración por trabajo de igual valor y no deberían sufrir discriminación salarial debido a una supuesta menor capacidad de trabajo.

iv) *Trabajadores del sector informal*: Aunque estos trabajadores representan un porcentaje considerable de la fuerza de trabajo mundial, a menudo están excluidos de las estadísticas nacionales y al margen de la protección jurídica, las salvaguardas nacionales y las estructuras de apoyo, lo que los hace especialmente vulnerables a las malas condiciones de trabajo. Si bien el objetivo general debería ser la formalización del trabajo, las leyes y las políticas laborales y de seguridad social deberían ampliarse explícitamente a los trabajadores del sector informal y los Estados partes deberían adoptar medidas para recopilar datos y estadísticas desglosados pertinentes a fin de incluir a esta categoría de trabajadores en la realización progresiva del derecho. Las mujeres suelen estar excesivamente representadas en el sector informal, por ejemplo como trabajadoras ocasionales, trabajadoras a domicilio o trabajadoras por cuenta propia, lo que a su vez agrava las desigualdades en cuanto a la remuneración, la salud y la seguridad, el descanso, el disfrute del tiempo libre y las vacaciones pagadas.

v) *Trabajadores migrantes*: Estos trabajadores, en particular si están indocumentados, están expuestos a la explotación, a largas jornadas de trabajo, salarios injustos y entornos de trabajo peligrosos e insalubres. Si no hablan las lenguas nacionales, es posible que sean menos conscientes de sus derechos y que no puedan acceder a los mecanismos de reparación de agravios. Es posible que los trabajadores indocumentados teman las represalias por parte de los empleadores y una posible expulsión si pretendieran quejarse de unas condiciones de trabajo injustas y desfavorables. Las leyes, las políticas y los reglamentos deberían velar por que los trabajadores migrantes gocen de un trato no menos favorable que el de los trabajadores nacionales en cuanto a remuneración y condiciones de trabajo.

vi) *Trabajadores domésticos*: La inmensa mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres. Muchos de ellos pertenecen a minorías étnicas o nacionales o son migrantes. A menudo privados del disfrute de los derechos básicos, están relativamente aislados y pueden ser explotados, acosados y en algunos casos sujetos a condiciones similares a la esclavitud, frecuentemente sin derecho a afiliarse a sindicatos. Debido a las percepciones estereotipadas, las aptitudes necesarias para el trabajo doméstico están infravaloradas, por lo que este trabajo es una de las ocupaciones peor pagadas del mercado laboral. Los trabajadores domésticos tienen derecho a condiciones de trabajo equitativas y

⁴¹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general N° 6, párr. 23.

⁴² *Ibid.*, párr. 24.

satisfactorias⁴³, incluida la protección contra los abusos, el acoso y la violencia, a condiciones de trabajo decentes, vacaciones anuales pagadas, horas de trabajo normales, así como descanso diario y semanal en igualdad de condiciones que otros trabajadores, cobertura salarial mínima donde exista y remuneración fijada sin discriminación por razón de sexo, un entorno de trabajo seguro y saludable, así como seguridad social. La legislación debería reconocer estos derechos para los trabajadores domésticos y proporcionar los medios adecuados para controlar el trabajo doméstico, por ejemplo mediante inspecciones de trabajo, así como para que los trabajadores domésticos denuncien las infracciones y puedan obtener reparación.

vii) *Trabajadores por cuenta propia*: Los Estados partes también tienen obligaciones respecto de los trabajadores por cuenta propia. Cuando estos trabajadores no puedan obtener ingresos suficientes, deberían tener acceso a medidas de apoyo adecuadas. Las trabajadoras por cuenta propia deberían beneficiarse de un seguro de maternidad en condiciones de igualdad con las demás trabajadoras⁴⁴. La legislación sobre seguridad y salud en el trabajo debería cubrir a los trabajadores por cuenta propia, requerirles que realicen programas de formación adecuados y tratar de sensibilizarlos sobre la importancia del descanso, el disfrute del tiempo libre y la limitación de las horas de trabajo como parte de su derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y también como medio de disfrutar de otros derechos reconocidos en el Pacto.

viii) *Trabajadores no remunerados*: Las mujeres dedican el doble de tiempo que los hombres al trabajo no remunerado. Los trabajadores no remunerados, como los trabajadores en el hogar o en empresas familiares, los trabajadores voluntarios y los pasantes no remunerados han permanecido al margen del ámbito de aplicación de los convenios de la OIT y de la legislación nacional. No obstante, tienen derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y deberían estar protegidos por las leyes, las políticas y los reglamentos en materia de seguridad y salud en el trabajo, descanso y disfrute del tiempo libre, limitación razonable de las horas de trabajo y seguridad social.

Protección contra el acoso, incluido el acoso sexual

49. Todos los trabajadores deberían estar protegidos contra el acoso, incluido el acoso sexual. La legislación, por ejemplo las leyes contra la discriminación, el Código Penal y la legislación laboral, deberían definir ampliamente el acoso, haciendo referencia explícita al acoso sexual y a otras formas de acoso, por ejemplo por razón de discapacidad, raza, orientación sexual o identidad de género. Es apropiado establecer una definición específica del acoso sexual en el lugar de trabajo y la legislación debería tipificar y sancionar adecuadamente el acoso sexual. La política nacional que se aplique al lugar de trabajo, tanto en el sector público como en el privado, debería incluir al menos los siguientes elementos: a) una referencia explícita al acoso practicado por y contra los hombres y las mujeres; b) la prohibición de determinados actos que constituyen acoso, incluido el acoso sexual; c) la identificación de los deberes específicos de los empleadores, los directores, los supervisores y los trabajadores para prevenir y, cuando proceda, resolver y reparar los casos de acoso; d) el acceso a la justicia para las víctimas; e) la formación obligatoria para todo el personal, incluidos los directores y los supervisores; f) la protección de las víctimas, incluida la designación de personas encargadas de prestarles ayuda, así como mecanismos de denuncia y de reparación; g) los procedimientos para notificar y comunicar las denuncias de acoso sexual a una autoridad pública central y para resolver esas denuncias; h) la instauración de una política específica para el lugar de trabajo, claramente visible y

⁴³ Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (Nº 189), artículos 5, 6, 7, 10, 11, 13, 14, 16 y 17.

⁴⁴ Véase *Blok c. los Países Bajos*, dictamen, comunicación Nº 36/2012, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, CEDAW/C/57/D/36/2012.

disponible, elaborada mediante consultas con los trabajadores, los empleadores y las organizaciones que los representan, y otras partes interesadas como las organizaciones de la sociedad civil.

III. Obligaciones

Obligaciones generales

50. Los Estados partes deben cumplir sus obligaciones básicas y adoptar medidas deliberadas, concretas y dirigidas a la realización progresiva del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias⁴⁵. Además de la legislación como una medida indispensable, los Estados también deberían velar por la disponibilidad de recursos judiciales y otros recursos efectivos que incluyan, entre otras, medidas administrativas, financieras, educativas y sociales.

51. Los Estados partes deben avanzar de la manera más rápida y efectiva posible hacia la plena aplicación de este derecho manteniendo un grado de flexibilidad para elegir los medios adecuados. Los actores no estatales, como las organizaciones de empleadores y de trabajadores, también desempeñan una función en la consecución de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en particular a través de los convenios colectivos, y los Estados partes deben crear condiciones propicias para el pleno disfrute del derecho aunque el Estado mantenga la obligación general de proteger el derecho.

52. Los Estados partes deberían evitar adoptar deliberadamente cualquier medida regresiva sin una cuidadosa consideración y justificación. Cuando un Estado parte trata de introducir medidas regresivas, por ejemplo en respuesta a una crisis económica, tiene que demostrar que esas medidas son temporales, necesarias, no discriminatorias y que respetan al menos las obligaciones básicas⁴⁶. Los Estados partes que se enfrentan a dificultades considerables para lograr la realización progresiva del derecho debido a la falta de recursos nacionales tienen la obligación de solicitar cooperación y asistencia internacionales. Las medidas regresivas adoptadas para atraer la inversión, como la introducción de niveles más bajos de protección en las zonas económicas especiales o zonas francas industriales, constituirían una vulneración del Pacto. Un Estado parte nunca puede justificar la adopción de medidas regresivas en relación con los aspectos del derecho sujeto a obligaciones inmediatas o básicas.

53. Los Estados partes deben garantizar que el derecho se ejerza sin discriminación de ningún tipo. Concretamente, tienen la obligación de garantizar que las mujeres disfruten de condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres y que reciban igual salario por igual trabajo, lo que requiere la eliminación inmediata de la discriminación formal y sustantiva⁴⁷. Los Estados partes deberían realizar un trabajo progresivo para garantizar la igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor.

54. Para garantizar la rendición de cuentas los Estados partes deberían establecer un sistema eficaz de inspecciones de trabajo que supervisen todos los aspectos de la aplicación de este derecho a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores del sector informal y los trabajadores domésticos, así como los trabajadores agrícolas; proporcionar asesoramiento a los trabajadores y los empleadores; y notificar los abusos a las autoridades competentes. Las inspecciones de trabajo deberían ser independientes y tener recursos suficientes, estar

⁴⁵ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general N° 3.

⁴⁶ Carta sobre las medidas de austeridad dirigida a los Estados partes por el Presidente del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, mayo de 2012.

⁴⁷ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general N° 20, párr. 8.

dotadas de personal capacitado y tener autoridad para entrar en los lugares de trabajo libremente y sin previo aviso, formular recomendaciones para prevenir o remediar los problemas y facilitar el acceso de las víctimas a la justicia. El incumplimiento de sus recomendaciones debería dar lugar a sanciones. Las inspecciones de trabajo deberían centrarse en la supervisión de los derechos de los trabajadores y no ser utilizadas para otros fines, como el control de la situación de migración de los trabajadores. Los Estados partes deberían proporcionar al Comité información detallada sobre los resultados de la labor de las inspecciones de trabajo. Las instituciones nacionales de derechos humanos deberían estar facultadas para cooperar con las inspecciones de trabajo cuando proceda y en su mandato se debería incluir el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Los Estados partes deberían identificar indicadores y puntos de referencia para supervisar la aplicación del derecho y ayudar al examen periódico de las leyes y las políticas. Estos indicadores deberían abordar los diferentes elementos del derecho, estar desglosados por sexo y por otros aspectos relevantes como edad, discapacidad y zonas urbanas/rurales, y abarcar a todas las personas bajo la jurisdicción territorial del Estado parte o bajo su control. Los Estados partes deberían definir los indicadores más relevantes para la aplicación nacional de este derecho, como la incidencia de los accidentes de trabajo, la comparación entre los salarios de las mujeres y los de los hombres, la proporción de mujeres y de otras personas insuficientemente representadas en puestos de alto nivel, la proporción de trabajadores a los que se ofrece capacitación laboral continua, el número de denuncias de acoso recibidas y resueltas, las normas mínimas relativas al descanso, el disfrute del tiempo libre, las horas de trabajo y las vacaciones anuales pagadas, y la adopción de medidas para que las mujeres y los hombres puedan conciliar la vida profesional y familiar. El Comité invita a los Estados partes a que cuando seleccionen los indicadores tengan en cuenta las orientaciones disponibles, incluidas las listas de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) de indicadores ilustrativos sobre los artículos 6 y 7 del Pacto y los indicadores de la OIT⁴⁸.

55. El Comité subraya la importancia de que para la formulación, aplicación, revisión y supervisión de las leyes, las políticas y las reglamentaciones relacionadas con el derecho se celebren consultas no solo con los interlocutores sociales tradicionales, como los trabajadores y los empleadores y sus organizaciones representativas, sino también con otras organizaciones pertinentes, como las que representan a las personas con discapacidad, las personas mayores, las mujeres, los trabajadores del sector informal, los migrantes y las personas LGBTI, así como con los representantes de grupos étnicos y comunidades indígenas.

56. Toda persona que haya sido objeto de una vulneración del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias debería tener acceso a recursos judiciales o de otra índole efectivos, incluida una adecuada reparación, restitución, indemnización y satisfacción o garantías de no repetición. Los tribunales, y también las instituciones nacionales de derechos humanos, las inspecciones de trabajo y otros mecanismos pertinentes, deberían tener autoridad para hacer frente a esas vulneraciones. La asistencia jurídica para la obtención de los recursos debería estar disponible y ser gratuita para quienes no puedan pagarla.

⁴⁸ ACNUDH, *Indicadores de Derechos Humanos: Guía para la medición y la aplicación*, Naciones Unidas, Ginebra, 2012 (HR/PUB/12/5); en la página 95 figura una lista ilustrativa de indicadores para los artículos 6 y 7 del Pacto. Véase también el Convenio sobre Estadísticas de Trabajo, 1985 (Nº 160).

Obligaciones jurídicas concretas

57. Al igual que otros derechos humanos, el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias impone tres niveles de obligaciones a los Estados partes. En primer lugar, los Estados partes tienen la obligación de respetar el derecho absteniéndose de interferir directa o indirectamente en su disfrute, lo que es particularmente importante cuando el Estado es el empleador. Por ejemplo, los Estados partes no deberían introducir escalas salariales que discriminen, directa o indirectamente, a las mujeres trabajadoras, ni mantener un sistema de ascensos en el sector público que favorezca, directa o indirectamente, al género que esté excesivamente representado en los niveles superiores. Del mismo modo, los Estados partes deberían tomar medidas para prevenir y remediar los accidentes y las enfermedades laborales que resulten de sus actos u omisiones. Los Estados partes deberían también respetar los convenios colectivos encaminados a introducir y mantener condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y examinar la legislación, incluidas las leyes y reglamentos empresariales, para asegurarse de que no limiten este derecho⁴⁹.

58. La obligación de proteger exige que los Estados partes adopten medidas para garantizar que terceras partes, como los empleadores y las empresas del sector privado, no interfieran en el disfrute del derecho y cumplan sus obligaciones. Esto incluye la adopción de medidas para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia⁵⁰. Por ejemplo, las obligaciones de las empresas de respetar el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias deberían estar claramente establecidas por los Estados partes en las leyes, las políticas y los reglamentos, como la política nacional de seguridad y salud en el trabajo, o la legislación sobre el salario mínimo y las normas mínimas sobre las condiciones de trabajo⁵¹. Los Estados partes deberían imponer sanciones y penas adecuadas a terceros, por ejemplo una reparación adecuada, sanciones penales, medidas pecuniarias en concepto de indemnización y medidas administrativas, en caso de vulneración de alguno de los elementos del derecho. Los Estados partes deberían velar por que los mandatos de las inspecciones de trabajo y otros mecanismos de investigación y de protección incluyan las condiciones de trabajo en el sector privado y proporcionen orientación a los empleadores y las empresas. Las medidas de protección también deberían incluir al sector informal, y es posible que algunos trabajadores, como los trabajadores domésticos, necesiten medidas específicas.

59. La obligación de satisfacer requiere que los Estados partes adopten las medidas necesarias para garantizar el pleno ejercicio del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Ello incluye la introducción de medidas para facilitar, promover y hacer efectivo el derecho.

60. Con el fin de facilitar el derecho, los Estados partes deberían adoptar medidas positivas para ayudar a los trabajadores concediendo un reconocimiento suficiente a este derecho mediante leyes, políticas y reglamentos, por ejemplo en materia de no discriminación, salario mínimo inderogable, seguridad y salud en el trabajo, cobertura del seguro obligatorio, normas mínimas relativas al descanso, el disfrute del tiempo libre, las limitaciones de las horas de trabajo, las vacaciones anuales pagadas y otras licencias, así como los días festivos oficiales. Los Estados partes también deberían introducir cuotas u otras medidas especiales de carácter temporal para que las mujeres y otros miembros de

⁴⁹ Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, principio 3 b).

⁵⁰ Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, principio 1.

⁵¹ *Ibid*, principio 2.

grupos discriminados puedan alcanzar puestos de alto nivel y ofrecer incentivos al sector privado para que lo haga.

61. Para ayudar a evaluar el disfrute del derecho, los Estados partes deberían establecer sistemas de notificación obligatoria en caso de accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como mecanismos para evaluar sistemáticamente el nivel del salario mínimo, las remuneraciones equitativas y la diferencia salarial entre los hombres y las mujeres en las organizaciones de los sectores público y privado, incluidos los puestos de alto nivel. Los Estados partes deberían también examinar a intervalos apropiados los efectos de las leyes, las políticas y los reglamentos, en consulta con los trabajadores y los empleadores, con el fin de actualizar las normas a la luz de la práctica. Por ejemplo, la política nacional de seguridad y salud en el trabajo debería incluir un mecanismo integrado de revisión periódica. Los Estados partes deberían crear incentivos para ampliar los regímenes de protección a los sectores en riesgo; introducir sistemas que permitan la cobertura de los trabajadores del sector informal junto con medidas para regularizar el sector informal; crear mecanismos de diálogo adecuados para plantear cuestiones pertinentes; introducir incentivos para superar la desigualdad salarial por razón de género, entre otras cosas mediante iniciativas para aliviar la carga de las mujeres relacionada con la reproducción, por ejemplo promoviendo el acceso a bienes y servicios, como los de guardería y la licencia parental no transferible para los hombres.

62. Para promover este derecho los Estados partes deberían tomar medidas para garantizar una apropiada educación, información y sensibilización de la población. Con miras a fomentar la igualdad de oportunidades para que los trabajadores progresen tanto en el sector público como en el privado, los Estados partes deberían establecer programas de formación y campañas de información en los idiomas pertinentes y en formatos accesibles para las personas con discapacidad y los trabajadores analfabetos. Se debería prestar atención a la necesidad de impartir capacitación sobre la salud y la seguridad en el trabajo teniendo en cuenta las cuestiones de género.

63. Los Estados partes deben también proporcionar aspectos del derecho cuando los trabajadores no puedan ejercerlo por sí mismos. Por ejemplo, el Estado debería garantizar que el lugar de trabajo o el equipo de trabajo estén adaptados para las personas con discapacidad en el sector público y proporcionar incentivos para que el sector privado haga lo propio. Los Estados podrían establecer programas de seguridad social no contributivos para determinados trabajadores, como los trabajadores del sector informal, que proporcionen prestaciones y protección contra los accidentes y la enfermedad en el trabajo.

Obligaciones básicas

64. Los Estados partes tienen la obligación básica de garantizar la satisfacción de, cuando menos, los niveles esenciales mínimos del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Concretamente, ello requiere que los Estados partes:

- a) Garanticen a través de la ley el ejercicio de este derecho sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, estado de salud o cualquier otra condición;
- b) Instauren un sistema integral para combatir la discriminación de género en el trabajo;
- c) Establezcan en la legislación y en consulta con los trabajadores y los empleadores, sus organizaciones representativas y otros asociados pertinentes, salarios mínimos que no sean discriminatorios y que no puedan ser derogados, fijados teniendo en

cuenta los factores económicos pertinentes e indexados al costo de la vida, de manera que se garantice una vida digna para los trabajadores y sus familias;

- d) Garanticen, en la legislación y la práctica, igual remuneración por igual trabajo;
- e) Adopten una política nacional amplia sobre seguridad y salud en el trabajo;
- f) Definan y prohíban mediante ley el acoso, incluido el acoso sexual en el trabajo, velen por que haya procedimientos y mecanismos de denuncia adecuados y prevean sanciones penales por acoso sexual;
- g) Introduzcan y hagan cumplir normas mínimas en relación con el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo, las licencias remuneradas y los días festivos oficiales.

Asistencia y cooperación internacionales

65. Todos los Estados deben tomar medidas individualmente y a través de la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, con miras a lograr progresivamente la plena efectividad de este derecho. La asistencia y la cooperación internacionales son un medio de transferir conocimiento y tecnología y una herramienta para que los Estados aprovechen al máximo los recursos disponibles para la plena realización de los derechos reconocidos en el Pacto.

66. Cuando un Estado parte no esté en condiciones de cumplir sus obligaciones de hacer efectivo el derecho, debe solicitar asistencia internacional. Dependiendo de la disponibilidad de recursos, los Estados partes que estén en condiciones de hacerlo deben responder a esas solicitudes y proporcionar asistencia económica y técnica y transferencia de tecnología, y promover el diálogo transnacional entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, entre otras medidas. Esa asistencia debería ser sostenible y culturalmente apropiada y ser prestada de manera compatible con el Pacto y las normas de derechos humanos. Los Estados económicamente desarrollados tienen la responsabilidad especial de ayudar a los países en desarrollo en este sentido, además de interés en ello.

67. Los Estados partes también deberían recurrir a la asistencia técnica y la cooperación de las organizaciones internacionales, en particular de la OIT. En la preparación de los informes los Estados partes deberían utilizar la amplia información y los servicios de asesoramiento prestados por la OIT para la recopilación y el desglose de datos.

68. Los Estados partes no deben incurrir en actos u omisiones que interfieran, ya sea directa o indirectamente, en la efectividad del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en otros países. Esto es especialmente importante cuando un Estado parte posee o controla una empresa que opera en otro Estado parte⁵². Con este fin, el Estado parte debería respetar la legislación pertinente del país de acogida que cumpla con el Pacto. Cuando el país de origen tenga una legislación más sólida, el Estado parte debería tratar de mantener en la medida de lo posible unas normas mínimas similares en el país de acogida. Los Estados partes también deberían promover el respeto del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias por las personas y las empresas fuera de su territorio con las que realizan transacciones comerciales⁵³.

69. Los Estados partes deberían adoptar medidas, incluidas medidas legislativas, para aclarar que sus nacionales y las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción

⁵² Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, principio 4.

⁵³ *Ibid*, principio 6.

deben respetar este derecho en todas sus operaciones extraterritorialmente⁵⁴. Esta responsabilidad es especialmente importante en los Estados con sistemas de derecho laboral avanzados, ya que las empresas del país de origen pueden ayudar a mejorar las normas sobre las condiciones de trabajo en los países de acogida. Del mismo modo, en situaciones de conflicto y posteriores a conflictos, los Estados partes pueden desempeñar una función importante ayudando a las personas y a las empresas a determinar, prevenir y mitigar los riesgos que sus operaciones puedan entrañar para el establecimiento de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias⁵⁵. Los Estados partes deberían adoptar medidas apropiadas para garantizar que los actores no estatales domiciliados en el Estado parte sean responsables extraterritorialmente de las vulneraciones del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y que las víctimas tengan acceso a un recurso. Los Estados partes deberían también proporcionar orientación a los empleadores y a las empresas sobre la manera de respetar el derecho extraterritorialmente.

70. Los Estados partes que son miembros de organizaciones internacionales también deberían respetar este derecho. Por consiguiente, los Estados partes que son miembros de instituciones financieras internacionales, especialmente el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y los bancos regionales de desarrollo, deberían adoptar medidas para velar por que en sus políticas de préstamo, acuerdos de crédito y otras medidas internacionales se tenga en cuenta el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. También deberían velar por que las políticas y las prácticas de las instituciones financieras internacionales y regionales, en particular las que se refieren al ajuste estructural y/o fiscal, promuevan este derecho y no interfieran con él.

71. Los Estados partes deberían garantizar que se preste la debida atención a este derecho en los acuerdos internacionales, incluidos los acuerdos comerciales y de inversión bilaterales, regionales y multilaterales. Del mismo modo, los Estados partes deberían velar por que otros acuerdos internacionales no afecten negativamente al derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, por ejemplo limitando las medidas que otros Estados partes pudieran adoptar para aplicar el derecho. Los Estados partes que no lo hayan hecho deberían considerar la posibilidad de ratificar los convenios pertinentes de la OIT.

72. Los Estados partes deberían cooperar a fin de proteger los derechos de sus nacionales que trabajan en otros Estados partes, por ejemplo mediante acuerdos bilaterales con los países de acogida. Esto es particularmente importante para evitar los abusos contra los trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores domésticos, y para combatir la trata. Del mismo modo, los Estados partes deberían buscar la cooperación internacional para proteger los derechos de los trabajadores migratorios empleados por empresas registradas en otros Estados partes a fin de que puedan disfrutar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

Obligaciones de los actores no estatales

73. Aunque solo los Estados son partes en el Pacto, todos los miembros de la sociedad, los particulares, las empresas, los sindicatos y otros, tienen responsabilidades para hacer efectivo el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Esto es especialmente importante en el caso de la seguridad y la salud en el trabajo, dado que la responsabilidad del empleador por la seguridad y la salud de los trabajadores es un principio básico del derecho laboral, intrínsecamente relacionado con el contrato de empleo, aunque también se aplica a otros elementos del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ *Ibid*, principio 7 a).

74. Las empresas, independientemente de su tamaño, sector, propiedad y estructura⁵⁶, deben cumplir las leyes, evitando cualquier infracción y combatiendo los abusos contra el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que resulten de sus actividades⁵⁷. En las situaciones en que una empresa haya provocado o contribuido a provocar efectos adversos, la empresa debe remediar el daño mediante procesos legítimos que cumplan las normas reconocidas del debido proceso⁵⁸.

75. La función de los organismos y los programas de las Naciones Unidas, en particular la OIT, también es importante. De conformidad con los artículos 22 y 23 del Pacto, la OIT y otros organismos especializados de las Naciones Unidas, el Banco Mundial, los bancos regionales de desarrollo, el Fondo Monetario Internacional, la Organización Mundial del Comercio y otros organismos pertinentes, así como la Secretaría de las Naciones Unidas y el ACNUDH, deberían cooperar eficazmente con los Estados partes en la aplicación del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Al examinar los informes de los Estados partes, el Comité examinará los efectos de toda solicitud de asistencia por el Estado parte para el disfrute del derecho y la respuesta dada.

IV. Violaciones

76. Los Estados partes deben demostrar que han tomado todas las medidas necesarias hasta el máximo de los recursos de que dispongan para dar efectividad al derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias; que el derecho se disfruta sin discriminación; y que las mujeres disfrutan de condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, así como de igual remuneración por igual trabajo. El hecho de no actuar de buena fe para adoptar esas medidas equivale a una vulneración del Pacto. Al evaluar si los Estados partes han cumplido su obligación de adoptar medidas, el Comité examina si las medidas son razonables y proporcionales y si cumplen las normas de derechos humanos y los principios democráticos. El Comité también examina si existe una vigilancia adecuada y un marco de rendición de cuentas, incluido el reconocimiento del derecho a un recurso a las víctimas de violaciones.

77. Las violaciones del derecho pueden producirse mediante actos de comisión, que son actos directos de los Estados partes o de otras entidades o personas insuficientemente regulados por los Estados, por ejemplo el hecho de no garantizar igual remuneración por igual trabajo para los hombres y las mujeres, o no impedir los despidos improcedentes de trabajadoras embarazadas, y la adopción de medidas deliberadamente regresivas que sean incompatibles con las obligaciones básicas, como la introducción de una política para reducir el salario mínimo vigente o los derechos de licencias anuales y de otro tipo.

Las violaciones también pueden producirse mediante actos de omisión, que implica que un Estado parte no adopte las medidas adecuadas para la efectividad del derecho. Por ejemplo, el hecho de no adoptar medidas razonables para evitar un accidente de trabajo o una enfermedad profesional en una empresa de gestión pública, o de no respetar el salario mínimo, cuando exista, o no exigir que los actores no estatales respeten el salario mínimo, también daría lugar a violaciones.

⁵⁶ Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, principio 14.

⁵⁷ *Ibid*, principios 11 y 23.

⁵⁸ *Ibid*, principio 22.