

DERECHOS LABORALES EN LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS*

THE LABOR RIGHTS WITHIN THE INTER-AMERICAN COURT OF HUMAN RIGHTS

César Augusto Carballo Mena

Jefe del Departamento de Derecho Social

Universidad Católica Andrés Bello, Caracas (Venezuela)

carballomena@gmail.com

Recepción de trabajo: 04-02-2021 - Aceptación: 24-03-2021

- 1. DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES: TRES TIEMPOS. ■ 2. LIBERTAD SINDICAL. 2.1. Libertad de asociación con fines laborales. 2.2. Titularidad y componentes. 2.3. Negociación colectiva, huelga y diálogo social. 2.4. Tutela. ■ 3. DERECHO AL TRABAJO Y ESTABILIDAD LABORAL. 3.1. Tutela indirecta. 3.2. Tutela directa. 3.3. Sector público. 3.4. Contratación temporal. ■ 4. PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO. ■ 5. IGUALDAD E INTERDICCIÓN DE DISCRIMINACIONES. ■ 6. CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO. ■ 7. EPÍLOGO. ■ 8. BIBLIOGRAFÍA.

* En el presente ensayo, para evitar la sobrecarga gráfica, opté por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido que todas las referencias, salvo que de su contexto se desprenda la intención contraria, refieren por igual a cualquier género, sin distinción alguna. Asimismo, advierto que las cursivas y corchetes en citas textuales son míos.

RESUMEN

El presente ensayo ofrece un panorama general de la evolución y actual estadio de los derechos laborales —libertad sindical, derecho al trabajo, prohibición de trabajo forzoso, igualdad e interdicción de discriminaciones en las relaciones laborales, y condiciones de salud en el trabajo— en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

PALABRAS CLAVE: Corte Interamericana de Derechos Humanos, libertad sindical, derecho al trabajo; trabajo forzoso, igualdad, discriminación, condiciones de salud en el trabajo.

ABSTRACT

This essay offers an overview of the evolution and current stage of labor rights —trade union freedom, right to work, prohibition of forced labor, equality and prohibition of discrimination in labor relations, and health conditions at work— in the jurisprudence of the Inter-American Court of Human Rights.

KEYWORDS: Inter-American Court of Human Rights, trade union freedom, right to work, forced labor, equality, discrimination, health conditions at work.

1. DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES: TRES TIEMPOS

Los derechos económicos, sociales y culturales (DESC), en el ámbito de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), han recorrido tres estadios: *inexploración* (1979-2001), *reconocimiento indirecto* (2001-2017), y *reconocimiento directo* (2017 en adelante).

La prolongada inexploración de los DESC por parte de la CIDH, su reconocimiento indirecto como mecanismo alternativo de tutela, y el transcurso de más de tres lustros para trascender esta perspectiva y proclamar, a partir de la sentencia del caso *Lagos del Campo vs. Perú* de 31 de agosto de 2017, su reconocimiento directo, se explican, en gran medida, por la consagración —opaca y apocada¹— de estos derechos en el ámbito de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH); contrastante con la —diáfana y exuberante— reglamentación de los derechos civiles y políticos:

- i. Derechos civiles y políticos: derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica (art. 3), derecho a la vida (art. 4), derecho a la integridad personal (art. 5), prohibición de esclavitud y servidumbre (art. 6), derecho a la libertad personal (art. 7), garantías judiciales (art. 8), principio de legalidad y de retroactividad (art. 9), derecho a indemnización en caso de condena por error judicial (art. 10), protección de la honra y la dignidad (art. 11), libertad de conciencia y de religión (art. 12), libertad de pensamiento y de expresión (art. 13), derecho de rectificación o respuesta (art. 14), derecho de reunión (art. 15), libertad de asociación, incluso “con fines laborales” (art. 16), protección a la familia² (art. 17), derecho al nombre (art. 18), derechos del niño (art. 19), derecho a la nacionalidad (art. 20), derecho a la propiedad privada (art. 21), derecho de circulación y de residencia (art. 22), derechos políticos (art.23), igualdad ante la ley (art.24), y protección judicial (art.25); y
- ii. DESC: apenas objeto de genérica y sinuosa regulación ex art. 26 CADH³, conforme al cual los “Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como median-

1 A diferencia —en la esfera del sistema interamericano de protección de los derechos humanos— de la Carta de la Organización de Estados Americanos (arts. 30-52) y la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (arts. XII-XVI), ambas adoptadas el 30 de abril de 1948.

2 Los derechos concernientes a la protección de la familia (art. 17 CADH) y del niño (art. 19 *eiusdem*) revisten eminente carácter social; mientras que el derecho a la propiedad privada (art. 21 *eiusdem*), “independientemente de que se le pueda o no caracterizar como un derecho inherente al ser humano, más bien parecería corresponder a la categoría de los derechos económicos”. Faúndez Ledesma, Héctor, *El Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos. Aspectos institucionales y procesales*, 3ª edición, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, 2004, p. 72.

3 Así, por ejemplo, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos consideró que el “derecho al trabajo no está todavía incorporado a la Convención [Americana sobre Derechos Humanos] que no incluye los derechos económicos, sociales y culturales”. Informe N° 25/88 sobre los casos 9777 y 9718, Argentina, 30 de marzo de 1988, párrafo 6 de las conclusiones. Recuperado de: <https://www.cidh.oas.org/annualrep/87.88sp/Argentina9777b.htm>. Análogamente, en la sentencia del caso *Lagos del Campo vs. Perú* de 31 de agosto de 2017, el juez Eduardo Vio Grossi, mediante voto parcialmente disidente, afirmó que “no le compete a la Corte modificar la Convención sino únicamente señalar lo que ella efectivamente dispone y no lo que desearía que establezca” (Introducción, sección a).

DERECHOS LABORALES EN LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

te la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados”.

La etapa de *reconocimiento indirecto o por conexión* de los DESC con derechos civiles y políticos, se inauguró con la sentencia del caso *Baena y otros vs. Panamá* de 2 de febrero de 2001:

- i. La CIDH analizó el despido sancionatorio de 270 trabajadores, incluyendo directivos sindicales, por haber supuestamente participado en “paros y ceses colectivos de labores abruptos” con objetivos insurreccionales (párr. 88.q). Dichos despidos fueron ejecutados en aplicación —retroactiva— de la Ley 25 (Gaceta Oficial de Panamá No. 21.687, 17 de diciembre de 1990⁴), prescindiendo de los procedimientos previstos en garantía de la estabilidad laboral y el fuero sindical;
- ii. Se verificó la vulneración del “derecho a asociarse libremente con fines [...] laborales” —ex art. 16.1 CADH— a partir de ciertos datos esenciales, previamente advertidos por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁵: “a) que la Ley 25 se expidió 15 días después de los hechos que dieron origen al presente caso; b) que no se observó la normativa referente al fuero sindical en relación con el despido de trabajadores; c) que fueron obstruidas las instalaciones e intervenidas las cuentas bancarias de los sindicatos; y d) que numerosos trabajadores despedidos eran dirigentes de organizaciones sindicales” (párr. 171);
- iii. El derecho de asociación con fines laborales fue interpretado, a la luz del principio de libertad sindical, como aquella “facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho” (párr. 156);
- iv. La aludida interpretación del derecho de asociación con fines laborales abarcó los componentes *organizativo, funcional e inmunitario* de la libertad sindical, permitiendo así a la CIDH obviar⁶ la invocación del art. 26 CADH y —por remisión de este— el art. 45.c de la Carta de la Organización de Estados Americanos (COEA)⁷; y

4 “En el artículo 6 de dicha ley se señaló que ésta era de orden público y tendría efecto retroactivo a partir del 4 de diciembre de 1990. Según su artículo 7 regiría desde su promulgación y tendría vigencia hasta el 31 de diciembre de 1991” (párr. 88.n).

5 Caso 1569: Comité de Libertad Sindical (párrs. 162, 164 y 165) y Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (párr. 163).

6 Configurando así un reconocimiento indirecto de la libertad sindical, es decir, como sinónima del derecho de asociación con fines laborales.

7 Art. 45.c COEA.- “[E]mpleadores y los trabajadores [...] tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia...”.

DERECHOS LABORALES EN LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

v. Se ordenó, a los fines de reparar la vulneración del derecho de asociación sindical, “restablecer en sus cargos a las víctimas”⁸ y pagarles los “salarios caídos y demás derechos laborales que de acuerdo con su legislación correspondan” (párr. 205), sin que fuese menester —bajo la modalidad entonces imperante de reconocimiento indirecto de los DESC— declarar la violación del *derecho al trabajo*⁹ previsto en los arts. 45.b COEA, XIV de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (DADDH)¹⁰, y 6 del Protocolo Adicional a la CADH en materia de DESC o Protocolo de San Salvador (PSS)¹¹.

La *justiciabilidad*¹² directa de DESC quedó plasmada, por vez primera, en la sentencia del caso *Lagos del Campo vs. Perú* de 31 de agosto de 2017, donde se escrutó el despido de un miembro del comité electoral de una comunidad industrial¹³ como consecuencia de haber denunciado públicamente la injerencia del empleador en la elección de representantes de los trabajadores¹⁴. El tribunal regional reconoció que la víctima representaba los intereses colectivos de los trabajadores y que, por tal virtud, resultaba imperativo garantizarle “un nivel reforzado de protección de la libertad de expresión” para asegura en pleno y eficaz ejercicio de sus funciones (párrs. 96, 108, 113 y 116). En consecuen-

8 “[S]i esto no fuera posible, brindarles alternativas de empleo que respeten las condiciones, salarios y remuneraciones que tenían al momento de ser despedidos. En caso de no ser tampoco posible esto último, el Estado deberá proceder al pago de la indemnización que corresponda a la terminación de relaciones de trabajo, de conformidad con el derecho laboral interno” (párr. 203).

9 El art. 7.d del Protocolo de San Salvador (PSS) prevé la “estabilidad de los trabajadores en sus empleos”. Sin embargo, resultó irrelevante toda vez que Panamá aprobó dicho instrumento con posterioridad a los hechos analizados (Ley 21, publicada en la Gaceta Oficial 22.152 de 27 de octubre de 1992). De otra parte, conviene advertir que, de conformidad con el art. 19.6 PSS, solo se reconoce jurisdicción a la CIDH para conocer de las violaciones a los derechos consagrados en sus arts. 8.a y 13, es decir, libertad sindical (excluido el derecho de huelga) y derecho a la educación.

10 Art. 29.d CADH.- “Ninguna disposición de la presente Convención puede ser interpretada en el sentido de [...] excluir o limitar el efecto que puedan producir la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y otros actos internacionales de la misma naturaleza”.

11 Panamá ratificó el PSS el 28 de octubre de 1992, es decir, con posterioridad a los hechos (1990) escrutados por la CIDH en *Ricardo Baena y otros vs. Panamá*, razón por la cual “no se le pueden imputar al Estado violaciones del mismo” (párr. 99).

12 De conformidad con el Diccionario panhispánico del español jurídico, dicho término alude a la “calidad de los derechos que los hace susceptibles de ser alegados y exigidos ante los tribunales de justicia y la Administración pública...”. Recuperado de: <https://dpej.rae.es/lema/justiciabilidad#:~:text=Const.%3B%20Chile%20y%20Ec.,justificaci%C3%B3n%20para%20su%20no%20aplicaci%C3%B3n>. Conviene también destacar el término *justiciabilidad* es de uso frecuente por parte de la CIDH: ver, a título de ejemplo, en la S. *Lagos del Campo vs. Perú* de 31 de agosto de 2017: (i) voto razonado del juez Roberto F. Caldas (párrs. 1, 6, 7, 20, 28 y 29); voto concurrente del juez Eduardo Ferrer Mac-Gregor (párrs. 1, 6, 7, 8, 27, 45, y 49); y voto parcialmente disidente del juez Humberto Sierra Porto (párrs. 4, 6, 18, 20, 21, 23, 25, 39 y 45).

13 Instancia de participación de los trabajadores en la propiedad, gestión y utilidades de la empresa, regulada en los Decretos Leyes Nos. 18350 y 18384, de 27 de julio de 1970 y 1º de septiembre del mismo año, respectivamente.

14 El señor Lagos del Campo denunció públicamente “las maniobras liquidadoras de la patronal, quienes utilizando la vacilación de algunos trabajadores llevaron a cabo fraudulentas elecciones al margen del Comité Electoral y sin la participación mayoritaria de los comuneros” (párrs. 50 y 51). El despido se produjo invocándose “el incumplimiento injustificado de las obligaciones de trabajo, la grave indisciplina y el «faltamiento grave de palabra» en agravio del empleador” (párr. 52).

DERECHOS LABORALES EN LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

cia, el despido sancionatorio produjo la vulneración —entre otros— de los derechos a la estabilidad laboral (art. 26 CADH)¹⁵ y a la libre asociación¹⁶ (arts. 16.1 y 26 *eiusdem*¹⁷).

En el trayecto que condujo de *Baena y otros vs. Panamá* (2001) a *Lagos del Campo vs. Perú* (2017) se advierten relevantes trazas —sobre la *justiciabilidad* de los DESC— que conviene ponderar:

- i. En *Trabajadores cesados del Congreso vs. Perú* de 24 de noviembre de 2006, el juez Antonio Cancado Trindade, en su voto razonado, destacó “que todos los derechos humanos, inclusive los derechos económicos, sociales y culturales, son pronta e inmediatamente exigibles y justiciables” (párr. 7);
- ii. En *Acevedo Buendía y otros vs. Perú* de 1º de julio de 2009 se introdujo un relevante argumento *topográfico* (párr. 100): el artículo 26 CADH se ubica en la Parte I de dicho instrumento, razón por la cual está sujeto a las obligaciones generales de respeto y garantía (art. 1.1) y de adopción de medidas necesarias (art. 2). Dicha idea deviene reforzada por la “interdependencia existente entre los derechos civiles y políticos y los económicos, sociales y culturales, [...] entendidos integralmente como derechos humanos, sin jerarquía entre sí y exigibles en todos los casos ante aquellas autoridades que resulten competentes para ello” (párr. 101);
- iii. En *Furlan y familiares vs. Argentina* de 31 de agosto de 2012, la jueza Margarette May Macaulay, en su voto concurrente y con el objeto de fundamentar la *justiciabilidad* del derecho a la salud y a la seguridad social, destacó —entre otros criterios pertinentes— la necesidad de actualizar “el sentido normativo del artículo 26 [CADH]”, toda vez que “lo que importa no es la intención subjetiva de los delegados de los Estados en el momento de la Conferencia de San José o durante la discusión del Protocolo de San Salvador, sino la intención objetivada del texto de la convención americana, tomando en cuenta que el deber del intérprete es actualizar el sentido normativo del instrumento internacional” (párr. 9); y
- iv. En *Suárez Peralta vs. Ecuador* de 21 de mayo de 2013, el juez Eduardo Ferrer Mac-Gregor, en su voto concurrente, sostuvo que la interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos implica: “a) establecer una relación fuerte y de igual importancia entre derechos civiles y políticos y [DESC...]; b) obligar a interpretar todos los derechos de manera conjunta [...] y a valorar las implicaciones que tiene el respeto, protección y garantía de unos derechos sobre otros para su implementación efectiva; c) otorgar una visión autónoma a los [DESC...], conforme a su esencia y características propias; d) reconocer que pueden ser violados de manera autónoma [...]; e) precisar las obligaciones que deben cumplir los Estados en materia de [DESC...]; f) permitir

15 El derecho al trabajo y la estabilidad laboral (art. 26 CADH) han sido posteriormente abordados en las sentencias de los casos *Trabajadores cesados de Petroperú y otros vs. Perú* de 23 de noviembre de 2017 y *San Miguel y otras vs. Venezuela* de 8 de febrero de 2018.

16 “[L]os derechos derivados de la representación de los intereses de un grupo tiene una naturaleza dual, pues recae tanto en el derecho del individuo que ejerce el mandato o designación como en el derecho de la colectividad de ser representada, por lo que la violación del derecho del primero (el representante) repercute en la vulneración del derecho del otro (el representado)” (párr. 162).

17 Párrs. 153, 163 y 166.

una interpretación evolutiva del corpus juris interamericano y de manera sistemática, especialmente para advertir los alcances del artículo 26 [CADH...] con respecto al Protocolo de San Salvador; y g) proporcionar un fundamento más para —desde el 29.b CADH— utilizar otros instrumentos e interpretaciones de organismos internacionales relativas a los [DESC...] con el fin de darles contenido” (párr. 27).

La sedimentación y ensamblaje de los criterios antes expuestos permitió —en *Lagos del Campo vs. Perú* (párrs. 141-144)— declarar la vulneración de la *estabilidad laboral* —desgajada del derecho al trabajo— ex art. 26 CADH, en concordancia con los arts. 45.b COEA y XIV DADDH.

Posteriormente, la *justiciabilidad* directa de derechos laborales fue ratificada en *Trabajadores cesados de Petroperú y otros vs. Perú* de 23 de noviembre de 2017, *San Miguel y otras vs. Venezuela* de 8 de febrero de 2018, *Spoltore vs. Argentina* de 9 de junio de 2020, *Empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antonio de Jesus y sus familiares vs. Brasil* de 15 de julio de 2020, y *Casa Nina vs. Perú* de 24 de noviembre de 2020.

Como se desprende de lo expuesto en los párrafos precedentes, la jurisprudencia de la CIDH contempla criterios relevantes en materia de derechos humanos —específica e inespecíficamente¹⁸— laborales, esto es, tanto aquellos que solo o fundamentalmente cabe ejercer en la esfera de relaciones laborales, como es el caso de la libertad sindical, la estabilidad laboral y las condiciones de salud en el trabajo, como aquellos otros cuya titularidad dimana del status de ser humano o ciudadano y que, ejercidos en el ámbito de la relación de trabajo, adquieren una “dimensión laboral sobrevenida”¹⁹, como acontece con el derecho a la igualdad e interdicción de discriminaciones. En términos simples, los inespecíficos no son derechos inherentes al trabajador sino a la persona o ciudadano que, por añadidura, presta servicios personales en beneficio de otro y en dicho ámbito los ejerce.

2. LIBERTAD SINDICAL

2.1. Libertad de asociación con fines laborales

En *Baena y otros vs. Panamá* (2001) se sostiene que la libertad de asociación con fines laborales —ex art. 16.1 CADH— “debe ser analizada en relación con la libertad sindical”²⁰, concebida esta como “la

¹⁸ Palomeque López, Manuel Carlos, *Los derechos laborales en la Constitución*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1991, p. 32.

¹⁹ Palomeque López, Manuel Carlos, “El derecho a la igualdad y no discriminación en el ordenamiento laboral español”, *Revista Derecho del Trabajo*, No. 2, Fundación Universitas, Barquisimeto, 2006, pág. 15.

²⁰ Párr. 156.

facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho” (párr. 156).

Se precisó además que esta libertad entraña una faz negativa²¹, es decir, “que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación”²² (párr. 156). Ello no deja de ser relevante, tomando en consideración que el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)^{23 24} no se pronuncia en relación con las cláusulas de seguridad sindical que pudiesen entrañar coacción favorable a la afiliación sindical²⁵.

2.2. Titularidad y componentes

La libertad sindical —inserta en el *corpus juris* de los derechos humanos²⁶— ensambla —como ya se ha destacado— tres componentes interdependientes e inescindibles²⁷:

- i. *Organizativo*, es decir, el derecho de los trabajadores y los empleadores²⁸, sin ninguna distinción y sin autorización previa, a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el

21 Ello comporta, *prima facie*, la incompatibilidad de algunas modalidades de cláusulas de seguridad sindical, en particular aquellas que condicionan la contratación del trabajador o la preservación del vínculo laboral a su afiliación sindical. En relación con la tortuosa jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en materia de libertad sindical negativa —habida cuenta la relevancia de las cláusulas de seguridad sindical en países tales como Reino Unido, Irlanda, Dinamarca, Suecia e Islandia— puede consultarse: Valdés-Dal-Re, Fernando, “La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre los derechos de libertad sindical”, *Provocaciones de Mario Ackerman. Libro en homenaje a un profesor*. H. Las Heras, A. Sudera y D. Tosca (coordinadores), Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2017, pp. 283-286.

22 La libertad sindical individual en sentido negativo aparece expresamente prevista en el art. 8.3 del Protocolo de San Salvador: “Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato”.

23 Adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 1 de julio de 1949.

24 En lo sucesivo, Convenio 98 OIT.

25 El Convenio 98 OIT “no debería interpretarse en el sentido de que autoriza o prohíbe las cláusulas de seguridad sindical”. Dichas cuestiones “deben resolverse de acuerdo con la reglamentación y la práctica nacionales.” Oficina Internacional del Trabajo, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, 6ª edición, OIT, Ginebra, 2018, párr. 553, p. 103.

26 Párr. 158.

27 Carballo Mena, César Augusto, *Libertad sindical. La perspectiva de los derechos fundamentales*, CACM, Caracas, 2012, p. 165.

28 Aunque no existe pronunciamiento expreso de la CIDH acerca de la titularidad de la libertad sindical en cabeza de los empleadores, resulta altamente probable que así sea reconocido en su oportunidad toda vez que: (i) el art. 16 CADH no limita expresamente a los trabajadores el derecho de asociarse con fines laborales; (ii) el art. 45.c COEA reconoce a trabajadores y empleadores el “derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses”; y (iii) el art. 2 del Convenio 87 OIT, con mucho el más emblemático instrumento universal sobre la materia, reconoce —a texto expreso— a los empleadores como titulares de la libertad sindical. No obstante, cabe advertir que en la literalidad del art. 8 del Protocolo de San Salvador los derechos sindicales solo se reconocen a los trabajadores.

DERECHOS LABORALES EN LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

de afiliarse —o no— a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas, ex arts. 45.c COEA y 2 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)^{29 30}. “Como proyección de este derecho, [...] los sindicatos [podrán] formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección” (art. 8.1 PSS³¹);

ii. *Funcional*, esto es, el derecho a fomentar y defender sus intereses colectivos, grupales o de clase a través —fundamentalmente— de la negociación colectiva, la huelga, el diálogo social y la participación en la gestión empresarial³²; y

iii. *Inmunitario*, por cuya virtud deben adoptarse medidas idóneas —de fuente estatal y autonómica— destinadas a brindar adecuada protección frente a las conductas que tuviesen por objeto o efecto impedir, restringir u obstaculizar el pleno y eficaz ejercicio de la libertad sindical (arts. 45.c COEA, 11 Convenio 87 OIT, 1 y 2 Convenio 98 OIT, y 1 Convenio 135 OIT). En este sentido, el “Estado debe garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna, de lo contrario, se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses” (*Huilca Tecse vs. Perú*, 3 de marzo de 2005, párr. 77)³³.

Dichos componentes, inescindibles e interdependientes, entrañan derechos de titularidad individual —trabajadores y empleadores, singularmente considerados— y colectiva —personas morales o jurídicas que representan intereses de categoría, como es el caso de organizaciones, federaciones y confederaciones sindicales—. En “su dimensión individual, la libertad de asociación, en materia laboral, no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a formar sindicatos, sino que comprende además, inseparablemente, el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para ejercer esa libertad”. La “libertad para asociarse y la persecución de ciertos fines colectivos son indivisibles, de modo que una restricción de las posibilidades de asociarse representa directamente, y en la misma medida, un límite al derecho de la colectividad de alcanzar los fines que se proponga” (*Huilca Tecse vs. Perú* de 3 de marzo de 2005, párr. 70³⁴).

29 Adoptado por la Organización Internacional del Trabajo el 9 de julio de 1948.

30 En lo sucesivo, Convenio 87 OIT.

31 Reproduce en gran medida el contenido del art. 5 Convenio 87 OIT.

32 Como será luego destacado, la CIDH aún no ha precisado el catálogo de actividades que estima intrínseco a la libertad sindical.

33 Este criterio será reiterado en *Cantoral Huamani y García Santa Cruz vs. Perú* de 10 de julio de 2007, párr. 148, e *Isaza Uribe y otros vs. Colombia* de 20 de noviembre de 2018, párr. 145. Por su parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en su informe núm. 57/02 de 21 de octubre de 2002 (caso 11.382. Finca La Exacta. Guatemala) declaró que “al coaligarse en una asociación sindical [...] los trabajadores habían emprendido una actividad protegida por el artículo 16 de la Convención [Americana sobre Derechos Humanos]”; de tal manera que las severas represalias de que fueron objeto —por parte de “agentes gubernamentales, que trabajaban con los propietarios de la finca”— “constituyen una violación del [referido] artículo 16” (párr. 80). Comisión Interamericana de Derechos Humanos, ob.cit., p. 110.

34 La CIDH analizó en este caso la ejecución extrajudicial de un dirigente sindical.

La imbricación entre lo individual y colectivo, así como el carácter interdependiente e inescindible de los componentes de la libertad sindical, aparecen reflejados en la *Opinión Consultiva OC-22/16* de 26 de febrero de 2016, relativa a la titularidad de derechos humanos por parte de personas jurídicas: “la protección de los derechos de los sindicatos, las federaciones y las confederaciones es indispensable para salvaguardar el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección. Por su naturaleza misma, dichos entes colectivos buscan ser interlocutores por medio de los cuales se protejan y promuevan los intereses de sus asociados, así que una desprotección de sus derechos se traduciría en un impacto de mayor intensidad en sus asociados ya que se generaría una afectación o limitación del goce efectivo de los trabajadores a organizarse colectivamente” (párr. 96).

2.3. Negociación colectiva, huelga y diálogo social

En relación con el *componente funcional* de la libertad sindical, resulta imperativo enfatizar que la CIDH no ha precisado aún el catálogo de *actividades* que este debe abarcar para asegurar el fomento y defensa de los intereses de trabajadores o empleadores. No obstante, casi con certeza reconocerá los derechos de *negociación colectiva* y *huelga*, toda vez que:

- i. Es criterio pacífico y diuturno de los órganos de control de la OIT³⁵, cuya doctrina “refuerza la credibilidad y legitimidad”³⁶ de las decisiones de la CIDH;
- ii. Ha sido proclamado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos³⁷; y
- iii. Aparece consagrado expresamente el art. 45.c de la Carta de la Organización de Estados Americanos de 30 de abril de 1948³⁸: “Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores,

35 “El derecho de huelga es corolario indisoluble del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87.” Oficina Internacional del Trabajo, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, 6ª edición, OIT, Ginebra, 2018, párr. 754, p. 145. “El derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical...” Ibidem, párr. 1232, p. 235. “[L]as disposiciones que prohíben a los sindicatos entablar la negociación colectiva, inevitablemente, frustran el objetivo y la actividad principales para los cuales fueron creados, lo que es contrario no sólo al artículo 4 del Convenio núm. 98 sino también al artículo 3 del Convenio núm. 87...” Ibidem, párr. 1234, p. 236.

36 Duhaime, Bernard and Décoste, Éloïse, “From Geneva to San José: The ILO standards and the Inter-American System for the protection of human rights”, *International Labour Review*, Vol. 159, No. 4, Geneva, 2020, p. 526.

37 “[L]a protección del derecho a la huelga, junto a la libertad sindical y la negociación colectiva, son pilares fundamentales para garantizar el derecho al trabajo y sus condiciones justas y equitativas al ser un derecho al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales.” Informe de Fondo N° 157/19, caso 12432, ex trabajadores del organismo judicial, Guatemala, párr. 83.

38 La Carta de la Organización de Estados Americanos contempla el catálogo de derechos económicos, sociales y culturales a los que genéricamente alude el art. 26 CADH.

el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva”.

Incluso, más allá, la CIDH, en la oportunidad de emitir la Opinión Consultiva OC-27, podría también incluir al *diálogo social* como componente funcional de la libertad sindical. En efecto, mediante comunicación de 31 de julio de 2019, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en ejercicio de la facultad prevista en el art. 64.1 CADH, solicitó a la CIDH responder “cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías específicas que se desprenden de los artículos 34.g y 44 incisos b. c. y g. de la Carta de la OEA, 1.1, 2 y 26 de la Convención Americana y XIV y XXII de la Declaración Americana para la participación efectiva de los trabajadores y trabajadoras por medio del ejercicio de la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, en los procesos de diseño, construcción y evaluación de normas y políticas públicas relacionadas al trabajo en contextos de cambios en el mercado de trabajo mediante el uso de nuevas tecnologías?” (literal f).

De este modo, la CIDH podría recibir el testigo de la OIT y proclamar —lo que no le es ya posible a los órganos de control de ésta³⁹— que la libertad sindical, en la esfera de un sistema democrático de relaciones laborales, alcanza, además de la negociación colectiva y la huelga, al diálogo social como mecanismo destinado al fomento y defensa de los intereses de los trabajadores y de los empleadores mediante la participación de sus organizaciones en “la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas”. Lo expuesto encontraría fundamento adicional en el criterio según el cual el derecho a participar políticamente —ex art. 23 CADH— supone también “influir en la formación de la política estatal a través de mecanismos de participación directa”⁴⁰.

Si el diálogo social fuese reconocido como manifestación de la libertad sindical, cabría entonces delimitar su núcleo esencial a partir de los criterios sentados por la CIDH en relación con el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), consagratorio de los derechos a la consulta⁴¹ y la

39 En 2012 se produjo un impasse en el seno de la OIT, a propósito del cuestionamiento del Grupo Empleador a la doctrina que sobre el derecho de huelga ha desarrollado la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), a partir de los arts. 3 y 10 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Por tal virtud, la CEACR ha advertido que: “Al afirmar que sus opiniones deben considerarse como válidas y generalmente reconocidas (a falta de una sentencia en sentido contrario de la [Corte Internacional de Justicia...]), la Comisión no está diciendo que considere que sus opiniones tengan valor de cosa juzgada (*res judicata*) o ningún efecto equiparable. La Comisión no se considera a sí misma como un tribunal. De hecho, ha dejado claro en todo momento que sus directrices [...] no son vinculantes”. Conferencia Internacional del Trabajo, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Parte I, OIT, Ginebra, 2013, párr. 35, p. 14.

40 CIDH, caso *Castañeda Gutman vs. México*, sentencia de 6 de agosto de 2008, párr. 146.

41 Los Gobiernos deben: (i) “consultar a los [...] interesados, mediante *procedimientos apropiados* y en particular a través de sus instituciones representativas, cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente” (art. 6.a), y (ii) “establecer o mantener *procedimientos* con miras a consultar a los [...] interesados, a fin de determinar si [sus...] intereses [...] serían perjudicados, y en qué medida, antes de emprender o autorizar cualquier programa de prospección o explotación de los recursos existentes en sus tierras” (art. 15.2).

participación⁴² en lo concerniente a medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectar los intereses de dichas comunidades. Al respecto, la jurisprudencia del tribunal regional destaca que las consultas deben realizarse activamente, de manera informada y de buena fe, a través de procedimientos adecuados que brinden plazos razonables de respuesta y tengan por objeto llegar a un acuerdo⁴³.

2.4. Tutela

Como se destacó en *Acevedo Buendía y otros vs. Perú* de 1° de julio de 2009, existe un vínculo de interdependencia entre derechos civiles y políticos, de un lado, y derechos económicos, sociales y culturales, del otro, “ya que deben ser entendidos integralmente como derechos humanos, sin jerarquía entre sí y exigibles en todos los casos ante aquellas autoridades que resulten competentes para ello” (párr. 101). Por tal virtud el “Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado que «la libertad sindical sólo puede ejercerse en una situación en que se respete y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular los relativos a la vida y a la seguridad de la persona»”⁴⁴ (*Huilca Tecse vs. Perú* de 3 de marzo de 2005, párr. 75).

En la sentencia del caso *Lagos del Campo vs. Perú* de 31 de agosto de 2017, se declara que “la protección que reconoce el derecho a la libertad de asociación en el contexto laboral se extiende a organizaciones que, aun cuando tengan una naturaleza distinta a la de los sindicatos, persigan fines de representación de los intereses legítimos de los trabajadores”. En abono de lo expresado se alude al art. 3.b del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), adoptado por la OIT el 23 de junio de 1971, conforme al cual la expresión “representantes de los trabajadores” comprende aquellos reconocidos como tales en virtud de la legislación o práctica nacional, se trate de representantes sindicales, o de “representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa” (párr. 158).

La dilatación de la libertad de asociación en el contexto laboral más allá de la organización y funcionamiento de sindicatos⁴⁵ entronca con el art. 10 Convenio 87 OIT, por cuya virtud “el término

42 Los Gobiernos deben “establecer los medios a través de los cuales los [...] interesados puedan *participar libremente*, por lo menos en la misma medida que otros sectores de la población, y a todos los niveles en la adopción de decisiones en instituciones electivas y organismos administrativos y de otra índole responsables de políticas y programas que les conciernen” (art. 6.b).

43 Ver sentencias proferidas por la CIDH en los casos *Pueblo Saramaka vs. Surinam* de 28 de noviembre de 2007, *Pueblo Kichwa de Sarayaku vs. Ecuador* de 27 de junio de 2012, *Comunidad Garífuna de Punta Piedra y sus Miembros vs. Honduras* de 8 de octubre de 2015, *Comunidad Garífuna Triunfo de la Cruz y sus Miembros vs. Honduras* de 8 de octubre de 2015, y *Pueblos Kaliña y Lokono vs. Suriname* de 25 de noviembre de 2015.

44 En este sentido, ver Resolución OIT sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles de 25 de junio de 1970: “los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos [...] concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles”.

45 “Lo novedoso [—en lo que atañe a la sentencia del caso *Lagos del Campo vs. Perú* de 31 de agosto de 2017—] es la ampliación de la protección de la libertad

organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores". La norma transcrita encarna una *tautología virtuosa* que —a la luz del principio de primacía de la realidad— evidencia un radical desprecio por las formas y destaca —en contraposición— la esencialidad de los fines perseguidos. En otras palabras, se considerará como organización en el ámbito de la libertad sindical cualquier instancia, sin importar su denominación o estructura, siempre que tenga por finalidad "fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores".

De las consideraciones anteriores se desgajó —en la sentencia del caso *Lagos del Campo vs. Perú* de 31 de agosto de 2017— el reconocimiento de la víctima como representante de los trabajadores en el ámbito del comité electoral de una instancia de participación de los trabajadores en la propiedad, gestión y utilidades empresariales (comunidad industrial). Por tal virtud, las manifestaciones públicas —en ejercicio de la libertad de expresión⁴⁶ (art. 13.1 CADH⁴⁷)— relativas a la supuesta injerencia patronal en procesos electorales merecían un nivel reforzado de protección toda vez que, "además de rebasar el ámbito privado, tenían una relevancia o impacto tal como para trascender no sólo el interés colectivo de los trabajadores de la empresa sino del gremio (de comuneros) relacionado con las Comunidades Industriales en general" (párr. 116).

3. DERECHO AL TRABAJO Y ESTABILIDAD LABORAL

El derecho al trabajo aparece consagrado, en la órbita del sistema interamericano de derechos humanos, en los arts. 45.b COEA, XIV DADDH⁴⁸ y 6 PSS⁴⁹.

sindical en organizaciones de trabajadores y sus representantes distintas a las sindicales y el tipo de protección eficaz que deben gozar para evitar el despido antisindical." Canessa Montejo, Miguel, "La protección interamericana de la libertad sindical y de la estabilidad laboral: el caso Lagos del Campo vs. Perú", *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 8, N° 16, 2017, p. 148. Recuperado de: <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/issue/view/4783>.

- 46 70. "La libertad de expresión es una piedra angular en la existencia misma de una sociedad democrática. Es indispensable para la formación de la opinión pública. Es también *conditio sine qua non* para que [...] los sindicatos [...] puedan desarrollarse plenamente". CIDH, *Opinión Consultiva OC-5/85* (13 de noviembre de 1985).
- 47 "Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección".
- 48 Incluye el derecho de toda persona a "seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo".
- 49 El derecho al trabajo "incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada". A tales fines, los Estados deberán adoptar medidas dirigidas, especialmente, "al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos". Asimismo, deberán "ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo".

3.1. Tutela indirecta

La CIDH brindó al derecho al trabajo —y más concretamente, a la estabilidad laboral— tutela indirecta o por conexión con otros derechos civiles, durante el período 2001-2017:

- i. En *Ricardo Baena y otros vs. Panamá* de 2 de febrero de 2001 ordenó “restablecer en sus cargos a las víctimas” y pagarles los “salarios caídos y demás derechos laborales que de acuerdo con su legislación correspondan”, toda vez que los despidos fueron calificados como lesivos del “derecho a asociarse libremente con fines [...] laborales” (art. 16.1 CADH); y
- ii. En *Trabajadores del Congreso vs. Perú* de 24 de noviembre de 2006 impuso la reparación de las víctimas de despidos arbitrarios por estimarse que habían sido violadas las garantías judiciales y la protección judicial (arts. 8 y 25, respectivamente CADH).

3.2. Tutela directa

La *justiciabilidad* directa del derecho al trabajo y —su componente inescindible— la estabilidad laboral⁵⁰ fue plasmada por vez primera en la sentencia del caso *Lagos del Campo vs. Perú* de 31 de agosto de 2017 y ratificada en las sentencias de los casos *Trabajadores cesados de Petroperú y otros vs. Perú* de 23 de noviembre de 2017, *San Miguel y otras vs. Venezuela* de 8 de febrero de 2018⁵¹, y *Casa Nina vs. Perú* de 24 de noviembre de 2020.

En la referida sentencia del caso *Lagos del Campo vs. Perú* se determinó que la víctima ostentaba la condición de representante de los trabajadores —en la esfera de una comunidad industrial⁵²— y que, por tal virtud, debió gozar de eficaz protección contra todo acto que pudiese perjudicarlo por el ejercicio de sus funciones, incluyendo el despido⁵³ (párrs. 96, 108, 113, 116 y 126).

50 Ésta, junto con los deberes patronales de contratación preferente, constituye la clásica respuesta que se brinda al *derecho al trabajo* desde la perspectiva del *Derecho del trabajo*. Ver, De Buen Lozano, Néstor, “El derecho al trabajo”, *Estudios sobre derecho laboral, homenaje a Rafael Caldera*, T. I, Ed. Sucre, Caracas, 1977, pp. 101-122.

51 El juez Eduardo Ferrer Mac-Gregor, mediante voto razonado en la sentencia del caso *Martínez Esquivia vs. Colombia* de 6 de octubre de 2020, advirtió —acertadamente— que la “desvinculación arbitraria” de una fiscal, además de atentar contra la independencia judicial (art. 8 CADH), configura “una afectación en el ámbito laboral de la víctima” (párr. 5). Las “garantías derivadas del principio de independencia judicial”, especialmente la “inamovilidad en el cargo”, “están intrínsecamente ligadas con el derecho a la estabilidad laboral cuando se producen separaciones arbitrarias” (párr. 6). El criterio expuesto fue adoptado por la CIDH en la sentencia del caso *Nina Casa vs. Perú* de 24 de noviembre de 2020.

52 Ver, nota 13.

53 Se hace alusión al párr. 5 de la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), adoptada por la OIT el 23 de junio de 1971: “Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales representantes, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor” (párrs. 126, 148 y 160, así como notas 141, 155, 166 215 y 231).

Se recalcó —a los fines de las reglas de interpretación previstas en el art. 29 CADH— que:

“el derecho al trabajo está reconocido explícitamente en diversas leyes internas de los Estados de la región [—incluso con rango constitucional⁵⁴—], así como un vasto corpus iuris internacional; inter alia: el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, los artículos 7 y 8 de la Carta Social de las Américas, los artículos 6 y 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el artículo 32.1 de la Convención sobre los Derechos del Niño, así como el artículo 1 de la Carta Social Europea y el artículo 15 de la Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos” (párr. 145).

De otra parte, fue puesta de manifiesto la —antes destacada— ligazón entre el derecho al trabajo y la estabilidad laboral:

“el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General No. 18 sobre el derecho al trabajo, expresó que este mismo «implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo». Asimismo, ha señalado que el «incumplimiento de la obligación de proteger se produce cuando los Estados Partes se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros», lo cual incluye «el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente»” (párr. 147).

En sentido análogo, se indicó que el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), adoptado por la OIT el 22 de junio de 1982, “dispone que el derecho al trabajo incluye la legalidad del despido en su artículo 4 e impone, en particular, la necesidad de ofrecer motivos válidos para el despido, así como el derecho a recursos jurídicos efectivos en caso de despido improcedente” (párr. 148). Aunque dicho Convenio no fue ratificado por el Perú⁵⁵ (parte accionada), resultaba relevante su escrutinio —ex art. 29, literales c) y d) CADH— a los fines de delimitar el contenido y alcance del derecho al trabajo proclamado en los —aplicables al caso— arts. 45.b COEA y XIV DADDH.

Como *correlato* de lo expuesto en los párrafos precedentes, la CIDH concluye sosteniendo que el derecho a la estabilidad laboral —en el ámbito privado— entraña un cúmulo de deberes estatales:

54 En el ámbito de las Constituciones latinoamericanas, el derecho al trabajo —o, por lo menos, algunos de sus componentes esenciales— aparece previsto, por ejemplo, en los arts. 75.19 (Argentina); 46.1.1, 46.1.2 y 54.1 (Bolivia); 6 y 170.8 (Brasil); 19.16 (Chile); 25 y 54 (Colombia); 56 (Costa Rica); 45 (Cuba); 33, 325 y 326.1 (Ecuador); 2 y 37 (El Salvador); 101 y 102 (Guatemala); 127 (Honduras); 123 (México); 80 (Nicaragua); 60 (Panamá); 86 y 87 (Paraguay); 22 (Perú); 62 (República Dominicana); y 87 (Venezuela).

55 El Convenio 158 OIT solo ha merecido treinta y seis (36) ratificaciones y solo una (1) en el ámbito latinoamericano (Venezuela, 6 de mayo de 1985).

“a) adoptar las medidas adecuadas para [su...] debida regulación y fiscalización; b) proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado, c) en caso de despido injustificado, remediar la situación (ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional) [...], y d) [...] disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos” (párr. 149).

En síntesis, el derecho al trabajo, en los términos consagrados en los arts. 45.b COEA y XIV DADDH, implica necesariamente el reconocimiento de una estabilidad laboral que, como mínimo, proteja al trabajador frente a la opción del despido libre o *ad nutum*. Incluso, si se mira bien, todo el andamiaje protectorio del Derecho del trabajo depende de tal premisa: sin estabilidad laboral resultaría imposible garantizar —como dicha disciplina jurídica aspira⁵⁶— la igualdad, integridad, dignidad y libertad del trabajador. En otras palabras, el despido libre intensifica la sumisión del trabajador pues este tenderá a abdicar de toda protección para salvaguardar su fuente fundamental de medios de subsistencia⁵⁷.

3.3. Sector público

La estabilidad laboral también es susceptible de tutelarse en el ámbito de la administración pública, incluso bajo modalidades de contratación por tiempo determinado o para una obra determinada: “el derecho a no ser privado injustamente del empleo”⁵⁸ y, por tal razón, a ser protegido “contra el despido injustificado”⁵⁹, entraña la proscripción de la extinción anticipada y arbitraria del vínculo jurídico por voluntad del empleador, tal como fue declarado en las sentencias correspondientes a *San Miguel y otras vs. Venezuela* (párr. 220) y *Casa Nina vs. Perú* (párr. 109).

3.4. Contratación temporal

Aunque no haya sido abordado aún por la CIDH, conviene señalar —finalmente— que, a la luz del principio de primacía de la realidad sobre las formas o apariencias⁶⁰, la estabilidad laboral supone también la interdicción de contrataciones temporales o para una obra determinada que tengan por objeto o efecto facilitar al empleador la extinción arbitraria del vínculo laboral. En este sentido, la

56 Ermida Uriarte, Oscar, *Meditación sobre el derecho del trabajo*, Cuadernillos de la Fundación Electra, N° 1, Montevideo, 2011, pp. 7-12.

57 Ver, De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, T I, 12ª ed., Ed. Porrúa, México, 1990, pp. 219 y 220.

58 Sentencia del caso *Lagos del Campo vs. Perú*, párr. 147.

59 *Ibidem*, párr. 149.

60 Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), adoptada por la OIT el 15 de junio de 2006, párr. 9. En América Latina, el principio de primacía de la realidad ha sido incluso tipificado en las Constituciones de Colombia (art. 53), Venezuela (art. 89) y Bolivia (art. 48.II).

Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166), adoptada por la OIT el 22 de junio de 1982, prevé la conveniencia de establecer “garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección [de la estabilidad laboral...]” (párr. 3.1), entre las cuales destaca “limitar la utilización de los contratos de duración determinada a los casos en que, a causa de la índole del trabajo que haya de realizarse, a causa de las condiciones en que deba realizarse o en razón de los intereses del trabajador, la relación de trabajo no pueda ser de duración indeterminada” (párr. 3.2.a)⁶¹.

4. PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO

De conformidad con el art. 6 CADH, “1. Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas”; y “2. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio...”.

Asimismo, el art. 27.2 CADH declara que el derecho a no ser sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzoso no podrá ser suspendido bajo excusa alguna, incluyendo “caso de guerra, de peligro público o de otra emergencia que amenace la independencia o seguridad del Estado parte”. Tal circunstancia, al lado de su consagración en múltiples instrumentos internacionales de derechos humanos⁶², revela su status de *jus cogens*^{63 64}.

61 En este orden de ideas, en sentencia SL-2586 de 15 de julio de 2020, la Corte Suprema de Justicia (Colombia), en Sala de Casación Laboral, se asentó —a propósito de la estabilidad reforzada de trabajadores con discapacidad— que “la causa objetiva o principio de razón objetiva [—a los fines de calificar la extinción del vínculo laboral—] es un aspecto que debe buscarse en los hechos, en la realidad”. La opción de contratación laboral a término “no es una coraza compacta y hermética que impida la vigencia de los derechos fundamentales en su interior. Tampoco dota al empleador de un poder omnimodo en la empresa ni una licencia para inobservar los derechos fundamentales en el trabajo”. “De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato”.

62 Andreu, Federico, “Artículo 6. Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre”, *Convención Americana sobre Derechos Humanos: comentada*, Christian Steiner y Patricia Uribe (coordinadores), Fundación Konrad-Adenauer, México, 2014, pp. 163-165, 167, 168 y 173.

63 CIDH, *Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil* de 20 de octubre de 2016, párr. 249, 342, 412, 412 y 454.

64 “En el listado de normas imperativas [—*jus cogens*—] destacan claramente para el ámbito laboral dos derechos humanos: la prohibición de la esclavitud y la prohibición de la discriminación racial.” Canessa Montejo, Miguel, “El *jus cogens* laboral: los derechos humanos laborales recogidos en normas imperativas del derecho internacional general”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N° 14, 2017, p. 16. Recuperado de: <http://www.relats.org/documentos/DERECHO.Canessa3.pdf>.”

DERECHOS LABORALES EN LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

En la sentencia que dirimió el caso *Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil* de 20 de octubre de 2016 se precisó el alcance del art. 6 CADH y, por tanto, de los penumbrosos límites entre los supuestos que regula^{65 66}:

- i. La servidumbre personal “debe ser interpretada como «la obligación de realizar trabajo para otros, impuesto por medio de coerción, y la obligación de vivir en la propiedad de otra persona, sin la posibilidad de cambiar esa condición»” (párr. 280);
- ii. La trata de esclavos y de mujeres “debe ser interpretada [—a la luz del principio pro persona—] de manera amplia para referirse a la «trata de personas»” (párr. 289), lo cual entraña: “i) la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas; ii) recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra [...]; iii) con cualquier fin de explotación” (párr. 290); y
- iii. Trabajo forzoso u obligatorio, en los términos del párr. 2.1 del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), “designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente” (párr. 291). Dicha definición consta de dos elementos básicos o presupuestos: “En primer lugar, el trabajo o el servicio se exige «bajo amenaza de una pena». En segundo lugar, estos se llevan a cabo de forma involuntaria. Además, [en criterio de la CIDH...] es necesario que la presunta violación sea atribuible a agentes del Estado, ya sea por medio de la participación directa de éstos o por su aquiescencia en los hechos”⁶⁷.

En el caso concreto escrutado por la CIDH se advirtió que la libertad y autonomía de los trabajadores se encontraban severamente restringidas, sometidos a violencia física y psicológica con el objeto de “explotar su trabajo forzoso en condiciones inhumanas”, y en un “ambiente de coacción” que les impedía “recuperar su libertad” (párr. 304).

⁶⁵ Andreu, Federico, ob.cit., p. 165.

⁶⁶ “Su gran importancia deriva del hecho de que la Corte IDH aproximó la noción de trabajo forzoso del Convenio 29 de OIT y de muchos otros instrumentos internacionales, en particular la Convención suplementaria de 1956, a la noción de «esclavitud» de la Convención de 1926, considerando que esta es una noción evolutiva que va más allá del «derecho de propiedad» para comprender también a algunos de sus atributos que han sido caracterizados como «formas modernas de esclavitud».” Bronstein, Arturo, “Erradicación del trabajo forzoso: perspectivas desde Ginebra, Estrasburgo y San José”, *Revista de Derecho Aplicado LLM UC*, Núm. 4, 2019, p. 31.

⁶⁷ CIDH, *Masacres de Ituango vs. Colombia* de 1 de julio de 2006, párr. 160.

Frente a los graves riesgos que entrañan las circunstancias descritas, los Estados deben abrogar la normativa que autorice o tolere situaciones de esclavitud, servidumbre, trata de personas y trabajo forzoso; tipificar penalmente dichas figuras; investigar —de oficio e inmediatamente— posibles casos; sancionar con severidad a los responsables; y adoptar medidas de protección y asistencia a las víctimas (párr. 319).

5. IGUALDAD E INTERDICCIÓN DE DISCRIMINACIONES EN LA RELACIÓN DE TRABAJO

Dentro del perímetro del sistema interamericano de derechos humanos destacan las siguientes normas:

“Todas las personas son iguales ante la ley” y, por tal virtud, “tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley” (art. 24 CADH). Los Estados partes se “comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en [la CADH...] y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social” (art. 1.1 ejusdem)⁶⁸;

“Todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica” (art. 45.a COEA);

“Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna” (art. II DADDH); y

Los Estados deben adoptar medidas de igualación destinadas a asegurar a “minusválidos” y mujeres el derecho al trabajo (art. 6.2 PSS), y garantizar igual salario por trabajo igual, sin ninguna distinción (art. 7.a *eiusdem*).

Se afirma que “el principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación pertenece al *jus cogens*, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico”⁶⁹.

68 En idéntico sentido, art. 3 PSS.

69 CIDH, *Opinión Consultiva OC-18/03* de 17 de septiembre de 2003, párr. 101.

DERECHOS LABORALES EN LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

En función del reconocimiento de dicho principio se prohíbe “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la propiedad, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas”⁷⁰ (*Opinión Consultiva OC-4/84*, 19 de enero de 1984, párr. 54).

En la órbita del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, adoptado por la OIT el 26 de junio de 1958, la discriminación alude a “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (art. 1.1.a).

Desde la perspectiva expuesta, la interdicción de discriminaciones, directas o indirectas⁷¹, de facto o de jure, supone, al mismo tiempo y sin negar su complementariedad, tanto asegurar idéntico tratamiento a quienes se encuentren en situación análoga (igualdad ante la ley⁷² o formal) como adoptar medidas diferenciadoras destinadas a igualar individuos o colectivos vulnerables o históricamente preteridos (igual protección de la ley⁷³, igualdad material, efectiva o substancial).

En este sentido, la CIDH ha reconocido los deberes estatales de “abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto”, y de “adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas”⁷⁴. Por tanto, el derecho a la igualdad y no discriminación abarca dos concepciones: *negativa*, relacionada con la prohibición de diferencias de trato arbitrarias (igualdad formal), y *positiva*, relacionada con la obligación de los Estados de crear condiciones de igualdad real, material o substancial frente a grupos que han sido históricamente excluidos o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados⁷⁵.

En relación con la aludida *concepción negativa* del derecho a la igualdad y no discriminación, conviene advertir que la diferencia de trato resulta discriminatoria cuando la misma carezca de *jus-*

⁷⁰ Concepto emanado del Comité de Derechos Humanos del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la Organización de Naciones Unidas, tomando como base las definiciones de *discriminación* establecidas en los arts. 1.1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y 1.1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. *Apud*, CIDH, *Atala y niñas vs. Chile* de 24 de febrero de 2012, párr. 81.

⁷¹ Noción introducida por la Corte Suprema de Justicia de los EE.UU. en sentencia de 8 de marzo de 1971 (*Griggs vs. Duke Power Company*). Se trata de criterios aparentemente neutros que provocan impacto diferenciado y peyorativo —por ello se le denomina también *discriminación de impacto*— respecto de colectivos tradicionalmente segregados o preteridos.

⁷² Uprimny, Rodrigo y Sánchez, Luz María, “Artículo 24. Igualdad ante la ley”, *Convención Americana sobre Derechos Humanos: comentada*, ob.cit., pp. 585 y 586.

⁷³ *Ibidem*, p. 586.

⁷⁴ CIDH, *Opinión Consultiva OC-18/03* de 17 de septiembre de 2003, párr. 103.

⁷⁵ CIDH, *Furlan y familiares vs. Argentina* de 31 de agosto de 2012, párr. 267.

tificación objetiva y razonable, es decir, cuando no persiga un fin legítimo y no exista una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido⁷⁶. Consecuentemente, no se incurriría en discriminación “si una distinción de tratamiento está orientada legítimamente, es decir, si no conduce a situaciones contrarias a la justicia, a la razón o a la naturaleza de las cosas”⁷⁷.

En el supuesto que el tratamiento diferenciado involucre alguna *categoría sospechosa*, es decir, raza, color, sexo, idioma, religión, o cualquiera otra así tipificada (arts. 1.1 CADH, 45.a COEA, y 3 PSS), además de la inversión de la carga probatoria⁷⁸, deberá tornarse más riguroso el escrutinio destinado a verificar la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la medida⁷⁹.

En lo que respecta a la “concepción positiva” del derecho a la igualdad y no discriminación, se precisa que los Estados “están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias”⁸⁰.

En lo que atañe específicamente a las relaciones laborales, resulta de interés comentar brevemente los criterios contenidos en la *Opinión Consultiva OC-18/03* (17 de septiembre de 2003) y las sentencias correspondientes a los casos *Atala y niñas vs. Chile* (24 de febrero de 2012) y *San Miguel y otras vs. Venezuela* (8 de febrero de 2018):

- i. En la *OC-18/03*, a propósito de la condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados, se afirma categóricamente que los “derechos laborales surgen necesariamente de la condición de trabajador, entendida ésta en su sentido más amplio [esto es, tanto bajo subordinación de otro como autónomamente o por cuenta propia]. Toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada, adquiere inmediatamente la condición de trabajador y, consecuentemente, los derechos inherentes a dicha condición [...] Una persona que ingresa a un Estado y entabla relaciones laborales, adquiere sus derechos humanos laborales en ese Estado de empleo, independientemente de su situación migratoria, puesto que el respeto y garantía del goce y ejercicio de esos derechos deben realizarse sin discriminación alguna” (párr. 133).

En consecuencia, los Estados tienen “la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos laborales de todos los trabajadores, independientemente de su condición de nacionales o extranjeros, y no tolerar situaciones de discriminación en perjuicio de éstos, en las relaciones

⁷⁶ CIDH, *Norín Catrimán y otros vs. Chile* de 29 de mayo de 2014, párr. 200.

⁷⁷ CIDH, *Opinión Consultiva OC-4/84* de 11 de enero de 1984, párr. 57.

⁷⁸ CIDH, *Atala y niñas vs. Chile* de 24 de febrero de 2012, párr. 124.

⁷⁹ CIDH, *I.V. vs Bolivia* de 30 de noviembre de 2016, párr. 241.

⁸⁰ CIDH, *Opinión Consultiva OC-24/17* de 24 de noviembre de 2017, párr. 65.

laborales que se establezcan entre particulares (empleador - trabajador). El Estado no debe permitir que los empleadores privados violen los derechos de los trabajadores, ni que la relación contractual vulnere los estándares mínimos internacionales” (párr. 148);

- ii. En la sentencia del caso *Atala y niñas vs. Chile* (24 de febrero de 2012) se señala que “la orientación sexual y la identidad de género de las personas son categorías protegidas por la [CADH⁸¹...]. Por ello está proscrita [...] cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en la orientación sexual de la persona. En consecuencia, ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, sea por parte de autoridades estatales o por particulares, pueden disminuir o restringir, de modo alguno, los derechos de una persona a partir de su orientación sexual” (párr. 91);

Desde la perspectiva expuesta, corresponde declarar el carácter discriminatorio del sometimiento a una “investigación disciplinaria” que, aunque “no terminó con una sanción”, supuso indagar arbitrariamente sobre la orientación sexual de la trabajadora, “lo cual constituye una interferencia al derecho a la vida privada de [ésta...], el cual se extendía a su ámbito profesional” (párr. 230); y

- iii. En la sentencia del caso *San Miguel y otras vs. Venezuela* se concluye, mediante meticoloso análisis de indicios, que la terminación de los vínculos laborales que mantenían las víctimas con la administración pública revistió carácter discriminatorio, vulnerando el derecho a la participación política y la libertad de pensamiento y expresión: “el Estado no ha dado una explicación circunstanciada y precisa acerca de los motivos de su decisión. En casos como el presente no basta la mera invocación de conveniencia o reorganización, sin aportar más explicaciones, pues la debilidad de precisiones en cuanto a las motivaciones refuerza la verosimilitud de los indicios contrarios” (párr. 149).

6. CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO

El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren la salud del trabajador fue desarrollado por la CIDH en los casos *Spoltore vs. Argentina* (2020) y *Empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antonio de Jesus y sus familiares vs. Brasil* (2020). En dichos fallos se destaca que el art. 45.b COEA, según el cual el trabajo “otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que [...] aseguren la vida [y...] salud” del trabajador, contempla “una referencia con el suficiente grado de especificidad al derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”, razón por la cual “es un derecho protegido por el artículo 26 de la Convención” (párrs. 84 y 155, respectivamente).

81 En tanto “condición social” tutelada frente a cualquier trato discriminatorio ex art. 1.1 CADH. Ver, CIDH, *Atala y niñas vs. Chile* de 24 de febrero de 2012, párrs. 84 y 85.

El derecho que se analiza mereció también consagración en los arts. XIV DADDH (“Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas...”), 7.e PSS (“el derecho al trabajo [...] supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual [...los] Estados garantizarán [...], de manera particular [...] la seguridad e higiene en el trabajo”), 23.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (“Toda persona tiene derecho [...] a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo”), y 7.b del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (“derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial [...] la seguridad y la higiene en el trabajo”)⁸².

El derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias entraña, entre otros contenidos esenciales, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales “como medio para garantizar la salud del trabajador”⁸³, tal como lo advirtió el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Observación General No. 23: (i) “La prevención de accidentes y enfermedades profesionales es un componente fundamental del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, y guarda estrecha relación con otros derechos reconocidos en el Pacto, en particular con el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental” (párrs. 94 y 168, respectivamente); (ii) Los Estados “deberían adoptar una política nacional para prevenir los accidentes y daños a la salud relacionados con el trabajo mediante la reducción al mínimo de los riesgos en el entorno de trabajo” (párr. 168, *Empleados de la fábrica de fuegos...vs. Brasil*); y (iii) “Los trabajadores afectados por un accidente o enfermedad profesional prevenible deberían tener derecho a una reparación, incluido el acceso a mecanismos adecuados de reclamación, como los tribunales, para resolver las controversias” (párr. 96, *Spoltore vs. Argentina*).

Como se observa, el derecho a condiciones de trabajo que aseguren la salud del trabajador impone a los Estados obligaciones de naturaleza dual, esto es, tanto de “exigibilidad inmediata” como de “carácter progresivo”. Entre las primeras, destacan garantizar condiciones adecuadas de seguridad, higiene y salud que prevengan accidentes de trabajo, “especialmente cuando se trata de actividades que implican riesgos significativos para la vida e integridad de las personas”⁸⁴; fiscalizar⁸⁵ dichas condiciones⁸⁶; y contar con “mecanismos adecuados y efectivos para que los trabajadores afectados

⁸² Párrs. 89-91 y 160-162, respectivamente.

⁸³ Se alude también al art. 4 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), adoptado por la OIT el 22 de junio de 1981: “Todo Miembro deberá [...] formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo”, la cual “tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo” (párrs. 95 y 165, respectivamente).

⁸⁴ Párr. 174, *Empleados de la fábrica de fuegos [...] vs. Brasil*.

⁸⁵ En los términos de los arts. 1, 2.1 y 3.1.a del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y 4 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). *Ibidem*, párr. 165.

⁸⁶ *Ibidem*, párr. 174.

por un accidente o enfermedad profesional puedan solicitar una indemnización⁸⁷. En cambio, las obligaciones de “carácter progresivo” refieren al deber de avanzar “lo más expedita y eficazmente posible hacia la plena efectividad de dicho derecho, en la medida de sus recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados”, sin “regresividad frente a la realización de los derechos alcanzados” (párrs. 97 y 172, respectivamente).

En síntesis, la CIDH proclama que el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren la salud del trabajador se encuentra amparado por el art. 26 CADH, y que del mismo se desgajan, entre otros, los deberes estatales de prevención de accidentes y enfermedades profesionales mediante —muy especialmente— la fiscalización de centros de trabajo, con especial énfasis en aquellos que entrañen actividades significativamente riesgosas para la vida e integridad de las personas; y de garantía de mecanismos adecuados y efectivos que permitan a los trabajadores obtener debida indemnización en caso de accidente o enfermedad profesional⁸⁸.

3. EPÍLOGO

En Latinoamérica⁸⁹ la concepción de los derechos humanos que hilvana la jurisprudencia de la CIDH se aloja en las entrañas de los bloques constitucionales, irradiando íntegramente los respectivos ordenamientos jurídicos.

La abrumadora mayoría de los textos constitucionales de la región, además de contemplar amplios catálogos de derechos humanos, admiten la integración de otros⁹⁰: Reconociendo derechos no

87 *Ibidem*, párr. 99.

88 Ver voto razonado del juez Eduardo Ferrer Mac-Gregor, párr. 30 (*Empleados de la fábrica de fuegos [...] vs. Brasil*).

89 Sin desconocer que se trata de un fenómeno global: “La intención de armonizar la interpretación de los derechos fundamentales en sede jurisdiccional nacional se ha convertido en un proyecto global, que se expande progresivamente y se institucionaliza en todo el orbe”. Silva Meza, Juan N., “El diálogo jurisprudencial y la internacionalización de los Derechos Humanos”, *Convención Americana sobre Derechos Humanos: comentada*, ob.cit., p. vii.

90 Se alude a una triple técnica constitucional para la incorporación de derechos humanos: “interpretativa”, “declarativa” —en los Preámbulos y/o en el articulado de las Constituciones—, y “de cláusulas enunciativas”. Ayala Corao, Carlos, “El Derecho de los derechos Humanos (la convergencia entre el Derecho Constitucional y el derecho Internacional de los Derechos Humanos)”, *V Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional*, UNAM, México, 1998, pp. 48-55. Recuperado de: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/113-v-congreso-iberoamericano-de-derecho-constitucional>.

DERECHOS LABORALES EN LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

enunciados o enumerados expresamente⁹¹, en tanto inherentes a la persona humana o desgajados de los valores cardinales del sistema político⁹²;

- i. Jerarquizando constitucionalmente tratados internacionales sobre derechos humanos, debidamente ratificados⁹³;
- ii. Proclamando expresa⁹⁴ o tácitamente⁹⁵ tratados internacionales sobre derechos humanos; y/o
- iii. Instrumentalizando tratados internacionales sobre derechos humanos como reglas interpretativas del texto constitucional⁹⁶.

A través de estos conductos dialogan los sistemas de tuición de derechos fundamentales y dere-

91 Gros Espiell, Héctor, "Los derechos humanos no enunciados o no enumerados en el constitucionalismo americano y en el artículo 29.c) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos", *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional*, [S.l.], n. 4, p. 145-172, may. 2016. ISSN 1989-5585. Recuperado de: <https://recyt.fecyt.es/index.php/AIJC/article/view/50225/30684>.

92 Por ejemplo, Constituciones de Argentina (Art. 33), Bolivia (Art. 13.II), Brasil (Art. 5.2º), Chile (art. 5), Colombia (Art. 94), Costa Rica (Art. 74), Ecuador (Art. 11.7), Guatemala (Art. 44), Honduras (Art. 63), Nicaragua (Art. 46), Panamá (Art. 17, único aparte), Paraguay (Art. 45), Perú (Art. 3), República Dominicana (Art. 74.I), Uruguay (Art. 72), y Venezuela (Art. 22).

93 Por ejemplo, Constituciones de Argentina (art. 75.22), Bolivia (art. 13.IV), Brasil (art.5.2º), Colombia (art. 93), Ecuador (arts. 11.3, 417 y 424), Guatemala (art. 46), México (art. 1); Paraguay (arts. 137, 141, 142 y 145), República Dominicana (art. 74.3), y Venezuela (art. 23).

94 Por ejemplo, (i) la Constitución de Argentina reconoce jerarquía constitucional a la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo, entre otros tratados internacionales sobre derechos humanos (art. 75.22, *in fine*); (ii) la Constitución de Nicaragua incorpora los derechos consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y la Convención Americana de Derechos Humanos (art. 46); y (iii) la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela refiere al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, a propósito de los límites del estado de excepción (art. 339).

95 La Constitución de Argentina, como fue antes reseñado, incorpora al bloque de constitucionalidad un cúmulo de instrumentos internacionales sobre derechos humanos (art. 75.22, *in fine*), entre los que destacan el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los cuales aluden —arts. 8.3 y 22.3, respectivamente— al Convenio 87 OIT. "Esta «incorporación» del Convenio n° 87 de la OIT a los dos pactos sobre derechos humanos de las Naciones Unidas, adquiere un efecto trascendente en la Argentina a partir de la reforma constitucional de 1994, que ha dado lugar a que la doctrina, en primer lugar, y luego la jurisprudencia del máximo tribunal, postularan la jerarquización constitucional compartida por el documento normativo principal de la OIT y los dos mencionados pactos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)." García, Héctor Omar, "Los convenios núm. 87 y 95, con las interpretaciones de los órganos de control de normas de la OIT, en la jurisprudencia de la Corte Suprema argentina", consultado del original, Buenos Aires, 2019, p. 17.

96 Por ejemplo, (i) la Constitución de Colombia prevé que los derechos y deberes que ella consagra "se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia" (art. 93 *in fine*); y (ii) la Constitución del Perú dispone que "las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú" (Disposición Final y Transitoria Cuarta).

chos humanos⁹⁷, y se trenzan —en protección del trabajador— Derecho del trabajo, Derecho constitucional y Derecho internacional de los derechos humanos⁹⁸.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Andreu, F., "Artículo 6. Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre", *Convención Americana sobre Derechos Humanos: comentada*, Christian Steiner y Patricia Uribe (coordinadores), Fundación Konrad-Adenauer, México, 2014.
- Ayala Corao, C., "El Derecho de los derechos Humanos (la convergencia entre el Derecho Constitucional y el derecho Internacional de los Derechos Humanos)", *V Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional*, UNAM, México, 1998. Recuperado de: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/113-v-congreso-iberoamericano-de-derecho-constitucional>.
- Bronstein, A., "Erradicación del trabajo forzoso: perspectivas desde Ginebra, Estrasburgo y San José", *Revista de Derecho Aplicado LLM UC*, Núm. 4, 2019.
- Carballo Mena, C.A., *Libertad sindical. La perspectiva de los derechos fundamentales*, CACM, Caracas, 2012.
- Canessa Montejó, M., "La protección interamericana de la libertad sindical y de la estabilidad laboral: el caso Lagos del Campo vs. Perú", *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 8, N° 16, 2017.
- Canessa Montejó, M., "El jus cogens laboral: los derechos humanos laborales recogidos en normas imperativas del derecho internacional general", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N° 14, 2017.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Derechos laborales y sindicales. Estándares interamericanos*, Comisión Interamericana de Derechos Humanos - OEA, 2020.
- De Buen Lozano, N., "El derecho al trabajo", *Estudios sobre derecho laboral, homenaje a Rafael Caldera*, T. I, Ed. Sucre, Caracas, 1977.
- De la Cueva, M., *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, T I, 12ª ed., Ed. Porrúa, México, 1990.
- Duhaime, B. and Décoste, É., "From Geneva to San José: The ILO standards and the Inter-American System for the protection of human rights", *International Labour Review*, Vol. 159, No. 4, Geneva, 2020.

97 El reconocimiento de derechos humanos puede operar por tres vías: *ontológica, consensual, o constitutiva*. En el primer caso se alude a su "esencia", es decir, si traducen "facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad" (Pérez Luño, Antonio, *Los derechos fundamentales*, 7ª edición, Tecnos, Madrid, 1998, p. 46). En el segundo, si aparecen consagrados en instrumentos internacionales sobre la materia o si la conciencia jurídica universal los tiene por tales. Finalmente, si el ordenamiento interno así los califica, independientemente de su "esencia" o consagración en tratados internacionales (a guisa de ejemplo, el Título III de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se intitula "de los derechos humanos y garantías, y de los deberes"; de donde cabe inferir que aquellos derechos contemplados en dicho catálogo deberán reputarse, en la esfera interna, derechos humanos).

98 Villavicencio, Alfredo, "El cuerpo y el alma del Derecho del Trabajo en un contexto donde la ética y la política reclaman su lugar", *Revista de Derecho Laboral, La relación de dependencia y las nuevas formas de trabajar y contratar*, N° 2020-1, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe (Argentina), 2020, pp. 43-46.

DERECHOS LABORALES EN LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

Ermida Uriarte, O., *Meditación sobre el derecho del trabajo*, Cuadernillos de la Fundación Electra, N° 1, Montevideo, 2011.

Faúndez Ledesma, H., *El Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos. Aspectos institucionales y procesales*, 3ª edición, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, 2004.

García, H.O., *Los convenios núm. 87 y 95, con las interpretaciones de los órganos de control de normas de la OIT, en la jurisprudencia de la Corte Suprema argentina*, consultado del original, Buenos Aires, 2019.

Gros Espiell, H., "Los derechos humanos no enunciados o no enumerados en el constitucionalismo americano y en el artículo 29.c) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos", *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional*, N° 4, 2016. Recuperado de: Disponible en: <https://recyt.fecyt.es/index.php/AIJC/article/view/50225/30684>.

Oficina Internacional del Trabajo, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, 6ª edición, OIT, Ginebra, 2018.

Palomeque López, M.C., "El derecho a la igualdad y no discriminación en el ordenamiento laboral español", *Revista Derecho del Trabajo*, No. 2, Fundación Universitas, Barquisimeto, 2006.

Palomeque López, M.C., *Los derechos laborales en la Constitución*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1991.

Pérez Luño, A., *Los derechos fundamentales*, 7ª edición, Tecnos, Madrid, 1998.

Silva Meza, J.N., "El diálogo jurisprudencial y la internacionalización de los Derechos Humanos", Christian Steiner y Patricia Uribe (coordinadores), Fundación Konrad-Adenauer, México, 2014.

Uprimny, R. y Sánchez, L.M., "Artículo 24. Igualdad ante la ley", *Convención Americana sobre Derechos Humanos: comentada*, Christian Steiner y Patricia Uribe (coordinadores), Fundación Konrad-Adenauer, México, 2014.

Valdés-Dal-Re, F., "La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre los derechos de libertad sindical", *Provocaciones de Mario Ackerman. Libro en homenaje a un profesor*. H. Las Heras, A. Sudera y D. Tosca (coordinadores), Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2017.

Villavicencio, A., "El cuerpo y el alma del Derecho del Trabajo en un contexto donde la ética y la política reclaman su lugar", *Revista de Derecho Laboral, La relación de dependencia y las nuevas formas de trabajar y contratar*, N° 2020-1, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2020.