**Contribuciones del Estado Mexicano.**

**Insumos para la elaboración del borrador del comentario general sobre el Artículo 27 de la Convención del Comité de Derechos de las Personas con Discapacidad (CPDP) de la Organización de las Naciones Unidas**

En septiembre de 2001, México propuso a la Asamblea General de las Naciones Unidas la elaboración de una Convención específica para la protección de los derechos de las Personas con Discapacidad.

El 13 de diciembre de 2006 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), que tiene como propósito fundamental asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos para todas las personas con discapacidad.

La discriminación en el mundo y en México es uno de los retos de mayor complejidad y gravedad al que nos enfrentamos cotidianamente. Actualmente, los Estados parte de la Convención, se encuentran integrando cambios graduales para ajustar sus leyes nacionales a la legislación internacional.

En este sentido, el Comité de Naciones Unidos sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (Comité CDPD), sostendrá un debate, a fin de elaborar el comentario general sobre el Artículo 27 de la CDPD, relativo a los derechos de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo.

Diversas instituciones mexicanas han reportado lo siguiente:

1. **Interpretación del artículo 27.1**
2. **Interpretación del artículo 27.1 (a): Discriminación en el lugar de trabajo, incluida la segregación en el lugar de trabajo.**

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) considera que es relevante destacar que la Organización internacional del Trabajo (OIT) ha establecido diversos supuestos relacionados con la discriminación en el empleo y las directrices que deben seguirse para garantizarlos. Uno de los preceptos básicos para considerar en la interpretación en el artículo 27 es el relacionado con la definición de trabajo decente[[1]](#footnote-1):

*[…] acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.*

Este supuesto se considera esencial en la interpretación del artículo 27 (a) toda vez que uno de los obstáculos para las personas con discapacidad es el acceso a las ofertas laborales decentes, aquellas que dignifican el trabajo y permitan el desarrollo de las capacidades de las personas, además de considerar condiciones de trabajo seguras y saludables, como lo establece el artículo en comento.

Asimismo, CONAPRED estima que debe leerse en concordancia con lo establecido en la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998),* que reconoce que la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación debe ser atendida por los Estados haciendo pleno uso de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios, incluida la movilización de recursos y apoyo externos[[2]](#footnote-2) para asegurar que el acceso, permanencia y movilidad en el empleo de las personas con discapacidad. En todo caso, los Estados no deberán argumentar la falta de recursos, como lo ha establecido el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC), para faltar a su compromiso de tomar las medidas necesarias "hasta el máximo de los recursos de que disponga" para garantizar el disfrute de los derechos y, aunque así fuera, no se elimina la obligación de vigilar la medida de la realización, o más especialmente de la no realización, de los derechos y de elaborar estrategias y programas para su promoción.[[3]](#footnote-3)

1. **Interpretación del artículo 27 (b): El derecho a igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**

CONAPRED resalta lo establecido en la Observación general No. 6 del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad:

[…] La discriminación interseccional se refiere a una situación en la que varios motivos operan e interactúan al mismo tiempo de forma que son inseparables y, de ese modo, exponen a las personas afectadas a tipos singulares de desventajas y discriminación, y que:

[…] La “discriminación interseccional” se produce cuando una persona con discapacidad o asociada a una discapacidad experimenta algún tipo de discriminación a causa de esa discapacidad, en combinación con el color, el sexo, el idioma, la religión, el origen étnico, el género u otra condición.

El Comité DESC ha determinado que el carácter de la discriminación varía según el contexto y evoluciona con el tiempo, por lo tanto, la discriminación “*por otra condición [social]*” exige un planteamiento flexible que incluya otras formas de trato diferencial que no puedan justificarse de forma razonable y objetiva y tengan un carácter comparable a los motivos expresos reconocidos en el artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Estos motivos adicionales se reconocen generalmente cuando reflejan la experiencia de grupos sociales en situación de vulnerabilidad que han sido marginados en el pasado o que lo son en la actualidad. Los posibles motivos prohibidos de discriminación podrían ser una intersección de dos causas prohibidas de discriminación.[[4]](#footnote-4)

Por tanto, es importante señalar que en relación con la remuneración por trabajo igual debe considerar, además de la categoría de sexo, otros motivos de discriminación que pueden derivar en efectos para lograr la igualdad salarial tal como lo establece la OIT.

1. **Interpretación del artículo 27 (b) parte II: Aplicación de condiciones de trabajo seguras y saludables de forma no discriminatoria**

El CONAPRED señala que es necesario enfatizar la *seguridad y accesibilidad* de las condiciones de trabajo. Esto implica la previsión de un *medio ambiente de trabajo*, tal como lo señala el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores[[5]](#footnote-5), que considere:

diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y *mantenimiento de los componentes materiales del trabajo* (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos); que las herramientas de trabajo.

En la medida en que afectan la seguridad y la salud de las y los trabajadores en mayor medida a las personas con discapacidad.

Asimismo, sobre la consideración en la Observación sobre discriminación en el lugar de trabajo incluida la segregación en el lugar de trabajo, CONAPRED considera necesario solicite al Comité profundice sobre las diversas formas de discriminación que enfrentan a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, toda vez que la obligación de prohibir *"toda discriminación"* incluye a todos los tipos de discriminación,[[6]](#footnote-6) por lo que sería pertinente su análisis. En particular, se podría abordar, de manera enunciativa más no limitativa; los siguientes tipos de discriminación:

1. La *discriminación indirecta,* ya que existe el riesgo de que ciertas políticas y prácticas laborales, en apariencia neutras, perjudiquen de manera desproporcionada a las personas con discapacidad.
2. La *discriminación interseccional*, dado que es necesario reconocer que la discriminación en el ámbito laboral hacia las personas con discapacidad puede deberse exclusivamente a su condición de discapacidad, o bien, como derivado de la suma y concomitancia de otras categorías sospechosas de discriminación, como el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, el origen étnico, u otras condiciones. A este respecto, cabe destacar que el Comité ha demostrado su preocupación en diversas observaciones finales acerca de la situación de mayor discriminación que enfrentan las personas indígenas y las mujeres con discapacidad en el acceso al mercado laboral.[[7]](#footnote-7)

La *discriminación por asociación*, toda vez que en el ámbito laboral las personas que están asociadas a una persona con discapacidad también enfrentan situaciones de discriminación -como la denegación de ajustes razonables-, por ejemplo, cuando a una persona que es el apoyo de un familiar con discapacidad le es negado un horario de trabajo flexible.

1. **Interpretación del artículo 27 (b) parte III: Medidas para eliminar las actitudes discriminatorias y el acoso, en particular contra las mujeres, los migrantes y refugiados con discapacidad**
2. **Protección contra el acoso:**

El Instituto Nacional de Migración (INM) reportó lo siguiente:

El Comité para los Derechos Económicos. Sociales y Culturales ha descrito en su Comentario general n. 23 del año 2016 que: "la legislación, como las leyes contra la discriminación, el código penal y la legislación laboral, debe definir el acoso de manera amplia, con una referencia explícita al acoso sexual y otras formas de acoso, como por motivos de sexo, discapacidad, raza u orientación sexual, la identidad de género y la condición de intersexualidad.

Para el INM, el Comentario General No. 23 continúa y proporciona una guía útil sobre lo que debe incluir una política nacional, donde la accesibilidad a la información, los materiales y cursos de capacitación, así como la accesibilidad a los procedimientos de denuncia y reparación son los principales candidatos.

El INM señala que la protección contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo ha sido ahora más regulada por el Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso (num. 190), recientemente adoptado, que se refiere a Ia CDPD en su preámbulo. La Convención proporciona un marco para abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Destaca el hecho de que ciertos trabajadores corren más riesgo de sufrir violencia y acoso (artículo 6 del convenio) y también promueve en su artículo 4 (1) (c) que las medidas que se están adoptando deben proteger a todos los trabajadores.

En Ia recomendación 206 que acompaña al Convenio 190 de la OIT se incluye una lista no exhaustiva de estas medidas, tales como:

-Directrices y programas de formación sensibles al género para ayudar a los jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros funcionarios públicos a cumplir su mandato en relación con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como para ayudar al público y promover a los empleadores y trabajadores y sus organizaciones para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

-Modelos de códigos de prácticas y herramientas de evaluación de riesgos en el mundo del trabajo, ya sean generales o sectoriales, teniendo en cuenta las situaciones específicas de los trabajadores y trabajadoras;

-Campañas de concientización pública en los distintos idiomas del país, incluidos los de los trabajadores migratorios residentes en el mismo, que transmitan la inaceptabilidad de la violencia y el acoso, en particular la violencia de género y el acoso aborden las actitudes discriminatorias y eviten la estigmatización de víctimas, denuncias, testigos y denunciantes.

-Currícula y materiales didácticos específicos para cada género sobre la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, en todos los niveles de educación y formaci6n profesional, de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales.

Por su parte, CONAPRED manifestó que en correspondencia con la Observación General Núm. 23 del Comité de los derechos económicos, sociales y culturales (Comité DESC) que señala “*La legislación, como 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 sexo, discapacidad, raza, orientación sexual, identidad de género e intersexualidad*”, se sugiere observar las definiciones de “*violencia y acoso*” y “*violencia y acoso por razón de género*” contenidos en el Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso (Nº 190), por ser el primer instrumento internacional que incluye estos conceptos.

**b) Medidas específicas para eliminar las actitudes discriminatorias y el acoso contra las mujeres, los migrantes y refugiados con discapacidad**

La Secretaría de Gobernación (SEGOB), sugiere reiterar la prohibición de incluir en el sector laboral a niñas, niños y adolescentes, así como los beneficios complementarios que deben recibir estos grupos.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) considera que el comentario general sobre el artículo 27 de la CDPD debe incluir una referencia particular a la intersección de la discriminación basada en el sexo y la asentada en la discapacidad. Ya que, en el mundo del trabajo las mujeres con discapacidad no cuentan con las mismas condiciones y oportunidades que las demás personas, ni con respecto a los hombres con discapacidad, enfrentándose a desigualdades genéricas y actitudinales, así como a desventajas del entorno físico y de la comunicación.

INMUJERES también estima que el comentario general debe abordar la necesidad de los Estados parte de fortalecer y mejorar su aparato de inspección del trabajo, para observar que las disposiciones normativas en materia de no discriminación e inclusión laboral sean cumplidas, particularmente por el sector privado, así como para que se apliquen las sanciones correspondientes.

Debido a que las mujeres corren más riesgo de vivir acoso y hostigamiento sexual, INMUJERES considera que este numeral debe dividirse para que se aborde de manera específica este tipo de violencia.

Sobre este mismo punto, INMUJERES estima que, en las medidas para eliminar las actitudes discriminatorias, se debe incluir a las personas de pueblos indígenas y tribales.

1. **Interpretación del artículo 27 (c): Derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con los demás**

No se cuenta con comentarios de las instituciones mexicanas sobre este apartado.

1. **Interpretación del artículo 27 (d) y (j): Acceso a educación inclusiva y formación profesional inclusiva**

SEGOB sugiere señalar la importancia de que las capacitaciones sean impartidas mediante recursos y materiales específicos que faciliten el aprendizaje y desarrollo de habilidades y conocimientos de las personas con discapacidad.

**3. Obligaciones de los Estados Parte**

CONAPRED expresa que si bien es cierto que son importantes las garantías de acceso a todas las oportunidades laborales y protección en el empleo, son igualmente necesarias las garantías de permanencia en los espacios laborales tal como lo ha afirmado la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad al señalar que *“las medidas eficaces para ayudar a las personas con discapacidad a encontrar un* ***empleo de calidad*** *y* ***conservarlo*** *constituyen un elemento fundamental de las políticas y no discriminatorias que ayudan a las personas con discapacidad a realizar sus derechos y aspiraciones como miembros de una sociedad”*[[8]](#footnote-8).

Esta concepción es congruente y se complementa con el ideal de trabajo decente, es decir el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. Estos derechos fundamentales también incluyen el respeto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo[[9]](#footnote-9).

Asimismo, CONAPRED estima conveniente reconocer que si bien el Comité observa la importancia de que los Estados adopten medidas específicas para promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral (obligación de cumplir), también sería relevante hacer referencia acerca de que el impacto de esas medidas será insuficiente para provocar un cambio hacia sociedades más inclusivas que garanticen condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias para las personas con discapacidad, debido a la ausencia de políticas públicas basadas en los derechos humanos y orientadas a combatir las desventajas estructurales que enfrentan las personas con discapacidad.

Por tanto, CONAPRED solicita al Comité que profundice acerca de la necesidad de formular políticas públicas integrales que promuevan la inserción de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, que incluyan, por ejemplo, el diseño de campañas de toma de conciencia dirigidas al sector privado, y al público en general, con miras a eliminar las barreras culturales y prejuicios contra las personas con discapacidad; la implementación de ajustes razonables para garantizar la inserción laboral de personas con discapacidad que así lo requieran, y el desarrollo de programas de formación y de autoempleo, entre otros aspectos.

**3.I Obligaciones particulares en el contexto del artículo 27**

CONAPRED sugiere que se debe observar el uso del término “teletrabajo” en lugar de “trabajo a domicilio” por ser un concepto que incluye otras modalidades donde pueden emplearse personas con discapacidad.

La expresión “trabajo a domicilio”, tal como se define en el Convenio (núm. 177) y la Recomendación (núm. 184) sobre el trabajo a domicilio, 1996 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es:

*Es el trabajo que una persona […] realiza: i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; ii) a cambio de una remuneración; iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello[[10]](#footnote-10).*

Por otro lado, CONAPRED considera que en concordancia con el Programa de Trabajo Decente de la OIT, el empleo productivo y el trabajo decente son factores clave para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza. Este programa se basa en la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social, con la igualdad de género como un objetivo transversal.

En este sentido, CONAPRED sugiere incorporar el enfoque establecido en el Objetivo 8 de la Agenda 2030 que insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente.

**Temas que CONAPRED propone incluir**

CONAPRED expresa que sería conveniente que el Comité aborde la creación de mecanismos por parte del Estado que permitan evaluar el disfrute del derecho a condiciones de trabajo igualitarias y satisfactorias para las personas con discapacidad, así como considerar la necesidad de que los Estados examinen periódicamente los efectos de las leyes y políticas en materia laboral, en consulta con las personas con discapacidad, con el fin de actualizarlas conforme a la realidad.

1. Recopilación de datos y estadísticas.

* Se sugiere que en la Observación se incorpore y desarrolle la obligación de los Estados Parte de recopilar estadísticas y datos desglosados en función de la discapacidad en el ámbito laboral, destinados a la formulación y aplicación de políticas públicas para dar efecto a los derechos de las personas con discapacidad en la materia; lo anterior, en atención al artículo 31 de la CDPD.
* En ese sentido, se sugiere incluir un apartado que desarrolle a profundidad las implicaciones de recopilar este tipo de información y datos, y promover la adopción de preguntas e indicadores sobre la discapacidad en las encuestas nacionales relativas a la ocupación y al empleo, así como la recopilación de información sobre temas como las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, o bien, la brecha salarial entre las personas con y sin discapacidad, entre otros aspectos relevantes.
* Aunado a lo anterior, se sugiere hacer referencia a otro tipo de herramientas orientadas a que los Estados reúnan datos e información, como la implementación de censos en los sectores laborales, privados y públicos, que permitan identificar el número de personas con discapacidad que labora en ellos, así como el tipo de discapacidad con la que viven, con la finalidad de adoptar decisiones informadas en lo que respecta a la identificación e instrumentación de las medidas de accesibilidad en los centros de trabajo, así como los ajustes razonables que se deben implementar a partir de una consulta directa con las personas con discapacidad.

1. Accesibilidad en el entorno físico y en la inteligencia artificial.
2. Se sugiere que el Comité profundice acerca de la importancia de la accesibilidad en el espacio físico en el que se presta el trabajo, así como en el entorno de la inteligencia artificial en todas las etapas que conforman el acceso al trabajo, desde las ofertas laborales, los procesos de selección, la contratación, la promoción profesional, y la capacitación, que deben ser accesibles en atención a los diferentes tipos de discapacidad.
3. Participación de las personas con discapacidad.

* Se sugiere al Comité que incorpore un análisis más profundo en cuanto a la importancia de incluir a las personas con discapacidad en todo tipo de asuntos relacionados al trabajo y al empleo, y no solo en los procesos relacionados específicamente con la discapacidad, ya que las decisiones que dan respuesta a las necesidades de las personas en materia laboral pueden tener consecuencias en la vida de las personas con discapacidad. Esto promueve su inclusión activa, y envía un mensaje claro de que las personas con discapacidad son titulares de derechos, capaces de participar e intervenir de forma significativa en todos los niveles de la sociedad, que incluye al ámbito laboral.

1. **Relación con otras disposiciones de la CDPD**

En relación con el derecho al trabajo y el empleo contenido en el artículo 27 y el derecho a la protección social suscrito en el artículo 28 de la Convención, CONAPRED destaca que la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad ha señalado que

*“La protección social no solo constituye un valioso instrumento para garantizar la seguridad de los ingresos y reducir la pobreza y la desigualdad, sino que desempeñan un papel importante a la hora de promover el potencial humano, al permitir el acceso de las personas a los alimentos, la atención médica, la educación,* ***el empleo*** *y los medios económicos”*.

De acuerdo con lo anterior, *“los sistemas y programas de protección social únicamente pueden resultar eficaces si abordan las necesidades específicas de las personas con discapacidad a lo largo de todo su ciclo vital: infancia, adolescencia, edad de trabajar y vejez. Este enfoque tiene por objeto eliminar los obstáculos existentes que dificultan el acceso a las prestaciones basadas en la edad y crear intervenciones ininterrumpidas y una transición gradual de un grupo de edad a otro en relación con la percepción de las prestaciones”.*

En este sentido, *“La protección social desempeña un papel importante para las mujeres y los hombres con discapacidad en edad de trabajar, ya que estabiliza y protege sus ingresos en caso de desempleo, enfermedad o inactividad, y garantiza al menos un nivel básico de seguridad de los ingresos. La protección social contribuye asimismo a satisfacer sus necesidades en materia de atención sanitaria, protección de la maternidad y participación social”[[11]](#footnote-11).*

1. Organización Internacional de Trabajo, Programa de Trabajo Decente, OIT, 2015. Disponible en <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>. [↑](#footnote-ref-1)
2. Organización Internacional del Trabajo, Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, OIT, 1998. Disponible en <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm> [↑](#footnote-ref-2)
3. Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 3, párrafo 11 “La índole de las obligaciones de los Estados Partes (párrafo 1 del artículo 2 del Pacto)”, 1990. Disponible en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1452.pdf>. [↑](#footnote-ref-3)
4. Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 20 La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Disponible en: <https://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.GC.20_sp.doc>. [↑](#footnote-ref-4)
5. Organización Internacional de Trabajo, Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, OIT, 1981. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155>. [↑](#footnote-ref-5)
6. ONU, Observación General Nº 6 sobre la igualdad y la no discriminación del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, (2018), párrafo 18. Disponible en: [https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsnbHatvuFkZ+t93Y3D+aa2qtJucAYDOCLUtyUf+rfiOZ88SbKi18LECUG89QSdTKcQfnbxosDFSIVZSIPGGT7aQ9xSV9ZM3t763zmWeZKYHI](https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsnbHatvuFkZ%2bt93Y3D%2baa2qtJucAYDOCLUtyUf%2brfiOZ88SbKi18LECUG89QSdTKcQfnbxosDFSIVZSIPGGT7aQ9xSV9ZM3t763zmWeZKYHI) [↑](#footnote-ref-6)
7. Ver:

   ONU, CRPD/C/GRC/CO/ Observaciones finales sobre el informe inicial de Grecia del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2019), párrafo 39. Disponible en: <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fGRC%2fCO%2f1&Lang=es>

   ONU, CRPD/C/IRQ/CO/1 Observaciones finales sobre el informe inicial de Iraq del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2019), párrafo 50. Disponible en: <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fIRQ%2fCO%2f1&Lang=es> [↑](#footnote-ref-7)
8. Asamblea General de las Naciones Unidas. Informe de la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad. Ver: <https://undocs.org/es/A/70/297> [↑](#footnote-ref-8)
9. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General núm. 18 Derecho al Trabajo. Ver: <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f18&Lang=es> [↑](#footnote-ref-9)
10. Art. 1 C-177 Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996. Ver: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322> [↑](#footnote-ref-10)
11. Asamblea General de las Naciones Unidas. op. cit., p. 14 [↑](#footnote-ref-11)