

**LOS DERECHOS LABORALES EN EL SISTEMA INTERAMERICANO DE  
PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS**

**Juanita María López Patrón  
Olga Cecilia Patrón López**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS**

**Bogotá D.C., 2007**

**LOS DERECHOS LABORALES EN EL SISTEMA INTERAMERICANO DE  
PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS**

**Juanita María López Patrón  
Olga Cecilia Patrón López**

**Presentado para optar al título de Abogado**

**DIRECTORA: LINA MARIA SENDOYA BEJARANO**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS**

**Bogotá D.C., 2007**

**Nota de Advertencia: Artículo 23 de la Resolución N° 13 de Julio de 1946.**

**“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de tesis. Solo velará por que no se publique nada contrario al dogma y a la moral católica y por que las tesis no contengan ataques personales contra persona alguna, antes bien se vea en ellas el anhelo de buscar la verdad y la justicia”.**

***In memoriam* de Alfonso Patrón Bustamante**

**A nuestro padre y esposo**

**A Cristina**

**A Miguel**

**Las autoras expresan su agradecimiento:**

**A Lina Sendoya Bejarano, por un invaluable apoyo en la realización de este proyecto, no sólo gracias, además, sobre todo, admiración.**

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo I. Funcionamiento y Estructura del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.....</b>	<b>7</b>
<b>1. Órganos del Sistema Interamericano.....</b>	<b>7</b>
Comisión Interamericana de Derechos Humanos.....	7
Corte Interamericana de Derechos Humanos.....	16
<b>2. Obligaciones internacionales de los Estados en el sistema interamericano.....</b>	<b>23</b>
<b>Capítulo II. Instrumentos que consagran derechos laborales en el marco del SIDH.....</b>	<b>27</b>
<b>1. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Social del Trabajador.....</b>	<b>27</b>
<b>2. Carta de la Organización de los Estados Americanos.....</b>	<b>36</b>
<b>3. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.....</b>	<b>38</b>
<b>4. Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José.....</b>	<b>42</b>
<b>5. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.....</b>	<b>45</b>
<b>6. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención De Belem Do Para".....</b>	<b>50</b>
<b>7. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.....</b>	<b>54</b>
<b>Capítulo III. Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en materia de derechos laborales.....</b>	<b>56</b>
<b>1. Casos Contenciosos.....</b>	<b>56</b>

Caso Baena Ricardo y Otros. 270 Trabajadores Vs. Panamá. Sentencia de 2 de febrero de 2001.....	<b>56</b>
Caso Trabajadores Cesados del Congreso. Aguado Alfaro y Otros Vs. Perú. Sentencia del 24 de noviembre de 2006.....	<b>67</b>
Caso Tribunal Constitucional. Aguirre Roca, Rey Terry y Revoredo Marsano Vs. Perú. Sentencia de 31 de enero de 2001.....	<b>74</b>
<b>1.4.</b> Caso Acevedo Jaramillo y Otros Vs. Perú. Sentencia de 7 de febrero de 2006.....	<b>80</b>
<b>2.</b> Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003, solicitada por Los Estados Unidos Mexicanos. Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados.....	<b>90</b>

**Capítulo IV. Informes Anuales y Especiales de la Comisión  
Interamericana de Derechos Humanos relacionados con derechos laborales.....99**

<b>1.</b> Informes Anuales.....	<b>99</b>
Caso 10.879 Zenón Huamani Vs. Perú. Informe Anual de 1998.....	<b>99</b>
Caso 10.820 Américo Zavala V. Perú. Informe Anual de 1999.....	<b>100</b>
Caso 11.381 Milton García Fajardo y otros Vs. Nicaragua Informe 100 de 11 de octubre de 2001.....	<b>101</b>
Caso 11.382 Finca La Exacta Vs. Guatemala. Informe Anual de 2002....	<b>103</b>
Caso 11.171 Tomás Lares Cipriano Vs. Guatemala Informe Anual de 2006.....	<b>107</b>
<b>2.</b> Informes Especiales.....	<b>109</b>
Informe de Colombia de 1997.....	<b>109</b>
Informe de Brasil de 1997.....	<b>110</b>
Informe de México de 1998.....	<b>111</b>
Informe de República Dominicana de 1999.....	<b>112</b>
Informe de Perú de 2000.....	<b>112</b>
Informe de Paraguay de 2001.....	<b>114</b>
Informe de Venezuela de 2003.....	<b>115</b>

**CONCLUSIONES.....120**

**BIBLIOGRAFÍA.....123**

## INTRODUCCIÓN

Garantizar el reconocimiento y el respeto de los derechos laborales, encuentra fundamento en la importancia del trabajo para los seres humanos, no sólo por ser la primordial y habitual fuente de ingreso sino, sobretodo, porque el trabajo dignifica al hombre. Así, Antonio Cerón del Hierro reflexiona que *“el trabajo, cualquiera que sea su tipo o categoría (...), no solamente interesa a la dignidad del hombre sino que en una muy importante medida contribuye a constituirla”*<sup>1</sup>.

Con todo, la historia también advierte que a través de la actividad subordinada del trabajo, se han presentado flagrantes violaciones a la dignidad humana, encontrando como muestra de ello, la esclavitud, la servidumbre, el trabajo infantil, la restricción al derecho de asociación, entre otras formas de vulneración de derechos humanos.

La historia del trabajo se remonta al llamado *comunismo primitivo*, cuando la lucha por la subsistencia hizo surgir la división natural del trabajo de acuerdo a la edad y al sexo de las personas, y más tarde convirtiéndose en una división social del trabajo, existiendo tribus dedicadas a la ganadería y otras a la agricultura. Más adelante, nace el *esclavismo*, en Roma, Egipto y Grecia, expandiéndose luego a todos aquellos lugares donde existía dominación o colonización, como ocurrió en América con las personas de raza negra que eran traídas desde el África para servir como esclavos. Después, en el lapso comprendido entre la caída del imperio romano y la Revolución Industrial, lapso conocido como la Edad Media, aparece el *feudalismo*, etapa en la que se crean como formas de trabajo, el colonato y la servidumbre, y donde además nace la corporación como una especie de reunión de gremios de personas de una misma profesión, con el fin de defender sus intereses comunes. Finalmente, encontramos el *capitalismo* y el *socialismo* como dos polos opuestos en la ideología de la humanidad. El primero, representado por la Revolución Industrial, la Revolución Francesa, el liberalismo de Estado, y, en su último paso, por el

---

<sup>1</sup> CERÓN DEL HIERRO, Antonio. “Introducción al Derecho del Trabajo. Relaciones Individuales”. Editorial Derecho Vigente, Bogotá: 1998. Pág. 1.

intervencionismo estatal. El segundo, caracterizado por entender que todos los trabajadores son funcionarios del Estado, que el valor más importante es el trabajo y que el fundamento de su lucha es la organización sindical<sup>2</sup>.

Vemos, de esta manera, cómo la historia del trabajo evidencia muchas formas de violación de la dignidad humana. Pero la historia también ha llegado al punto actual, en el cual se ha abanderado la protección de los derechos humanos, entre los cuales se encuentran derechos laborales, como la prohibición de la esclavitud y la servidumbre.

Justamente, como corolario de la existencia de estas formas de menoscabo de la dignidad humana, se erige la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>3</sup>, institución fundamental en la promoción y defensa de los derechos laborales. Sus objetivos principales son *“promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo dignas, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo”*<sup>4</sup>.

A pesar de que este escrito se enfoca específicamente en la protección de los derechos laborales por parte del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, es importante tener en cuenta los presupuestos de la OIT en el tratamiento de los derechos laborales en el marco de los derechos humanos, para efectos de comprender que este documento parte de la base de que muchos derechos laborales son derechos humanos y que como tal deben ser protegidos.

Así, tradicionalmente, la OIT sólo había considerado Derechos Humanos a aquellos consagrados en sus Convenios referidos a la libertad sindical, igualdad y no discriminación y prohibición del trabajo forzoso. Más adelante, esta posición fue modificada en la 75ª Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en 1988, en la que se acordó definir lo siguiente:

*“El campo de actuación de la OIT está en función de los derechos enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de los Pactos Internacionales de los Derechos Humanos que se refieren a:*

---

<sup>2</sup> CAMPOS RIVERA, Domingo. “Derecho Laboral Colombiano”. Editorial Temis S.A. Bogotá: 1997. Págs. 14 – 37.

<sup>3</sup> [http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--es/index.htm). Página Web oficial de la OIT

<sup>4</sup> *Ibíd.*

1. *Libertad sindical.*
2. *Libertad de trabajo.*
3. *Eliminación de la discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades.*
4. *Derecho al trabajo.*
5. *Derecho a un ingreso mínimo.*
6. *Derecho a la seguridad social.*
7. *Derecho a condiciones de trabajo y de vida satisfactorias.*
8. *Participación de los individuos en las medidas para fomentar y salvaguardar los Derechos Humanos”.*

La autora Ligia Galvis ha considerado que *“Los derechos humanos tienen una historia reciente y un pasado remoto”*<sup>5</sup>. Tienen un pasado remoto porque el desarrollo de los derechos humanos –como ya lo mencionábamos al referirnos a la historia del trabajo- va de la mano con la historia de la humanidad, pues hacen parte del patrimonio filosófico, ideológico, político y moral consolidado por el ser humano; y tienen una historia reciente en razón a que su protección -desde el punto de vista normativo- nace en 1215 con la Carta Magna de Inglaterra. Así, *“el concepto de protección de los derechos humanos se originó en el ámbito de la legislación interna, como la Carta Magna de Inglaterra, el Bill of Rights en la Constitución de Estados Unidos y la Declaración de los Derechos del Hombre en Francia. Este lenguaje interno se tradujo al lenguaje internacional sólo después de la Segunda Guerra Mundial, que produjo la convicción de que el reconocimiento internacional y la protección de los derechos humanos son esenciales para el mantenimiento de la paz y el orden internacionales”*<sup>6</sup>.

Bajo el anterior entendido y a pesar de que varias teorías se han desarrollado para explicar el fundamento de los derechos humanos (desde las teológicas que los hacen derivar de la voluntad divina, hasta las surgidas durante la Ilustración que los refieren a la naturaleza humana, las positivistas que recurren al derecho estatal o las contractualistas que

---

<sup>5</sup> GALVIS, Ligia. “Comprensión de los Derechos Humanos. Hacia una Cultura de los Derechos Humanos – Historia, Legislación y Protección Internacional-”. Ediciones Aurora, Bogotá: 1996. Pág. 1

<sup>6</sup> Manual de Derecho Internacional Público. “El Individuo en el Derecho Internacional. Sección III: Protección Internacional de los Derechos Humanos”. Editado por Max Sorensen, Fondo de Cultura Económica de México, México: 2002. Pág. 475.

presuponen un acuerdo de voluntades)<sup>7</sup>, consideramos que el fundamento de los derechos humanos radica en tres factores, a saber: las luchas sociales libradas en la historia moderna, el pensamiento burgués y socialista y, finalmente, su positivización a través de las Constituciones Políticas de los Estados contemporáneos y en instrumentos de alcance internacional y regional.

En el desarrollo de la última década, la jurisprudencia constitucional e internacional ha consolidado la idea según la cual aquellas normas jurídicas que regulan el campo de los derechos humanos, tienen un carácter primordial y especial. Tal carácter se deriva del particular objeto y fin de las normas de derechos humanos, y tiene como principal consecuencia, la jerarquización superior de las mismas respecto a las demás normas internas, en el plano nacional, y respecto a los demás acuerdos internacionales regulados por la Convención de Viena de 1969, en el plano supranacional.

Partiendo de lo señalado, se entiende la razón por la que los tratados sobre derechos humanos, además de su naturaleza contractual, generan un tipo de relación especial entre las obligaciones estatales y los seres humanos cuyos derechos buscan ser protegidos. Al respecto, ha señalado la Corte Interamericana de Derechos Humanos que los tratados sobre derechos humanos: *“no son tratados multilaterales de tipo tradicional, concluidos en función del intercambio recíproco de derechos, para el beneficio mutuo de los Estados contratantes. Su objeto y fin es la protección de los derechos fundamentales de los seres humanos, independientemente de su nacionalidad, tanto frente a su propio Estado como frente a los otros Estados contratantes. Al aprobar estos tratados sobre derechos humanos, los Estados se someten a un orden legal dentro del cual ellos, por el bien común, asumen varias obligaciones, no en relación con otros Estados, sino hacia los individuos bajo su jurisdicción”*<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> ORTIZ RIVAS, Hernán. “Los Derechos Humanos. Reflexiones y Normas”, Editorial Temis, Bogotá: 1994. Pág. 3

<sup>8</sup> Corte I.D.H. “El efecto de las reservas sobre la entrada en vigencia de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (arts. 74 y 75)”. Opinión Consultiva OC-2/82 del 24 de septiembre de 1982, Párr. 29

Los Derechos Humanos son aquellos inherentes a toda persona y, por contar con dicha condición, constituyen derechos de la mayor trascendencia e importancia, pues si son vulnerados se irrumpe en la esencia del ser humano. Lo anterior, justifica la necesidad de su protección constante y efectiva, por lo que se han suscrito importantes instrumentos internacionales que consagran y protegen los Derechos Humanos, así encontramos, entre otros, los siguientes: Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Europea sobre Derechos Humanos, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); y en el marco interamericano la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador.

En desarrollo de la trascendencia de la existencia de los derechos laborales, en los últimos años se ha producido un avance notable en la protección de los mismos dentro del sistema de protección interamericano de los derechos humanos, siendo la sentencia de la Corte Interamericana sobre el Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá, del 2 de febrero de 2001, la sentencia hito en este tema. Sin embargo, este proceso no ha sido ajeno a avances y retrocesos desde la constitución del sistema interamericano. En efecto, desde el inicio del sistema interamericano, muchos derechos laborales fueron incluidos dentro del listado de derechos humanos. Pese a ello, tal como lo establece el autor Miguel F. Canessa Montejó, *“las particularidades de los derechos sociales en los que se encuentran inmersos los derechos laborales y los propios acontecimientos en la región menoscabaron en muchos casos su aplicación”*<sup>9</sup>.

De hecho, en los tratados constitutivos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, se han consagrado esenciales derechos laborales, encontrando los siguientes: la libertad de trabajo, el derecho al trabajo, el salario mínimo, la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales, el descanso semanal remunerado, las vacaciones anuales

---

<sup>9</sup> CANESSA MONTEJO, Miguel F. “Los derechos laborales en el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos”. <http://www.losrecursoshumanos.com/derechos-laborales.ht>

remuneradas, el descanso en días feriados, la prohibición del trabajo forzado u obligatorio, las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, la estabilidad laboral, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la protección del trabajo de los menores y de las mujeres, la libertad sindical, el fuero sindical, la huelga, la seguridad e higiene en el trabajo.

Además, los pronunciamientos de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y las sentencias de la Corte Interamericana que señalaremos a lo largo de este escrito, evidencian la real forma de protección que se ejerce sobre estos derechos. No obstante, los derechos laborales no son un tema recurrente en los pronunciamientos de los órganos de control, pues éstos se enfocan en la vulneración de otro tipo de derechos que rodean la violación de derechos laborales — como el menoscabo de garantías judiciales o de la protección judicial de los trabajadores que no obtuvieron justicia cuando reclamaron el respeto de sus derechos en la jurisdicción interna — dejando el punto de las prerrogativas laborales sólo como criterios para la determinación de la reparación de las víctimas.

De las anteriores reflexiones surge nuestro objetivo, que es estudiar la forma como el Sistema Interamericano de Derechos Humanos ha abordado los derechos laborales en el marco de la protección y garantía de los derechos humanos, teniendo siempre presente la trascendencia de los mismos en la defensa de la dignidad humana. Para tales efectos, este escrito abordará los siguientes temas: en el primer capítulo se tratará el funcionamiento y estructura del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. En el segundo capítulo, se estudiará lo relativo a la normatividad que en el Sistema Interamericano consagra los derechos laborales. Finalmente, en el tercer y cuarto capítulo se estudiarán los pronunciamientos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, sobre los derechos laborales.

## **Capítulo I. Funcionamiento y Estructura del Sistema Interamericano de Derechos Humanos**

### **1. Órganos del Sistema Interamericano**

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos (en adelante SIDH) está inmerso en la Organización de Estados Americanos (OEA) desde la segunda mitad del siglo XX, siguiendo el movimiento iniciado a nivel universal y europeo de crear mecanismos de protección de derechos humanos. Actualmente, se basa en la labor de dos órganos: la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante CIDH) y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte IDH).

#### **Comisión Interamericana de Derechos Humanos**

La CIDH es un órgano de la Organización de Estados Americanos, instaurado para promover la observancia y defensa de los derechos humanos, y servir como órgano consultivo de la OEA en esta materia<sup>10</sup>. La CIDH fue creada en 1959, en la Quinta Reunión de Consulta de Miembros de Relaciones Exteriores, celebrada en Santiago de Chile.

La CIDH tiene la función principal de promover la observancia y la defensa de los derechos humanos y actúa en virtud de las facultades que le otorgan tanto la Carta de la OEA como sus propios Estatuto y Reglamento, que le atribuyen su jurisdicción sobre todos los Estados Miembros de la OEA, a los cuales supervisa en virtud de la Declaración Americana. También actúa de acuerdo a las facultades específicas que le otorga la Convención Americana sobre Derechos Humanos (en adelante CADH) respecto de los Estados Parte de dicho tratado<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Artículo 1 del Estatuto de la CIDH

<sup>11</sup> Artículos 41 y siguientes de la CADH

Así, LA CIDH tiene las siguientes funciones:

1. De conformidad con los artículos 44 a 51 de la CADH, los artículos 19 y 20 de su Estatuto y los artículos 22 a 50 de su Reglamento recibe, analiza e investiga peticiones individuales. Igualmente, presenta casos a la CorteIDH y comparece ante la misma en el trámite del litigio de tales casos.
  2. En casos urgentes, pide a los Estados que adopten medidas cautelares para evitar un daño grave e irremediable a los derechos humanos. Solicita también a la CorteIDH que ordene la adopción de medidas provisionales en el evento mencionado, incluso aunque no se haya presentado el caso ante la Corte.
  3. Celebra audiencias sobre casos, medidas cautelares o temas determinados.
  4. Publica informes especiales sobre la situación de Estados específicos, cuando observando la situación general de los derechos humanos, lo considera apropiado.
  5. Realiza visitas *in loco* con el objeto de analizar las situaciones de derechos humanos que se presentan en los Estados, dando origen a la preparación de informes que se presentan al Consejo Permanente y a la Asamblea General de la OEA.
  6. Emite comunicados de prensa informando o alertando sobre una determinada situación de violación de derechos humanos.
  7. Recomienda a los Estados miembros de la OEA la adopción de medidas necesarias para la protección de derechos humanos.
  8. Solicita opiniones consultivas a la CorteIDH, en relación con aspectos interpretativos de la CADH.
- Competencia de la CIDH en el marco de las peticiones individuales o comunicación estatales

Es importante detenerse en la función relacionada con las peticiones individuales, puesto que es el trámite mediante el cual la víctima de una violación de derechos humanos o el peticionario, denuncia tal vulneración ante la CIDH, con el fin de que el Estado sea declarado internacionalmente responsable por los hechos constitutivos de la violación y que, en consecuencia, se le ordene reparar integralmente a la víctima.

La CIDH es el primer órgano que conoce de la petición individual. De este modo, de acuerdo con lo establecido por los artículos 44 a 51 de la CADH y por los artículos 26 a 43 del Reglamento de la CIDH, como resultado de un proceso contradictorio entre el Estado y los peticionarios, la CIDH hace recomendaciones al Estado, a través del llamado “informe 50”<sup>12</sup>, otorgándole un plazo para su cumplimiento. En caso de que el Estado no cumpla con lo anterior, la CIDH establece la existencia o no de responsabilidad internacional del Estado por la violación de uno o varios de los derechos consagrados en la CADH, y decide, o bien enviar el caso a la CorteIDH, o publicarlo en el informe anual presentado ante la OEA. La decisión de someter el caso ante la Corte, se fundamenta en la obtención de justicia, la gravedad de la violación y la necesidad de desarrollar la jurisprudencia<sup>13</sup>.

La CIDH, al recibir una petición individual o comunicación estatal, debe establecer, en primer lugar, su competencia. Con posterioridad verificará si se cumplieron los requisitos de admisibilidad consagrados en el artículo 46 de la CADH.

Partiendo de la anterior consideración, la CIDH determina su competencia con base en los siguientes criterios:

**a) Competencia *ratione personae***

Este criterio se refiere a que la persona que presente un caso ante la CIDH, cuente con la legitimación por activa para hacerlo y que al Estado a quien denuncie cuente con la legitimación por pasiva. Así, es necesario considerar los siguientes aspectos:

**i. Denunciante:**

Puede ser denunciante toda persona, grupo de personas, o una Organización No Gubernamental (ONG) reconocida en un Estado Miembro de la OEA. Al referirse a “toda persona o grupo de personas”, es necesario aclarar que no debe tratarse ineludiblemente de la víctima o víctimas de la violación que se alega, y tampoco el

---

<sup>12</sup> Por cuanto hace referencia a lo señalado en el artículo 50 de la CADH

<sup>13</sup> Artículo 44 del Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos

denunciante debe ser el representante de la víctima o una persona directamente vinculada a ella<sup>14</sup>. A diferencia del Sistema Interamericano, el Convenio Europeo de Derechos Humanos y el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, sí exigen como requisito *sine qua non*, que sea la víctima quien formule la petición.

**ii. Legitimación:**

El artículo 44 de la CADH, dispone que puede interponer peticiones “toda persona”, lo cual ha generado una gran cantidad de debates sobre qué se debe entender por “toda persona”. Al respecto, la legitimación o no de las personas jurídicas para presentar peticiones, es una de las cuestiones más discutidas.

Este aspecto es de la mayor importancia para efectos de desarrollar el tema de este escrito, porque consideraría la posibilidad de que sindicatos interpongan peticiones. Sobre esta cuestión, ha existido una evolución sobre la legitimación de las personas jurídicas. En principio, a través de casos como Tabacalera Boquerón S.A. contra Paraguay de 1997 y Bernard Merens y familia contra Argentina de 1999, la CIDH sentó la posición de que existe una imposibilidad real para tramitar casos individuales en los que la legitimación la tengan las personas jurídicas: si se agotan recursos internos por las personas jurídicas, no habría legitimación en la CIDH por imposibilidad de admisión, en igual sentido, si se agotan los recursos internos por la persona jurídica, pero se presenta la petición por las personas que la componen, también habría ilegitimación porque no habría identidad de quien agota y quien peticionó<sup>15</sup>.

No obstante, posteriormente se empezó a desvirtuar esta posición, lo cual se evidencia en el caso Carvallo Quintana contra Argentina de 2001, donde la CIDH establece que a pesar de que las personas jurídicas no son objeto de protección en el Sistema Interamericano, los derechos de las personas en relación con su propiedad privada,

---

<sup>14</sup> FÁUNDEZ LEDESMA, Héctor. “El Sistema Interamericano de Derechos Humanos: Aspectos Institucionales y Procesales”. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Pág. 295.

<sup>15</sup> BARBOSA DELGADO, Francisco R. “Litigio Interamericano: Perspectiva Jurídica del Sistema de Protección de Derechos Humanos”. Universidad Jorge Tadeo Lozano. Bogotá: 2002. Pág. 109

como accionistas de una empresa no están excluidos de la protección de la CADH. En discrepancia con la doctrina de la CIDH, la Corte Interamericana establece una perspectiva contraria, en el caso Cantos contra Argentina de 2001, en el que permitió la protección de las personas jurídicas en ciertas circunstancias, pues a pesar de que se considere que éstas no tienen derechos humanos, esto no es absoluto, al entender que: *“los derechos y las obligaciones atribuidos a nombre de las personas morales se resuelven en derechos y obligaciones de las personas físicas que las constituyen o que actúan en su nombre y representación (...) Esta Corte considera que si bien la figura de las personas jurídicas no ha sido reconocida expresamente en la Convención Americana, como sí lo hace el Protocolo No. 1 de la Convención Europea de Derechos Humanos, esto no restringe la posibilidad que bajo determinados supuestos el individuo pueda acudir al Sistema Interamericano de Derechos Humanos para hacer valer sus derechos fundamentales, aún cuando los mismos estén cubiertos por una figura por ficción jurídica creada por el mismo sistema de derecho”*<sup>16</sup>. Pero, la Corte no define los eventos en los cuales se pueden proteger los derechos de las personas jurídicas.

Asimismo, la discusión sobre la posibilidad de que sindicatos presenten peticiones, surge de la expresión “grupo de personas” en el artículo 44 de la CADH. Desde esta perspectiva el debate se resuelve llanamente, en la medida que la CIDH ha admitido peticiones de “grupos de personas”, como lo son las comunidades indígenas<sup>17</sup>, los partidos políticos<sup>18</sup> o los sindicatos.

Así, la conclusión sería que los sindicatos están legitimados para presentar peticiones como “grupo de personas” —como ocurrió en el caso Baena Ricardo Vs. Panamá, que será estudiado posteriormente—, más no como personas jurídicas, en la medida que la CIDH no permite el acceso de las mismas al Sistema — a menos que se trate de la protección del derecho de propiedad de accionistas de una empresa — y también en la

---

<sup>16</sup> CorteIDH, “Caso Cantos Vs. Argentina”. Sentencia de Excepciones Preliminares del 7 de septiembre de 2001.

<sup>17</sup> Como ejemplo encontramos, entre otros, el Caso 11.763 Masacre Plan de Sánchez Vs. Guatemala.

<sup>18</sup> Ejemplo: Caso 11.227 Unión Patriótica Vs. Colombia

medida que la Corte, a pesar de haber abierto dicha posibilidad para ciertos eventos, no ha definido qué eventos son, por lo cual, no existe una determinación clara sobre la legitimación de las personas jurídicas.

Igualmente es importante analizar la posibilidad de que empresas presenten denuncias ante la CIDH como grupo de personas. Como ya lo estudiábamos, las personas jurídicas no están legitimadas para ello, sólo sería viable que una persona natural presente la denuncia por violación a su derecho de propiedad como accionista de la empresa. Ahora bien, por su parte, sí es posible que los accionistas de la empresa presenten una denuncia de violación de derechos humanos ante la CIDH como grupo de personas, cuando el caso compete a todos los miembros del grupo, en este caso, a todos los accionistas de la empresa.

**iii.** Denunciado (legitimación por pasiva)

Según el artículo 27 del Reglamento de la CIDH, todo Estado Miembro de la OEA puede ser denunciado para determinar su responsabilidad en la violación de derechos humanos. Lo anterior, merece las siguientes aclaraciones:

Primero, los órganos del Sistema Interamericano no determinan la responsabilidad individual de una persona por violación de derechos humanos, sólo pueden examinar la violación de derechos humanos por parte de los Estados.

Segundo, existen tres estándares para estudiar al denunciado<sup>19</sup>:

1. Estado Miembro de la OEA: a éste se le podrá imputar violaciones a la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre. Pero, un Estado Miembro no podrá ser llevado frente a la Corte Interamericana, salvo que el Estado Miembro haya reconocido la competencia de la Corte para un caso específico o bajo condición de reciprocidad, o que el Estado Miembro haya ratificado otros tratados -como el Protocolo de San Salvador- sin reservas

---

<sup>19</sup> BARBOSA DELGADO, Op. Cit. Pág. 115

sobre las cláusulas de otorgamiento de la competencia de la Corte que contienen estos instrumentos.

2. Estado Parte de la CADH, pero que no ha reconocido la competencia contenciosa de la Corte: en este evento, la CIDH conocerá del asunto y podrá señalar violaciones a la CADH en los informes de los artículos 50 y 51, pero no podrá remitir el caso a la Corte, salvo que el Estado haya ratificado otro instrumento que le otorga competencia a la Corte.
3. Estado Parte de la CADH, con reconocimiento de la competencia contenciosa de la Corte: en este caso la CIDH conoce del asunto y puede remitirlo a la Corte, de acuerdo con los artículos 50 y 51 de la CADH.

#### **b) Competencia *ratione materiae***

La CIDH tiene una amplia competencia para conocer la violación de múltiples instrumentos internacionales de derechos humanos, así, encontramos:

1. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre;
2. Convención Americana sobre Derechos Humanos;
3. Protocolo Adicional a la Convención Americana en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador;
4. Protocolo a la Convención Americana Relativo a la Abolición de la Pena de Muerte;
5. Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura;
6. Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas;
7. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belem do Para;
8. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Aunque los instrumentos susceptibles de conocimiento por parte de la CIDH son taxativos, la CIDH ha tenido en cuenta los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

(OIT), interpretándolos en consonancia con las normas violadas de la CADH. Así ocurrió en los casos Baena Ricardo Vs. Panamá y en la aplicación del Convenio 169 sobre el derecho de consulta de los pueblos indígenas.

Al respecto, es necesario aclarar que la CIDH ha establecido que carece de competencia para declarar a un Estado responsable por la violación de las disposiciones de los Convenios de la OIT. No obstante, puede y debe utilizar tales Convenios como pauta de interpretación de las obligaciones convencionales, a luz de lo establecido en el artículo 29 de la Convención Americana<sup>20</sup>. Precisamente el artículo 29. b de la CADH, señala que *“Ninguna disposición de la presente Convención puede ser interpretada en el sentido de: b) limitar el goce y ejercicio de cualquier derecho o libertad que pueda estar reconocido de acuerdo con las leyes de cualquiera de los Estados Partes o de acuerdo con otra convención en que sea parte uno de dichos Estados”*. Así, en el evento en el cual el Estado denunciado haya ratificado algún Convenio de la OIT que tenga relación con los hechos del caso, la CIDH no podrá interpretar la CADH en el sentido de limitar lo reconocido en aquel Convenio, es decir, deberá tenerlo en cuenta al momento de interpretar las normas de la Convención.

**c) Competencia *ratione temporis***

La CIDH adquiere competencia siempre y cuando la petición se refiera a hechos ocurridos con posterioridad a la entrada en vigor de la CADH, o después de la ratificación o adhesión del Estado denunciado.

**d) Competencia *ratione loci***

El artículo 1 de la CADH señala que *“Los Estados parte en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción”*.

---

<sup>20</sup> CIDH. Caso Pueblo Indígena Kichwa de Sarayaku y sus Membros Vs. Ecuador. Informe No. 62 de 13 de octubre de 2004

Partiendo de esta disposición, se establece que la competencia *ratione loci* se refiere a que la violación a los derechos de la CADH, debe haberse realizado en el territorio del Estado denunciado, so pena de ser una petición improcedente.

- Condiciones de Admisibilidad de las Peticiones

**a) Agotamiento de los recursos internos:**

1. La regla general es que para que una comunicación sea admisible, previamente deben haberse agotado los recursos internos del Estado denunciado (artículo 46.1 de la CADH y 31 del Reglamento de la CIDH). Esta disposición refleja el carácter complementario y subsidiario de los sistemas internacionales de protección de derechos humanos, respecto de los sistemas internos. Esta exigencia se refiere a los recursos ordinarios o extraordinarios, que deben ser adecuados y eficaces. Adecuado significa que la función de tales recursos sea “*idónea para proteger la situación jurídica infringida*”<sup>21</sup> y eficaz se traduce en que los recursos puedan lograr la finalidad para la que fueron concebidos.
2. El numeral 2 del artículo 46 de la CADH prevé las siguientes excepciones a la regla del agotamiento de los recursos internos:
  - 2.1. Falta de debido proceso legal interno, pues no existe un recurso o acción para protección de derechos humanos.
  - 2.2. No se haya permitido al presunto lesionado el acceso a los recursos internos, o haya sido impedido de agotarlos.
  - 2.3. Retardo injustificado en la decisión sobre los recursos.

**b) Oportunidad:** la petición debe ser presentada en la CIDH dentro de los 6 meses siguientes a la fecha en que la víctima ha sido notificada de la decisión que agotó los recursos internos (artículos 46.b de la CADH y 32.1 del Reglamento de la CIDH).

---

<sup>21</sup> Corte IDH, Caso Velázquez Rodríguez, Sentencia de 29 de julio de 1988, Serie C, No. 4. Párr. 64.

- c) Ausencia de litispendencia y de duplicidad (artículo 46.c y 47.d de la CADH y 33 del Reglamento de la CIDH):
1. Ausencia de litispendencia: el asunto no puede estar pendiente de decisión en otro organismo de carácter internacional.
  2. Ausencia de duplicidad: el asunto no puede ser la reproducción de un caso ya resuelto por la CIDH o por otro organismo internacional.
- d) Hechos y datos del peticionario: la comunicación debe contener la relación de los hechos que se denuncian y, de ser posible, el nombre de las víctimas, y de las autoridades que tengan conocimiento de la situación. Asimismo, deben aportarse los datos que identifiquen al peticionario. Es importante mencionar que no se requiere la representación de un abogado.
- e) La CIDH no es una cuarta instancia: la Comisión no puede revisar las sentencias dictadas por los tribunales nacionales que actúen en la esfera de su competencia, salvo que se alegue la violación directa a un derecho consagrado en la CADH como, por ejemplo, las garantías judiciales estipuladas en el artículo 8 convencional.

### **Corte Interamericana de Derechos Humanos**

La Corte es una institución judicial autónoma, cuyo objetivo fundamental es la aplicación e interpretación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>22</sup>. Fue creada en 1969 por la Convención Americana sobre Derechos Humanos (en adelante CADH)<sup>23</sup>.

La CorteIDH puede conocer de casos individuales que le presente la CIDH o cualquier Estado Parte<sup>24</sup>. De igual manera, la Corte tiene la facultad de emitir opiniones consultivas acerca de la interpretación de la CADH y de otros tratados concernientes a la protección de

---

<sup>22</sup> Artículo 1 del Estatuto de la CorteIDH

<sup>23</sup> Suscrita en San José de Costa Rica el 22 de Noviembre de 1969.

<sup>24</sup> Artículo 61 de la CADH

los derechos humanos en los Estados Americanos. También se pronuncia sobre la compatibilidad de leyes internas y los mencionados instrumentos internacionales<sup>25</sup>.

- Competencia de la Corte para conocer de peticiones individuales o comunicaciones estatales

- a) Competencia *ratione personae*

- i. Demandante (Legitimación por activa)

Quienes pueden ser demandantes ante la Corte son los Estados Partes de la CADH o la CIDH, así lo señala el artículo 61 de la CADH.

El artículo 23 del Reglamento de la CorteIDH, le otorga *locus standi in juridico* restringido a las víctimas o representantes debidamente acreditados en el caso concreto, permitiéndoles, después de admitida la demanda, presentar sus solicitudes, argumentos y pruebas en forma autónoma durante todo el proceso. Lo anterior no quiere significar que se le otorgue a la víctima o al peticionario la calidad de demandante, que, como ya se mencionaba, sólo la tienen la CIDH y los Estados Parte. Al respecto, dice el autor Francisco Barbosa Delgado que “*en el marco de la determinación de los sujetos de Derecho Internacional, las dos Convenciones de Viena le otorgan esa calidad a los Estados y a las organizaciones internacionales, empero, frente a los sistemas de protección el individuo tiene una subjetividad internacional parcial en cuanto a la posibilidad que tiene de acudir a la CIDH y a la CrIDH, en búsqueda de la satisfacción de las pretensiones que no fueron debidamente resueltas en el respectivo país*”. El mismo autor, al explicar el significado de *subjetividad internacional parcial*, señala: “*la persona puede acercarse a la CrIDH no como sujeto procesal, sino como invitado para que pueda pronunciarse sin*

---

<sup>25</sup> Artículos 64 y 65 de la CADH

*intermediarios en el proceso internacional*”<sup>26</sup>. Asimismo, el juez Cancado Trindade establece que “*el individuo es sujeto del derecho tanto interno como internacional*”<sup>27</sup>.

Sobre la noción de víctima, la Corte ha optado por entenderla desde una perspectiva amplia y no restringida, estableciendo que no es sólo aquella persona a quien se le han violado directamente sus derechos humanos, sino también aquella a quien se los han violado de manera indirecta o potencial, es decir, aquella persona que “*sufre, prima facie, por la violación*”<sup>28</sup>. Sobre el particular, en el caso *Bámaca Velásquez Vs. Guatemala*, la Corte señaló que los familiares de la víctima, son a su vez víctimas.

En relación con este tema, suponiendo que los miembros de un sindicato denuncian a un Estado por violación de la libertad sindical, surge la siguiente pregunta: ¿aquellas personas que no pertenecían al sindicato al momento de los hechos violatorios de derechos humanos, ingresan después, y el estado es condenado, deben ser indemnizadas?

La respuesta dependería de dos circunstancias: primero, si se trata de un hecho de ejecución inmediata, como por ejemplo, la amenaza de muerte a los miembros del sindicato, según nuestro criterio la respuesta es negativa, por dos razones fundamentales:

1. Estas personas no pueden considerarse ni siquiera víctimas, en razón a que cuando ocurrieron los hechos que vulneraron derechos humanos, éstas no pertenecían al sindicato, por lo cual no se vieron afectadas, ni fue infringida su libertad sindical.
2. Para que la víctima sea protegida en el Sistema Interamericano, es menester que sea determinada, o por lo menos determinable, pues las decisiones de los organismos del Sistema se dirigen a la protección en concreto de las víctimas, y no a la protección global de los interesados<sup>29</sup>. Así, la CorteIDH ha establecido que “*las*

---

<sup>26</sup> BARBOSA DELGADO, Op. Cit., Pág. 104

<sup>27</sup> Ibid. Tomado de CANCADO TRINDADE, Antonio. “Las Cláusulas Pétreas de la Protección Internacional del Ser Humano”, en “El Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos en el Umbral del Siglo XXI”. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Pág. 11

<sup>28</sup> Ibid. Pág. 177

<sup>29</sup> BARBOSA DELGADO, Op. Cit., Pág. 107

*presuntas víctimas son aquellas personas individualizadas en la demanda*”<sup>30</sup>. De acuerdo con lo anterior y con lo establecido en el artículo 72 del Reglamento de la CIDH, la CIDH debe indicar los datos básicos de las víctimas en la demanda que presente ante la CorteIDH, y es sobre estas víctimas que se pronunciará la Corte en la sentencia. Además, si lo que ocurre es que se presenta a estas personas como víctimas en el transcurso del proceso ante la Corte, este Tribunal sólo las aceptará como tal si se demuestra su condición de víctima, lo cual no sería posible. Si el evento que se presenta es que se solicita una aclaración de la Sentencia para incluir a estas personas como víctimas, tampoco habría lugar a su indemnización, por lo dispuesto en el artículo 67 de la CADH, que indica que las sentencias de la Corte son definitivas y el Tribunal no puede realizar modificaciones en cuanto a víctimas con base en aspectos que no se encontraban en el acervo probatorio al momento de emitir el fallo<sup>31</sup>.

Si, por el contrario, los hechos violatorios de la libertad sindical son de ejecución continuada, como ocurriría con la prohibición indefinida de la existencia y funcionamiento del sindicato, sí podría considerarse a estas personas como víctimas de las violaciones y habría lugar a indemnización, siempre y cuando sean presentadas como tal antes de que la Corte emita la Sentencia.

## **ii.** Demandado (legitimación por pasiva)

Para que la Corte tenga competencia, el Estado al que se demanda por la violación de derechos humanos, debe tratarse de un Estado Parte de la Convención, que haya reconocido la competencia contenciosa de la Corte, o un Estado Miembro de la OEA que haya reconocido la competencia de la Corte para un caso específico, bajo condición de reciprocidad o mediante la ratificación de otro instrumento. Tal reconocimiento de competencia de la CorteIDH, se puede otorgar de las siguientes maneras:

---

<sup>30</sup> Corte IDH. Caso de la Comunidad Moiwana Vs. Suriname. Sentencia de 15 de junio de 2005. Párr. 71

<sup>31</sup> Al respecto, ver Corte IDH, Caso Acevedo Jaramillo y Otros Vs. Perú. Interpretación de la Sentencia sobre Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas (Artículo 67 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) Sentencia de 24 de Noviembre de 2006 Párr. 64 y 64

1. Incondicionalmente: en este caso, una vez se presente el reconocimiento, el Estado no puede limitar la competencia de la Corte.
2. Bajo condición de reciprocidad: en este evento, el Estado reconoce la competencia de la Corte, siempre y cuando otros Estados lo hayan hecho.
3. Por un plazo determinado: la competencia de la Corte entraría a regir a partir de un momento establecido.
4. Para casos específicos: se da cuando se reconoce la competencia de la Corte solamente para aspectos puntuales que se indiquen previamente, dándose una limitación *ratione materiae*.

Así, partiendo de estas distintas formas de reconocimiento de la competencia de la Corte, vale poner de presente que en los casos en que un Estado Miembro de la OEA sea demandado, tal petición sólo procedería si ha aceptado la competencia de la Corte para un caso específico o bajo condición de reciprocidad, pero solamente estará facultada para determinar la responsabilidad internacional del Estado por la violación de la Declaración Americana, y no por violación a la Convención. Otro evento es aquel en el cual el Estado Miembro ratifica otro instrumento sin reservas sobre las cláusulas de otorgamiento de la competencia de la Corte. Este último evento, se aplica también para cuando se trate de un Estado parte de la CADH pero que no ha reconocido la competencia de la Corte.

**b) Competencia *ratione materiae***

La Corte tiene competencia respecto de:

- i.** La violación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, por parte de los Estados Partes de la misma que hayan reconocido su competencia.
- ii.** La violación de otros instrumentos del Sistema por parte de los Estados que los hayan ratificado sin reserva en las cláusulas de otorgamiento de competencia de la Corte. Estos instrumentos son:
  1. Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas. En su artículo 13 establece la cláusula de competencia que le otorga a la Corte la

facultad de condenar a un Estado Parte, por la violación a las disposiciones incluidas en este instrumento.

2. Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura. Su artículo 8 contiene una cláusula de competencia abierta para someter el caso de violación de esta Convención a cualquier instancia internacional.
3. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belem do Para-. En su artículo 12 dispone la cláusula de competencia de la Corte sólo por las violaciones del artículo 7.
4. Protocolo Adicional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – Protocolo de San Salvador-. En el artículo 19 se establece la cláusula de competencia de la Corte en el evento en que se violen los artículos 8.1.a (libertad de asociación) o 13 del Protocolo.

**iii.** Decidir la violación de la Declaración Americana, cuando se demande a un Estado Miembro de la OEA y éste haya reconocido la competencia de la Corte para un caso específico o bajo condición de reciprocidad.

**c) Competencia *ratione temporis***

El Sistema Interamericano respeta de manera clara el principio de no retroactividad de las obligaciones internacionales de los Estados, por lo que la Corte sólo tendrá competencia si los hechos sobre los cuales se basa la demanda ocurrieron con posterioridad al reconocimiento de la competencia de la Corte.

En el evento de que se trate de violación de derechos de manera continuada, como el secuestro o la desaparición forzada, si los hechos empezaron antes de la ratificación de la competencia de la Corte, pero continuaron después de dicha ratificación, la Corte adquiere competencia.

**d) Competencia *ratione loci***

Los hechos que dan lugar a la violación de la CADH deben haber ocurrido en la jurisdicción del Estado demandado que haya reconocido la competencia de la Corte.

- Condiciones de Admisibilidad ante la CorteIDH

El numeral 2 del artículo 61 de la CADH señala que “*para que la Corte pueda conocer de cualquier caso, es necesario que sean agotados los procedimientos previstos en los artículos 48 a 50*”. Lo establecido en esta disposición se traduce en que sólo cuando dichos procedimientos se hayan llevado a cabo, es procedente que la CIDH remita el caso a la CorteIDH.

Sobre el particular, es importante referirnos al caso Viviana Gallardo, en el cual el Estado de Costa Rica presentó directamente el caso ante la Corte, obviando el procedimiento ante la CIDH. En la sentencia, la Corte consideró que los artículos 48, 48 y 50 no pueden eludirse con la sola renuncia del Estado involucrado, pues el procedimiento en la CIDH no ha sido concebido en interés exclusivo del Estado, sino muy especialmente de las víctimas, de manera que la omisión de este procedimiento no puede incumplirse sin menoscabar la integridad institucional del Sistema de Protección consagrado en la Convención. La Corte señaló en aquella oportunidad que “*la protección internacional de los derechos humanos persigue garantizar la dignidad esencial del ser humano por medio del sistema establecido en la Convención. Por ello, tanto la Corte como la Comisión, deben preservar para las víctimas de violaciones de derechos humanos la totalidad de los recursos que la Convención otorga para su protección*”<sup>32</sup>. Asimismo, en este fallo, la Corte abrió la posibilidad de que cuando el litigio sea entre Estados, éstos puedan omitir el procedimiento en la CIDH.

---

<sup>32</sup> Corte IDH, Asunto de Viviana Gallardo y otras. Decisión del 13 de noviembre de 1981

- Competencia Consultiva de la CorteIDH

Consiste en la competencia con la que cuenta la Corte para interpretar la CADH y otros instrumentos internacionales de derechos humanos, a petición de los Estados Parte de la CADH o de cualquiera de los Estados Miembros de la OEA y por los órganos establecidos en el capítulo X de la Carta de la OEA<sup>33</sup>. Además, a solicitud de un Estado miembro la Corte podrá opinar sobre la compatibilidad de su legislación interna y las disposiciones de los mencionados instrumentos internacionales.

## **2. Obligaciones internacionales de los Estados en el sistema interamericano**

La CADH impone la siguientes obligaciones básicas al Estado: la primera, consistente en que los Estados deben abstenerse de cometer violaciones a los derechos humanos, la segunda, el deber de garantizar dichos derechos a través de acciones que permitan la efectividad de los mismos, con fundamento en el principio de no discriminación (Artículo 1.1. de la CADH). La última, consiste en el deber de adoptar medidas de derecho interno que hagan compatible su legislación con la CADH (Artículo 2 de la CADH).

**2.1.** En cuanto a la primera obligación, la CorteIDH en el caso hito “Velásquez Rodríguez” consideró que: *“La primera obligación asumida por los Estados Partes, en los términos del citado artículo (el artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos), es la de “respetar los derechos y libertades” reconocidos en la Convención. El ejercicio de la función pública tiene unos límites que derivan de que los derechos humanos son atributos inherentes a la dignidad humana y, en consecuencia, superiores al poder del Estado. Como ya lo ha dicho la Corte en otra ocasión...la protección a los derechos humanos, en especial a los derechos civiles y políticos recogidos en la Convención, parte de la afirmación de la existencia de ciertos atributos inviolables de la persona humana que no pueden ser legítimamente menoscabados por el ejercicio del poder público. Se trata de esferas individuales que el Estado no puede vulnerar o en los que sólo puede penetrar*

---

<sup>33</sup> Artículo 64 de la CADH.

*limitadamente. Así, en la protección de los derechos humanos, está necesariamente comprendida la noción de la restricción al ejercicio del poder estatal (La expresión "leyes" en el artículo 30 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-6/86 del 9 de mayo de 1986. Serie A No. 6, párr. 21).<sup>34</sup>”*

**2.2.** El deber de garantía, es la segunda obligación internacional de los Estados incorporada en la CADH; esta obligación internacional consiste en el deber de prevenir las conductas antijurídicas y si éstas se producen, investigarlas, juzgar y sancionar a los culpables e indemnizar a las víctimas.

*Esta obligación de garantizar el goce y pleno ejercicio de los derechos protegidos “implica el deber para los Estados partes de organizar todo el aparato gubernamental y, en general, todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, de manera tal que sean capaces de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos. Como consecuencia de esta obligación los Estados deben prevenir, investigar y sancionar toda violación de los derechos reconocidos por la Convención y procurar además, si es posible, el restablecimiento del derecho conculcado y, en su caso, la reparación de los daños producidos por la violación de los derechos humanos”<sup>35</sup>.*

Estos deberes asumidos por el Estado a pesar de ser obligaciones de medio, deben ser efectivos y eficientes. Lo anterior quiere decir que el Estado está obligado a utilizar los medios más adecuados y efectivos con los que disponga: “[...] la obligación de garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos no se agota con la existencia de un ordenamiento normativo dirigido a hacer posible el cumplimiento de esta obligación, sino que comporta la necesidad de una conducta gubernamental que asegure la existencia, en la realidad, de una eficaz garantía del libre y pleno ejercicio de los derechos humanos”<sup>36</sup>.

Otro de los componentes del deber de garantía del Estado es la obligación de investigar cuando los derechos de la supuesta víctima han sido efectiva o presuntamente conculcados.

---

<sup>34</sup> Corte IDH., “Caso Velásquez Rodríguez”. Sentencia de 29 de julio de 1988. Párr. 165.

<sup>35</sup> Ibid, Párr. 166.

<sup>36</sup> Ibid., Párr. 167

La obligación de investigar “*es, como la de prevenir, una obligación de medio o comportamiento que no es incumplida por el solo hecho de que la investigación no produzca un resultado satisfactorio. Sin embargo, debe emprenderse con seriedad y no como una simple formalidad condenada de antemano a ser infructuosa. Debe tener un sentido y ser asumida por el Estado como un deber jurídico propio y no como una simple gestión de intereses particulares, que depende de la iniciativa procesal de la víctima o de sus familiares o de la aportación privada de elementos probatorios, sin que la autoridad pública busque efectivamente la verdad. Esta apreciación es válida cualquiera sea el agente al cual pueda eventualmente atribuirse la violación, aun los particulares, pues, si sus hechos no son investigados con seriedad, resultarían, en cierto modo, auxiliados por el poder público, lo que comprometería la responsabilidad internacional del Estado*”<sup>37</sup>.

Así, si el caso que se presenta es aquel en el que una empresa vulneró los derechos humanos laborales de sus trabajadores, como la libertad sindical, o la prohibición de discriminación por razones de raza, sexo, culto, etc., y el Estado no investiga debidamente y en tiempo razonable al empleador, estaría incurriendo en responsabilidad internacional por incumplimiento del deber de investigar, juzgar y sancionar a los culpables e indemnizar a las víctimas, consagrado en el artículo 1.1. de la CADH.

**2.3.** Finalmente, la CADH impone a los Estados Partes el deber de adoptar las medidas necesarias para garantizar el goce y ejercicio de los derechos protegidos. Lo anterior, se traduce en el deber de adecuar la legislación interna a las prerrogativas establecidas en la CADH, lo cual está consagrado en el artículo 2° de este tratado.

La reparación es otro compromiso que asumen los Estados al obligarse internacionalmente. Lo cual significa que en el evento en que un Estado vulnere algún derecho consagrado en la CADH, debe restituir integralmente a la víctima a la situación anterior, y si ello no es posible, indemnizar pecuniariamente y adoptar las medidas necesarias para remediar el daño causado.

---

<sup>37</sup> Ibid., Párr. 177

Por último, debe afirmarse que las faltas en el cumplimiento las obligaciones señaladas también constituyen una vulneración de la CADH.

## **Capítulo II. Instrumentos que consagran derechos laborales en el marco del SIDH**

En el presente capítulo se expondrá la extensa consagración de derechos laborales en el marco del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Lo anterior refleja una preocupación general por contar con instrumentos regionales que propendan por la garantía y defensa de estos derechos, lo cual es un elemento esencial para ello.

### **1. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador**

La Carta de Garantías Sociales, o también denominada Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, fue proclamada por la IX Conferencia Internacional Americana de Río de Janeiro de 1947, un año antes de la constitución de la Organización de Estados Americanos y de la adopción de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre. Así, el hemisferio americano es el primero en crear, a nivel regional, los derechos laborales dentro del marco de regulación internacional. Además, *“este instrumento internacional no sólo fue un importante antecedente en el plano regional, sino también contribuyó en los esfuerzos que se venía implementando en el seno de las Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo por regular internacionalmente los derechos laborales”*<sup>38</sup>.

El objetivo de la Carta, según lo expresa el artículo 1º, es la consagración de los principios fundamentales que deben amparar a todos los trabajadores, constituyéndose en un conjunto de derechos mínimos, sin perjuicio de que las leyes de cada Estado puedan ampliar esos derechos o reconocer otros más favorables. La Carta además, enfatiza en que estos derechos se protegen por igual para hombres y mujeres. Determina que la consecución de tales derechos y el mejoramiento progresivo del nivel de vida de la comunidad, dependen, en extensa medida, del desarrollo de las actividades económicas, del incremento de la productividad y de la cooperación de los trabajadores y los empresarios, expresada en la

---

<sup>38</sup> CANESSA MONTEJO, Op. Cit.

armonía de sus relaciones y en el respeto y cumplimiento recíproco de sus derechos y deberes.

El artículo 2° consagra los principios básicos en el derecho social de los países americanos, a saber:

1. El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio.
2. Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad.
3. Tanto el trabajo intelectual como el técnico y el manual deben gozar de las garantías que consagre la legislación del trabajo, con las distinciones que provengan de las modalidades en su aplicación.
4. A trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador.
5. Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros.

En el artículo 3° se estipula el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que le acomode, y a ser libre para cambiar de empleo. El artículo 4° establece que todo trabajador tiene derecho a recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes y conocimientos, obtener de su trabajo mayores ingresos y contribuir de modo eficiente al desarrollo de la producción. A tal efecto, el Estado debe organizar la enseñanza de los adultos y el aprendizaje de los jóvenes, de tal modo que permita asegurar la enseñanza efectiva de un oficio o trabajo determinado, para proveer su formación cultural, moral y cívica.

El artículo 5° indica que los trabajadores tienen derecho a participar en la equitativa distribución del bienestar nacional, obteniendo el alimento, el vestido y la vivienda a precios razonables. Para alcanzar estas finalidades, el Estado debe aceptar la creación y funcionamiento de granjas y restaurantes populares y de cooperativas de consumo y crédito

y organizar instituciones destinadas al fomento y financiamiento de aquellas granjas y establecimientos, así como a la distribución de vivienda digna para obreros, empleados y campesinos.

El artículo 6° consagra lo relativo al contrato individual del trabajo, precisando que la ley regulará el contrato individual de trabajo, a efecto de garantizar los derechos de los trabajadores. De igual manera, el artículo 7° se refiere al derecho colectivo del trabajo al establecer que la ley reconocerá y reglamentará los contratos y convenciones colectivas de trabajo, los cuales regirán en las empresas que hubieren estado representadas en su celebración no solamente para los trabajadores afiliados a la organización profesional que los suscribió, sino para los demás trabajadores que formen o lleguen a formar parte de esas empresas. La ley fijará el procedimiento para extender los contratos y convenciones colectivos a toda la actividad para la cual se concertaron y para ampliar su ámbito de validez territorial.

En relación con el salario, el artículo 8° dispone el derecho que todo trabajador tiene a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente, con intervención del Estado y de los trabajadores y empleadores, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas. Igualmente, manifiesta que se señalará un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo no estuviere regulado por un contrato o convención colectiva. El artículo 9° enuncia el derecho de todo trabajador de contar con una prima anual, graduada según el número de días trabajados en el año. El artículo 10 establece que el salario y las prestaciones sociales, en la cuantía que determine la ley, son inembargables, excepto cuando se trate de la obligación de alimentos a que fuere condenado el trabajador. Además, determina que el salario debe pagarse en efectivo y en moneda legal; y que el valor del salario y de las prestaciones sociales, constituyen un crédito privilegiado en casos de concordato o concurso de acreedores. El artículo 11 indica que los trabajadores tienen derecho a

participar en las utilidades de las empresas en que prestan sus servicios, sobre bases de equidad, en la forma y cuantía y según las circunstancias que determine la ley.

En cuanto a las jornadas de trabajo, el artículo 12 señala que la jornada ordinaria de trabajo efectivo no debe exceder de 8 horas diarias o de 48 semanales; la duración máxima de la jornada en labores agrícolas, ganaderas o forestales, no excederá de 9 horas diarias o de 54 semanales. Los límites diarios podrán ampliarse hasta una hora cada uno, siempre que la jornada de uno o varios días de la semana tenga una extensión inferior a las indicadas, sin perjuicio de lo dispuesto sobre descanso semanal. La jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna. La limitación de la jornada no se aplicará en los casos de fuerza mayor. Las horas suplementarias no excederán de un máximo diario y semanal. En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se podrá exceder el límite de la jornada con horas suplementarias. La legislación de cada país determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando atendiendo a razones biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija y las que deberán mediar entre dos jornadas. Los trabajadores no podrán exceder el límite de la jornada prestando servicios al mismo u otro empleador. El trabajo nocturno y el que se efectúe en horas suplementarias dará derecho a una remuneración extraordinaria.

En relación con los descansos, el artículo 13 dispone que todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal remunerado en la forma que fije la ley de cada país. Los trabajadores que no gocen del descanso en los días indicados, tendrán derecho a una remuneración especial por los servicios que presten en esos días y a un descanso compensatorio. Asimismo, el artículo 14 estipula que los trabajadores tendrán igualmente derecho a descanso remunerado en los días feriados civiles y religiosos que señale la ley, con las excepciones que la misma determine en consideración a las mismas razones que justifican el trabajo en los días de descanso semanal. Los que no gocen del descanso en estos días, tienen derecho a una remuneración especial.

En cuanto a las vacaciones, el artículo 15 establece que todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales

remuneradas, en días hábiles, cuya extensión se graduará en proporción al número de años de servicios. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero y a la obligación del empleador de darlas, corresponderá la del trabajador de tomarlas.

La Carta hace referencia al trabajo de niños, consagrando en su artículo 16 que los menores de 14 años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza obligatoria en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Las autoridades encargadas de vigilar el trabajo de estos menores podrán autorizar su ocupación cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, o de sus padres o hermanos y siempre que ello no impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria. La jornada de los menores de 16 años no podrá ser mayor de 6 horas diarias o de 36 semanales, en cualquier clase de trabajo. Además, el artículo 17 prohíbe que los menores de 18 años realicen trabajo nocturno y labores insalubres o peligrosas; las excepciones referentes al descanso semanal contenidas en la legislación de cada país, no podrán aplicarse a los menores.

Asimismo, la Carta estipula elementos relacionados con el trabajo de las mujeres. Así, el artículo 18 prohíbe a las mujeres el trabajo nocturno en establecimientos industriales públicos o privados y en labores peligrosas o insalubres, salvo el caso en que sólo sean empleados los miembros de una misma familia, el de fuerza mayor que lo haga necesario, el de las mujeres que desempeñan empleos de dirección o responsabilidad que normalmente no requieran un trabajo manual y en otros casos expresamente previstos por la ley. Las excepciones referentes al descanso semanal contenidas en las legislaciones de cada país, no podrán aplicarse a las mujeres. Además, en el artículo 33 se indica que la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado no inferior a seis semanas antes y seis semanas después del parto, a la conservación del empleo, a atención médica para ella y el hijo, y subsidio de lactancia. Las leyes establecerán la obligación de los empleadores de instalar y mantener salas-cunas y guarderías infantiles para los hijos de los trabajadores

El artículo 19 señala que la ley garantizará la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas

causas de despido. Cuando el despido injustificado surta efecto, el trabajador tendrá derecho a una indemnización.

El artículo 20 determina que las leyes regularán el contrato de aprendizaje, a efecto de asegurar al aprendiz la enseñanza de un oficio o profesión, un tratamiento digno, una retribución equitativa y los beneficios de la seguridad social.

El artículo 21 dispone lo relacionado con el trabajo a domicilio sujetándolo a la legislación social. Establece que el trabajador a domicilio tiene derecho a un salario mínimo oficialmente señalado, al pago de una indemnización por el tiempo que pierda con motivo del retardo del empleador en ordenar o recibir el trabajo o por la suspensión arbitraria o injustificada en la dación del mismo. Precisa también que se reconocerá al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, habida consideración a las peculiaridades de su labor.

En el artículo 22 se consagra lo relativo al trabajo doméstico, manifestando que los trabajadores domésticos tienen derecho a que la ley les asegure protección en materia de salario, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, indemnización por despido injustificado y, en general, por prestaciones sociales cuya extensión y naturaleza serán determinadas de acuerdo con las condiciones y peculiaridades de su trabajo. Según la Carta, a quienes presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos.

El artículo 23 se refiere al contrato de los trabajadores de la Marina Mercante y de la Aeronáutica, estableciendo que la ley lo regulará habida cuenta de sus modalidades particulares.

El artículo 24 estipula que los empleados públicos tienen derecho a ser amparados en la carrera administrativa, de modo que se les garantice, mientras cumplan sus deberes, la permanencia en el empleo, el derecho al ascenso y los beneficios de la seguridad social. El

empleado tiene también derecho a ser amparado por una jurisdicción especial contencioso-administrativa y en caso de sanción, el de defensa dentro del procedimiento respectivo.

El artículo 25 señala lo relativo a los trabajadores independientes, indicando que los mismos y el resultado de su actividad, deberán ser objeto de una legislación protectora. Además, el artículo 34 determina que los trabajadores independientes tienen derecho a la cooperación del Estado con el objeto de incorporarse a las instituciones de protección social que se organicen para reconocerles prestaciones iguales a las de los trabajadores dependientes. Igual derecho compete a las personas que ejerzan profesiones liberales y que no se hallen en una relación de dependencia frente a terceros.

En el artículo 26 se indican los derechos de asociación, así:

1. Los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, que, a su vez, puedan federarse entre sí.
2. Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos.
3. Su suspensión o disolución no puede imponerse sino en virtud de procedimiento judicial adecuado.
4. Las condiciones de fondo y de forma que se exijan para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales no deben coartar la libertad de asociación.
5. La formación, funcionamiento y disolución de federaciones y confederaciones estarán sujetos a las mismas formalidades prescritas para los sindicatos.
6. Los miembros de las directivas sindicales, en el número que fije la respectiva ley, y durante el período de su elección y mandato, no podrán ser despedidos, trasladados de empleo, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa, calificada previamente por la autoridad competente.

También, el artículo 27 señala que los trabajadores tienen derecho a la huelga y que la ley regulará las condiciones y el ejercicio de este derecho.

En relación con la seguridad social, la Carta estipula varios derechos al respecto, a saber:

1. El artículo 28 indica que es deber del Estado proveer en beneficio de los trabajadores medidas de previsión y seguridad sociales.
2. El artículo 29 establece que los Estados deben estimular y proveer la existencia de centros recreativos y de bienestar que puedan ser aprovechados libremente por los trabajadores.
3. El artículo 30 dispone que el Estado, mediante normas adecuadas, debe asegurar la higiene, seguridad y moralidad en los lugares de trabajo.
4. En el artículo 31 se determina que los trabajadores, inclusive los trabajadores agrícolas, los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos, los empleados públicos, los aprendices aunque no reciban salario y los trabajadores independientes, cuando su afiliación fuere posible, tienen derecho a un sistema de seguro social obligatorio orientado hacia la realización de los objetivos siguientes:
  - a) Organizar la prevención de los riesgos cuya realización prive al trabajador de su capacidad de ganancia y de sus medios de subsistencia.
  - b) Restablecer lo más rápida y completamente posible la capacidad de ganancia, perdida o disminuida como consecuencia de enfermedad o accidente.
  - c) Procurar los medios de subsistencia en caso de cesación o interrupción de la actividad profesional como consecuencia de enfermedad o accidente, maternidad, invalidez temporal o permanente, cesantía, vejez o muerte prematura del jefe de la familia.

Además, expone que el seguro social obligatorio deberá tender a la protección de los miembros de la familia del trabajador y a establecer prestaciones adicionales para los asegurados de familia numerosa. Y en el artículo 32 prevé que en los países donde aún no exista un sistema de seguro o previsión social, o en los que existiendo éste, no cubra la

totalidad de los riesgos profesionales y sociales, estarán a cargo de los empleadores prestaciones adecuadas de previsión y asistencia.

El artículo 35 consagra la obligación de los Estados de contar con una inspección de trabajo, consistente en un servicio de intervención técnica encargado de velar por el eficiente cumplimiento de las normas del ámbito laboral, comprobar sus resultados y sugerir las reformas procedentes.

El artículo 36 enuncia que en cada Estado debe existir una jurisdicción especial de trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos. Asimismo, en el artículo 37 estipula que es deber del Estado promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

En relación con el trabajo rural, el artículo 38 indica que los trabajadores rurales o campesinos tienen derecho a que se les garantice el mejoramiento de su actual nivel de vida, se les proporcionen adecuadas condiciones de higiene y se les organice, tanto a ellos como a sus familias, una asistencia social eficaz. El Estado deberá realizar una acción planificada y sistemática encaminada a racionalizar la explotación agropecuaria, a organizar y distribuir el crédito, a mejorar las condiciones de vida del medio rural y a la progresiva emancipación económica y social de la población campesina. La ley determinará las condiciones mediante las cuales hará efectivo y eficaz el ejercicio del derecho que el Estado reconoce a las asociaciones de campesinos y a los individuos aptos para el trabajo agrícola y pecuario y que carezcan de tierras o no las posean en cantidad suficiente, a ser dotados de ellas y de los medios necesarios para hacerlas producir.

Además, en el artículo 39 se establece que en los países en donde exista población aborígen se adoptarán las medidas necesarias para prestar al indígena protección y asistencia, amparándole la vida, la libertad y la propiedad, defendiéndolo del exterminio, resguardándolo de la opresión y la explotación, protegiéndolo de la miseria y suministrándole adecuada educación. El Estado ejercerá su tutela para preservar, mantener y desarrollar el patrimonio de los indígenas o de sus tribus, y promoverá la explotación de

las riquezas naturales, industriales extractivas o cualesquiera otras fuentes de rendimiento, procedentes de dicho patrimonio o relacionadas con éste, en el sentido de asegurar, cuando sea oportuna, la emancipación económica de las agrupaciones autóctonas. Deben crearse instituciones o servicios para la protección de los indígenas, y en particular, para hacer respetar sus tierras, legalizar su posesión por los mismos y evitar la invasión de tales tierras por parte de extraños.

Si bien la Carta Americana de Garantías Sociales no tiene carácter obligatorio, se trata de un texto internacional que inspira a los ordenamientos internos de los Estados Americanos para que se enmarquen dentro de sus disposiciones.

## **2. Carta de la Organización de los Estados Americanos**

La Organización de Estados Americanos (en adelante, OEA) fue creada en abril de 1948 durante la reunión de Bogotá, en donde participaron 21 Estados del hemisferio. La OEA entró en funciones en diciembre de 1951 cuando se alcanzó el número de ratificaciones necesarias para la entrada en vigencia de su Carta.

El Protocolo de Buenos Aires de 1967<sup>39</sup> incluyó el Capítulo VII sobre Desarrollo Integral dentro de la Carta de la OEA, en el que se ubican los artículos que recogen los derechos laborales.

Así, en el artículo 34 se establece que los Estados miembros convienen en que la igualdad de oportunidades, la eliminación de la pobreza crítica y la distribución equitativa de la riqueza y del ingreso, así como la plena participación de sus pueblos en las decisiones relativas a su propio desarrollo, son, entre otros, objetivos básicos del desarrollo integral. Para lograrlos, convienen asimismo en dedicar sus máximos esfuerzos a la consecución de las ciertas metas básicas, entre las cuales se encuentra la de obtener “*salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos*” (literal g).

---

<sup>39</sup> Adoptado en Colombia mediante Ley 15 de 1969

En el artículo 45 indica que los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de específicos principios y mecanismos, entre los que se encuentran los siguientes:

1. El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar (literal b);
2. Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen 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, todo de conformidad con la legislación respectiva (literal c);
3. El reconocimiento de la importancia de la contribución de las organizaciones, tales como los sindicatos, las cooperativas y asociaciones culturales, profesionales, de negocios, vecinales y comunales, a la vida de la sociedad y al proceso de desarrollo (literal g);
4. Desarrollo de una política eficiente de seguridad social (literal h).

Finalmente, el artículo 46 señala que los Estados miembros reconocen que, para facilitar el proceso de la integración regional latinoamericana, es necesario armonizar la legislación social de los países en desarrollo, especialmente en el campo laboral y de la seguridad social, a fin de que los derechos de los trabajadores sean igualmente protegidos, y convienen en realizar los máximos esfuerzos para alcanzar esta finalidad.

Estos derechos laborales recogidos en la Carta revelan la importancia adquirida por estas materias dentro del contexto americano. La Carta de la OEA no es tan sólo un tratado

internacional de constitución de un organismo internacional, sino también recoge el reconocimiento de derechos que resultan obligatorios para los Estados Americanos que la conforman.

### **3. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre<sup>40</sup>**

Simultáneamente a la constitución de la OEA, los Estados Americanos reunidos en la Conferencia de Bogotá (abril de 1948) adoptaron la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Esta Declaración Americana se adoptó meses antes que la Asamblea de las Naciones Unidas aprobase la Declaración Universal de Derechos Humanos.

El primer considerando de la Declaración Americana expone: *“Que los pueblos americanos han dignificado la persona humana y que sus constituciones nacionales reconocen, que las instituciones jurídicas y políticas, rectoras de vida en sociedad, tiene como fin principal la protección de los derechos esenciales del hombre y la creación de circunstancias que le permitan progresar materialmente y alcanzar la felicidad”*.

El Preámbulo de la Declaración establece que *“Todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están por naturaleza de razón y conciencia, deben conducirse fraternalmente los unos con los otros. El cumplimiento del deber de cada uno es exigencia del derecho de todos. Derechos y deberes se integran correlativamente en toda actividad social y política del hombre. Si los derechos exaltan la libertad individual, los deberes expresan la dignidad de esa libertad. Los deberes de orden jurídico presuponen otros, de orden moral, que los apoyan conceptualmente y los fundamentan. Es deber del hombre servir al espíritu con todas sus potencias y recursos porque el espíritu es la finalidad suprema de la existencia humana y su máxima categoría. Es deber del hombre ejercer, mantener y estimular por todos los medios a su alcance la cultura, porque la cultura es la máxima expresión social e histórica del espíritu. Y puesto que la moral y*

---

<sup>40</sup> Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana en Bogotá en 1948

*buenas maneras constituyen la floración más noble de la cultura, es deber de todo hombre acatarlas siempre”.*

La Declaración se divide en dos capítulos: Derechos y Deberes respectivamente.

Dentro del capítulo sobre derechos se encuentran los siguientes derechos laborales:

1. Derecho al trabajo y a una justa retribución, consagrado en el artículo XIV, según el cual toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.  
Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.
2. Derecho al descanso y a su aprovechamiento, estipulado en el artículo XV, en el que se señala que toda persona tiene derecho a descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico.
3. El en el artículo XVI se reconoce el derecho a la seguridad social, así: toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia.
4. Derecho de reunión, consagrado en el artículo XXI, al determinar que toda persona tiene el derecho de reunirse pacíficamente con otras, en manifestación pública o en asamblea transitoria, en relación con sus intereses comunes de cualquier índole.
5. De igual manera, en el artículo XXII se estipula lo referente al derecho de asociación, considerando que toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden.

En cuanto a los deberes se observa lo siguiente:

1. Alcance de los derechos del hombre, determinado en el artículo XXVIII, estableciendo que los derechos de cada hombre están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bienestar general y del desenvolvimiento democrático.
2. En el artículo XXXV se indican los deberes de asistencia y seguridad sociales, a saber: toda persona tiene el deber de cooperar con el Estado y con la comunidad en la asistencia y seguridad sociales de acuerdo con sus posibilidades y con las circunstancias.
3. Deber de trabajo, consagrado en el artículo XXXVII, así: toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad.

Como se observa, si bien la Declaración Americana recoge un número menor de derechos laborales respecto a la Carta Americana de Garantías Sociales del año anterior, esto resulta entendible por tratarse de un tratado que trata una temática más amplia. Asimismo, debe aclararse que entre ambos textos internacionales existe una relación de complementariedad. Con la Declaración, se inicia el sistema de protección de los derechos humanos dentro del continente y resulta siendo el pilar de la normativa internacional hemisférica por un prolongado lapso de tiempo hasta la entrada en vigencia de la Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>41</sup>.

Se ha discutido sobre el carácter declarativo que goza la Declaración Americana, sin embargo, como bien lo consideró la Corte Interamericana en la Opinión Consultiva OC-10 del 14 de julio de 1989, la misma, a pesar de ser de carácter declarativo, es vinculante para los Estados miembros de la OEA y, por lo tanto, constituye una fuente de obligaciones internacionales para los países miembros, por el solo hecho de serlo. La Opinión Consultiva en mención expresó al respecto lo siguiente: *“Para los Estados Miembros de la Organización, la Declaración es el texto que determina cuáles son los derechos humanos a que se refiere la Carta. De otra parte, los artículos 1.2.b) y 20 del Estatuto de la Comisión*

---

<sup>41</sup> CANESSA MONTEJO, Op. Cit.

*definen, igualmente, la competencia de la misma respecto de los derechos humanos enunciados en la Declaración. Es decir, para estos Estados la Declaración Americana constituye, en lo pertinente y en relación con la Carta de la Organización, una fuente de obligaciones internacionales. Para los Estados Partes en la Convención la fuente concreta de sus obligaciones, en lo que respecta a la protección de los derechos humanos es, en principio, la propia Convención. Sin embargo hay que tener en cuenta que a la luz del artículo 29.d), no obstante que el instrumento principal que rige para los Estados Partes en la Convención es esta misma, no por ello se liberan de las obligaciones que derivan para ellos de la Declaración por el hecho de ser miembros de la OEA.”<sup>42</sup>*

Además, el Estatuto de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos dispone en el literal a de su artículo 20 que *“en relación con los Estados Miembros de la Organización que no son partes en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Comisión tendrá, además de las atribuciones señaladas en el artículo 18, las siguientes: a. Prestar particular atención a la tarea de la observancia de los derechos humanos mencionados en los artículos I, II, III, IV, XVIII, XXV y XXVI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (...)”*. Con lo que la CIDH tiene la responsabilidad de velar por la observancia de la Declaración Americana que realicen los Estados Miembros de la OEA. También lo dispuesto por el artículo 51 del Reglamento de la Comisión resulta destacable: *“La Comisión recibirá y examinará la petición que contenga una denuncia sobre presuntas violaciones de los derechos humanos consagrados en la Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre en relación a los Estados miembros de la Organización que no sean partes en la Convención Americana sobre Derechos Humanos”*. Lo cual significa que en el evento en el cual un Estado Miembro de la OEA reconozca la competencia contenciosa de la Corte para un caso específico o bajo condición de reciprocidad, la Corte podrá conocer de la violación de la Declaración Americana por parte de este Estado Miembro de la OEA<sup>43</sup>.

---

<sup>42</sup> CorteIDH, Opinión Consultiva OC – 10 de julio 14 de 1989. “Interpretación de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en el marco del artículo 64 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos”

<sup>43</sup> Este tema fue estudiado con mayor profundidad en el capítulo relativo al funcionamiento y estructura del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

#### 4. Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José<sup>44</sup>

La Convención Americana sobre Derechos Humanos fue adoptada en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969 en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. La Convención entró en vigor el 18 de julio de 1978 al alcanzar el número de ratificaciones exigidas por el texto internacional.

Debemos partir de las obligaciones principales que adquieren los Estados que hacen parte de la Convención. Como ya lo mencionábamos en el capítulo anterior, el artículo 1 consagra la obligación de respetar los derechos: *“1. Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella 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.*

*2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.”*

El artículo 2 estipula el deber de adoptar disposiciones de derecho interno, así: *“Si en el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades”.*

Partiendo de lo anterior, se encuentran los siguientes derechos de carácter laboral:

El artículo 6 consagra la prohibición de la esclavitud y servidumbre, al determinar que

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.

---

<sup>44</sup> Adoptada por Colombia mediante Ley 16 de 1972

2. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. En los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de la libertad acompañada de trabajos forzosos, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal competente. El trabajo forzoso no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad física e intelectual del recluso.
3. No constituyen trabajo forzoso u obligatorio, para los efectos de este artículo:
  - a) Los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona reclusa en cumplimiento de una sentencia o resolución formal dictada por la autoridad judicial competente. Tales trabajos o servicios deberán realizarse bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas, y los individuos que los efectúen no serán puestos a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;
  - b) el servicio militar y, en los países donde se admite exención por razones de conciencia, el servicio nacional que la ley establezca en lugar de aquél;
  - c) el servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la existencia o el bienestar de la comunidad, y
  - d) el trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.

El artículo 15 indica lo relativo al derecho de reunión, reconociendo el derecho de reunión pacífica y sin armas. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley, que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos o libertades de los demás.

En el artículo 16 se consagra la libertad de asociación, así:

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.
2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad

nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

El artículo 24 establece el derecho a la igualdad ante la ley: *Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.*

Es muy importante hacer referencia al artículo 26, sobre Desarrollo Progresivo, según el cual, los Estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante 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. Con base en esta disposición se ha dejado pasar por alto los derechos laborales, dejándolos al arbitrio del desarrollo progresivo, dando prioridad a los derechos civiles y políticos, lo cual no es censurable, pero sí, por lo menos, cuestionable. Sin embargo, no todos los derechos sociales pueden ser identificados como derechos prestacionales. Un ejemplo tradicional son los derechos de asociación sindical y de huelga que forman parte del listado de los derechos sociales, pero que no requieren de una prestación del Estado. Por el contrario, se trata de derechos que exigen una no interferencia del Estado. Se encuentran más cercanos a los derechos de autonomía o de personalidad. Esto explica por qué algunos derechos laborales están expresamente recogidos dentro de la Convención Americana.

En el artículo 27 se dispone que la suspensión de las obligaciones contraídas en virtud de la CADH, no se permite con respecto al artículo 6 sobre Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre.

Al lado del listado de derechos se estableció los medios de protección en la región, así, el artículo 33 señala que *“son competentes para conocer los asuntos relacionados con el cumplimiento de los compromisos contraídos por los Estados Partes en esta Convención: a) la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, y b) la Corte Interamericana de Derechos Humanos”*.

Con ello, la violación de los derechos laborales consagrados en la Convención por parte de alguno de los Estados Parte, puede ser objeto de una denuncia individual, según lo prescrito por el artículo 44: *“cualquier persona o grupos de personas, o entidad no gubernamental legalmente reconocida en uno o más Estados miembros de la Organización, puede presentar a la Comisión peticiones que contengan denuncias o quejas de violación de esta Convención por un Estado parte”*.

### **5. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”<sup>45</sup>**

El Protocolo fue suscrito por la Asamblea General de la OEA, en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988.

El Protocolo tiene como fundamento jurídico el artículo 31 de la Convención, que dispone: *“Podrán ser incluidos en el régimen de protección de esta Convención otros derechos y libertades que sean reconocidos de acuerdo con los procedimientos establecidos en los artículos 26 y 77”*.

La Convención Americana reconoce un listado de derechos humanos, especialmente en la categoría de derechos civiles y políticos, al considerar que los derechos económicos, sociales y educacionales han sido incorporados en la Carta de la OEA. Sin embargo, luego se evaluó que se requería un Protocolo adicional a la Convención que incluyese este tipo de derechos porque existían agudos problemas de protección<sup>46</sup>. Como sostiene el Juez

---

<sup>45</sup> Adoptado por Colombia mediante Ley 319 de 1996

<sup>46</sup> CANESSA MONTEJO, Op. Cit

Cançado: *“El respeto de estos derechos quedó así desprovisto de un sistema eficaz de control, por cuanto las disposiciones de la Carta de la OEA no tenían como objeto la protección o la garantía de los derechos humanos, sino más bien a definir para los Estados miembros objetivos y líneas de conducta en materia económica, social y cultural”*<sup>47</sup>.

En uno de sus considerandos, el Protocolo resalta *“Teniendo presente que si bien los derechos económicos, sociales y culturales fundamentales han sido reconocidos en anteriores instrumentos internacionales, tanto de ámbito universal como regional, resulta de gran importancia que éstos sean reafirmados, desarrollados, perfeccionados y protegidos en función de consolidar en América, sobre la base del respeto integral a los derechos de la persona, el régimen democrático representativo de gobierno, así como el derecho de sus pueblos al desarrollo, a la libre determinación y a disponer libremente sus riquezas y recursos naturales”*.

Asimismo, otro considerando reconoce la interdependencia entre los derechos civiles y políticos con los derechos económicos, sociales y culturales. *“Considerando la estrecha relación que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos, por cuanto las diferentes categorías de derechos constituyen un todo indisoluble que encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana, por lo cual exigen una tutela y promoción permanente con el objeto de lograr su vigencia plena, sin que jamás pueda justificarse la violación de unos en aras de la realización de otros”*.

Bajo las anteriores consideraciones, se consagró un importante número de derechos laborales que son tenidos como derechos humanos en el Sistema Americano por medio de este Protocolo, basándose en lo formulado por la Carta Americana de Garantías Sociales de 1947.

Se parte de lo establecido en el artículo 3, sobre la Obligación de no Discriminación, que consiste en que los Estados partes se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos

---

<sup>47</sup>CANÇADO TRINIDADE, Antonio Augusto. “La Protección Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales”. Estudios Básicos de Derechos Humanos I. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Serie Estudios de Derechos Humanos. San José de Costa Rica: 1994.

que en él se enuncian, 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.

El artículo 6 consagra el Derecho al Trabajo, determinando las siguientes prerrogativas:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual 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.
2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a 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.

El artículo 7, señala las Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo, reconociendo que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

1. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;
2. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;
3. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;
4. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido

injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;

5. La seguridad e higiene en el trabajo;
6. La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;
7. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;
8. El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

En el Artículo 8 se regula lo relativo a los Derechos Sindicales, estableciendo que los Estados partes garantizarán:

1. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;
2. El derecho a la huelga.

Además, señala que el ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

Finalmente, indica que nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

El numeral 2 del artículo 9 sostiene que cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

El artículo 18 dispone que toda persona afectada por una disminución de sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad. Con tal fin, los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que sean necesarias para ese propósito y en especial a:

1. Ejecutar programas específicos destinados a proporcionar a los minusválidos los recursos y el ambiente necesario para alcanzar ese objetivo, incluidos programas laborales adecuados a sus posibilidades y que deberán ser libremente aceptados por ellos o por sus representantes legales, en su caso;
2. Proporcionar formación especial a los familiares de los minusválidos a fin de ayudarlos a resolver los problemas de convivencia y convertirlos en agentes activos del desarrollo físico, mental y emocional de éstos;
3. Incluir de manera prioritaria en sus planes de desarrollo urbano la consideración de soluciones a los requerimientos específicos generados por las necesidades de este grupo;
4. Estimular la formación de organizaciones sociales en las que los minusválidos puedan desarrollar una vida plena.

Por último, es de trascendental importancia mencionar que, por virtud de lo establecido en el artículo 19, sólo la violación directa por parte de un Estado, de los artículos 8.1.a (libertad de asociación sindical) y 13 (derecho de educación) del Protocolo podría dar lugar, a la aplicación del sistema de peticiones individuales regulado por los artículos 44 a 51 y 61 a 69 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ante la CIDH y, eventualmente al sometimiento del caso ante la CorteIDH.

Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 27 señala que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos podrá formular las observaciones y recomendaciones que considere pertinentes sobre la situación de los derechos económicos, sociales y culturales establecidos en el presente Protocolo en todos o en algunos de los Estados partes, las que podrá incluir en el Informe Anual a la Asamblea General o en un Informe Especial, según lo considere más apropiado.

#### **5. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención De Belem Do Para"<sup>48</sup>**

Esta Convención fue adoptada por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su vigésimo cuarto periodo ordinario de sesiones, del 9 de junio de 1994, en Belem do Para, Brasil.

La Convención prevé disposiciones relacionadas con los derechos laborales de la mujer. Así, el artículo 2 establece que se entenderá como una de las formas de violencia contra la mujer y que incluye la violencia física, sexual y psicológica, aquella que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

El artículo 4 estipula que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Esta disposición realiza un listado de derechos, sin ser taxativo, entre los cuales incluye el derecho a libertad de asociación.

---

<sup>48</sup> Adoptada por Colombia mediante Ley 248 de 1995.

Asimismo, el artículo 5 señala que toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Reconociendo, además, que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

En el artículo 6, se indica que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

1. El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
2. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

En cuanto a los mecanismos de protección de los derechos contenidos en esta Convención, el artículo 12 dispone que cualquier persona o grupo de personas, o entidad no gubernamental legalmente reconocida en uno o más Estados miembros de la Organización, puede presentar a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos peticiones que contengan denuncias o quejas de violación del artículo 7 de la presente Convención por un Estado Parte, y la Comisión las considerará de acuerdo con las normas y los requisitos de procedimiento para la presentación y consideración de peticiones estipulados en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en el Estatuto y el Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. El artículo 7 de la Convención en estudio, establece que los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

1. Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;
2. Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;

3. Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;
4. Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;
5. Tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;
6. Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;
7. Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y
8. Adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.

Es importante estudiar esta Convención en relación con los derechos laborales, por cuanto, a pesar de que a través de la historia se han reivindicado los derechos laborales de las mujeres, se considera que aún se trata de un grupo vulnerable, sometido a discriminación en cuanto al acceso y a las condiciones del trabajo, razón por la cual se requiere una mayor atención y protección por parte de los Estados.

Según la Comisión Interamericana de la Mujer<sup>49</sup>, aún persisten importantes problemas en la calidad de la inserción laboral de las mujeres, así como fuertes desigualdades en

---

<sup>49</sup> Órgano permanente de la Organización, integrada por una delegada por cada Estado Miembro de la OEA. La Comisión informa regularmente a la Organización de los Estados Americanos y a los gobiernos de los Estados miembros sobre la condición civil, política, social, económica y cultural de la mujer en las Américas, sobre el progreso alcanzado en esos campos y sobre los problemas que, en su opinión, deberían ser tratados y recomienda las soluciones que considere pertinentes. Además, está facultada para aplicar la Convención

comparación con los hombres. El volumen de empleo generado por nuestras economías no ha sido suficiente para absorber la creciente necesidad y disposición de las mujeres en trabajar, especialmente entre los sectores más pobres de la población. En consecuencia, en los últimos años han aumentado sus tasas de desempleo, así como la brecha de desempleo que se observa, en prácticamente todos los países de la región, entre hombres y mujeres. Los diferenciales de remuneración entre hombres y mujeres aun son muy elevados, en especial entre aquellos sectores más escolarizados de la fuerza de trabajo.

Las mujeres trabajadoras en el Hemisferio, ganan menos que los hombres. Los programas de igualdad de oportunidades en el empleo, o en algunos casos, los sistemas de cuotas establecidos en determinados sectores económicos para incrementar las tasas de mujeres empleadas han ayudado a muchas mujeres educadas a obtener adecuado empleo en el sector privado. No obstante, en Latinoamérica las mujeres siguen percibiendo, en promedio, entre el 60% y el 70% de los ingresos de los hombres. Las mujeres con menores niveles de instrucción se orientan cada vez en mayor medida hacia el autoempleo y las microempresas en los sectores informales, o ocupan puestos de trabajo no regulados ni sindicalizados, mal remunerados, en el floreciente sector de la exportación. Muchas de estas mujeres sufren violencia y acoso sexual por parte de sus supervisores masculinos, las condiciones de trabajo plantean riesgos para su salud y comúnmente se les exige someterse a pruebas de embarazo para su contratación, que en muchos casos se utilizan también como causal de despido. Además, el hecho de que sus salarios sean más reducidos y sus períodos de empleo sean más breves hacen que sus contribuciones a los sistemas de seguridad social sean menores que las de los hombres, lo que puede agravarse en el caso de sistemas de capitalización individual. En consecuencia, sus jubilaciones son bajas y no logran la seguridad pensional, lo que las obliga a trabajar hasta una edad más avanzada, depender de sus familias para su sustento o vivir en la pobreza.

Los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer, reconocidos por los gobiernos, como principales entidades públicas encargadas de la formulación de políticas públicas

basadas en el género, han logrado el reconocimiento y el respeto de los derechos humanos de las mujeres en la Región. No obstante, la escasez de recursos presupuestarios, la descentralización mal manejada y la falta de poder político a los efectos de la aplicación voluntaria y coercitiva de políticas, reducen la capacidad de los mecanismos nacionales de aplicar estrategias de incorporación de la perspectiva de género en todos los ministerios de Gobierno. Por lo tanto es imperioso fortalecer ese proceso, incorporando la perspectiva de género a nivel regional, con el respaldo de organismos internacionales y regionales.<sup>50</sup>

## **6. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad<sup>51</sup>**

Esta Convención fue aprobada en Ciudad de Guatemala, Guatemala, el 6 de junio de 1999, en el vigésimo noveno período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos.

En los considerandos de la Convención se establece que *“las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano”*.

En el artículo I se define discriminación contra las personas con discapacidad como toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

---

<sup>50</sup> La anterior información se basa en el estudio realizado por la Comisión Interamericana de Mujeres “Seguimiento del Programa Interamericano Sepia I –Reunión Género Y Trabajo” 11-12 diciembre 2001 Washington, D.C.

<sup>51</sup> Adoptada por Colombia mediante Ley 762 de 2002

Además, aclara que no constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia. En los casos en que la legislación interna prevea la figura de la declaratoria de interdicción, cuando sea necesaria y apropiada para su bienestar, ésta no constituirá discriminación.

El artículo II indica que los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

Como punto a seguir, el artículo III señala que para lograr tales objetivos, los Estados parte se comprometen, entre otras obligaciones, a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración;

Igualmente, el artículo IV, dispone el compromiso adicional de los Estados parte de propender por el desarrollo de medios y recursos diseñados para facilitar o promover la vida independiente, autosuficiencia e integración total, en condiciones de igualdad, a la sociedad de las personas con discapacidad.

### **Capítulo III. Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en materia de derechos laborales**

#### **1. Casos Contenciosos**

##### **Caso Baena Ricardo y Otros. 270 Trabajadores Vs. Panamá. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Sentencia hito en derechos laborales en el Sistema Interamericano**

- Hechos

a) El 16 de octubre de 1990 la Coordinadora de Sindicatos de Empresas Estatales presentó al Gobierno de Panamá, un pliego de 13 peticiones, las cuales consistían en los siguientes puntos: la no privatización de las empresas estatales; la derogación de las leyes que reformaban el Código de Trabajo; el cese de los despidos y el reintegro inmediato de los dirigentes del sector estatal; el pago de las bonificaciones y del décimo tercer mes; el respeto a las leyes laborales, reglamentos internos, y los acuerdos pactados con las organizaciones del sector estatal; el respeto a las organizaciones laborales y sus dirigentes; la derogación de los decretos de guerra y los decretos antiobreros; el cumplimiento de los manuales de cargos y funciones, clasificaciones, escalas salariales y evaluaciones; la ratificación e implementación del Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); el respeto de la autonomía de las entidades estatales; la aprobación de una “Carrera Administrativa, científica y democrática”; la no modificación de la Ley Orgánica de la Caja del Seguro Social y demás leyes sociales que pretendían disminuir los beneficios que ellas contemplaban; respuesta satisfactoria a la situación del sector de los trabajadores de la construcción, de los estudiantes del Instituto Nacional, de los refugiados de guerra y de los moradores de Loma Cová;

b) El 16 de noviembre de 1990, mediante Nota 2515-90DM, el Estado rechazó el pliego de peticiones; razón por la cual la Coordinadora de Sindicatos de Empresas Estatales

convocó a una marcha el 4 de diciembre de 1990 y a un paro laboral de 24 horas que se efectuaría al día siguiente.

- c) El 4 de diciembre de 1990 se realizó la marcha programada. Paralelamente, el ex jefe de la Policía Nacional, Coronel Eduardo Herrera Hassán, y otros militares detenidos, escaparon de la cárcel de la “isla prisión de Flamenco” y tomaron el cuartel principal de la Policía Nacional durante la noche de ese día y parte del día siguiente. El Estado vinculó este hecho con la marcha organizada por los dirigentes sindicales, razón por la cual éstos decidieron suspender el paro el 5 de diciembre de 1990 a las 7:30 de la mañana. A pesar de ello, el Estado consideró que la acción sindical fue “*una participación cómplice*” con el fin de derrocar al “*Gobierno constitucionalmente instalado*” y propuso el despido masivo de todos los trabajadores que habían participado en la marcha, para lo cual remitió un proyecto de ley a la Asamblea Legislativa;
- d) Los servicios públicos esenciales no se vieron afectados en el transcurso del paro efectuado el 5 de diciembre de 1990;
- e) Ante los acontecimientos de los días 4 y 5 de diciembre de 1990, el Presidente de la República no decretó estado de emergencia ni la suspensión de garantías (artículo 27 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos);
- f) El 10 de diciembre de 1990, sin esperar la aprobación por parte de la Asamblea Legislativa y, en su caso, la entrada en vigencia de dicha ley, el Estado comenzó una “*sistemática política de despidos masivos de trabajadores de empresas públicas, que concluyó con la destitución de las 270 personas peticionarias en el presente caso*”, las cuales trabajaban en las siguientes instituciones públicas: Autoridad Portuaria Nacional, Empresa Estatal de Cemento Bayano, Instituto Nacional de Telecomunicaciones, Instituto Nacional de Recursos Naturales Renovables, Instituto de Recursos Hidráulicos y Electrificación, Instituto de Acueductos y Alcantarillados, Ministerio de Obras Públicas y Ministerio de Educación;

**g)** El 14 de diciembre de 1990 la Asamblea Legislativa aprobó el proyecto de ley enviado por el Poder Ejecutivo y le llamó “Ley 25”, según el cual “*se adoptan medidas tendientes a proteger la democracia y el orden jurídico constitucional en las entidades gubernamentales*” con carácter retroactivo a diciembre 4 de 1990 (artículo 5, Ley 25). En razón de ello, el procedimiento de carácter laboral en un Juzgado de Trabajo que debía seguirse conforme a la normativa vigente en el momento en que ocurrieron los hechos (incluso en el momento en que se produjeron la mayoría de los despidos) se reemplazó por “*un reclamo contencioso administrativo extraordinario totalmente ajeno al ámbito laboral*”. Los reclamos fueron desestimados en su totalidad por la Sala Contencioso - Administrativa de la Corte Suprema.

**h)** Los 270 trabajadores destituidos presentaron sus reclamos ajustándose a las leyes vigentes; sin embargo, estos reclamos fueron tramitados conforme al procedimiento creado en la Ley 25 bajo el argumento de que dichas leyes habían sido dejadas sin efecto o modificadas parcialmente.

- Derechos y artículos de la Convención Americana presuntamente violados

- a) Artículo 8, Derecho a contar con Garantías Judiciales
- b) Artículo 9, Principio de Legalidad y de Irretroactividad
- c) Artículo 10, Derecho a Indemnización
- d) Artículo 15, Derecho de Reunión
- e) Artículo 16, Libertad de Asociación
- f) Artículo 25, Protección Judicial
- g) Artículo 1.1., Obligación de Respetar los Derechos
- h) Artículo 2, Deber de Adoptar Disposiciones de Derecho Interno

- Sub-reglas sobre el derecho a la Libertad de Asociación establecidas por la providencia

El artículo 16 de la Convención señala que:

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole.
2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.
3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

Con base en la anterior disposición, la Corte indicó las siguientes reglas:

- a) La libertad de asociación, en materia sindical, consiste básicamente en la 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. Por otra parte, esta libertad supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación. Se trata, pues, del derecho fundamental de agruparse para la realización común de un fin lícito sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad [Párr. 156]

- b) El Preámbulo de la Constitución de la OIT incluye el “*reconocimiento del principio de libertad sindical*” como requisito indispensable para “*la paz y armonía universales*”<sup>52</sup>[Párr. 157]
- c) Esta Corte considera que la libertad de asociación, en materia sindical, reviste la mayor importancia para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores y se enmarca en el *corpus juris* de los derechos humanos.[Párr. 158]
- d) La libertad de asociación, en materia laboral, en los términos del artículo 16 de la Convención Americana, comprende un derecho y una libertad, a saber: el derecho a formar asociaciones sin restricciones distintas a las permitidas en los incisos 2 y 3 de aquel precepto convencional y la libertad de toda persona de no ser compelida u obligada a asociarse. El Protocolo de San Salvador de 17 de noviembre de 1988, en su artículo 8.3, recoge la misma idea y precisa que, en materia sindical, “*nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato*”. [Párr. 159]
- e) La Convención Americana es muy clara al señalar, que la libertad de asociación sólo puede estar sujeta a restricciones previstas por la ley, que sean necesarias en una sociedad democrática, y que se establezcan en interés de la seguridad nacional, del orden público, de la salud o de la moral públicas o de los derechos o libertades de los demás. Es importante aclarar que la expresión “ley” señalada en el artículo 16 de la Convención, debe interpretarse de acuerdo con lo establecido por la Corte, a saber:

*“[...] no es posible interpretar la expresión leyes, utilizada en el artículo 30 [de la Convención], como sinónimo de cualquier norma jurídica, pues ello equivaldría a admitir que los derechos fundamentales pueden ser restringidos por la sola determinación del poder público, sin otra limitación formal que la de consagrar tales restricciones en disposiciones de carácter general. Tal interpretación conduciría a desconocer límites que el derecho*

---

<sup>52</sup> Tomado de la OIT Convenio Número 87 Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, de 17 de junio de 1948 y Convenio Número 98 Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, de 8 de junio de 1949.

*constitucional democrático ha establecido desde que, en el derecho interno, se proclamó la garantía de los derechos fundamentales de la persona; y no se compadecería con el Preámbulo de la Convención Americana, según el cual “los derechos esenciales del hombre... tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos.*

*La expresión leyes, en el marco de la protección a los derechos humanos, carecería de sentido si con ella no se aludiera a la idea de que la sola determinación del poder público no basta para restringir tales derechos. Lo contrario equivaldría a reconocer una virtualidad absoluta a los poderes de los gobernantes frente a los gobernados. En cambio, el vocablo leyes cobra todo su sentido lógico e histórico si se le considera como una exigencia de la necesaria limitación a la interferencia del poder público en la esfera de los derechos y libertades de la persona humana.*

*Asimismo, la Convención no se limita a exigir la existencia de una ley para que sean jurídicamente lícitas las restricciones al goce y ejercicio de los derechos y libertades, sino que requiere que las leyes se dicten por razones de interés general y con el propósito para el cual han sido establecidas”<sup>53</sup>.*

- Razones de la decisión

Con fundamento en las anteriores consideraciones, la Corte decide establecer que Panamá vulneró el derecho a la libertad sindical. Las razones son las que se exponen a continuación:

---

<sup>53</sup>CorteIDH. Opinión Consultiva OC-6/86 del 9 de mayo de 1986. “La expresión “leyes” en el artículo 30 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.” Serie A No. 6, párrs. 26 y 27.

- a) En el acervo probatorio del caso, consta que se despidieron dirigentes sindicales que al momento de los hechos estaban buscando la reivindicación de derechos laborales. Además, y más grave aún, se destituyó a los sindicalistas por actos que no constituían causal de despido en la legislación vigente al momento de los hechos. Esto demuestra que, *“al asignarle carácter retroactivo a la Ley 25, siguiendo las órdenes del Poder Ejecutivo, se pretendió darle fundamento a la desvinculación laboral masiva de dirigentes sindicales y de trabajadores del sector público, actuación que sin duda limita las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales del mencionado sector”*.<sup>54</sup>
- b) La Corte además sustenta su decisión en lo demostrado en la audiencia pública sobre el fondo celebrada en la sede de la Corte. Primero, el Procurador General de la Nación de diciembre de 1990 a noviembre de 1991, manifestó que *“veía las señales muy claras en cuanto a que el Gobierno quería que [...] implicaran a los dirigentes sindicales”* y que *“recibieron esos mensajes de distintas maneras”* a través de *“mensajeros oficiosos”*. Segundo, el perito Humberto Ricord, abogado especialista en derecho laboral y constitucional, señaló que con la Ley 25 *“se afectó el derecho de sindicación, no tanto en que su existencia [...] se hubiera negado, sino en cuanto a su práctica general”*. Tercero, el testigo Manrique Mejía manifestó que había sido despedido el día 11 de diciembre de 1990, en virtud de su participación en el paro de 5 de diciembre de 1990, sin contar con el procedimiento debido que le confería su fuero sindical, a pesar de que *“tenía una licencia [sindical] permanente permitida por la ley, o sea [su] trabajo era en la sede sindical”*. Finalmente, en algunos de los recortes periodísticos que conforman la prueba documental de este caso, se señala que la mayoría de los trabajadores destituidos eran dirigentes sindicales, lo cual era entonces un hecho público y notorio.
- c) Asimismo, expone la Corte que el Comité de Libertad Sindical de la OIT, al resolver el caso No. 1569 sobre los mismos hechos en estudio, consideró que *“el despido masivo de dirigentes sindicales y trabajadores del sector público por el paro del día 5 de diciembre de 1990 es una medida, que puede comprometer seriamente, las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales en el sector público en las instituciones donde*

---

<sup>54</sup> Párrafo 160

*existan*”<sup>55</sup>, y que, en consecuencia, tal despido significó una grave violación al Convenio No. 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva. De igual manera, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, al resolver el caso No. 1569, pidió al Estado que derogara la Ley 25, “*en la que se fundaron los despidos masivos por considerar que la misma, atenta gravemente contra el ejercicio del derecho de las asociaciones de trabajadores públicos, de organizar sus actividades*”<sup>56</sup>.

En la mencionada resolución del Comité de Libertad Sindical se establece también que “*la administración de los fondos sindicales debería realizarse por los dirigentes designados por los estatutos sindicales y sin ningún tipo de injerencia, pues son los miembros de los sindicatos los que deberían decidir si los dirigentes sindicales deberían conservar el derecho del manejo de los fondos de las organizaciones*”, y solicitó al Estado que permitiera “*a los dirigentes sindicales del SITIRHE el acceso y gestión de las cuotas sindicales, de conformidad con los estatutos sindicales y sin ningún tipo de injerencia*”.

En relación con la toma de locales de las asociaciones de trabajadores por la fuerza pública y el supuesto saqueo de sus instalaciones, el referido Comité, recordó al Estado “*que la inviolabilidad de los locales sindicales tiene como corolario necesario el que las autoridades públicas no puedan exigir la entrada en tales locales sin haber obtenido un mandato judicial que les autorice a ello, mandato que no consta en este caso, de otro modo existe el riesgo de una grave injerencia de las autoridades en las actividades sindicales*”. Por otra parte, en sus recomendaciones instó al Estado “*a que en el futuro se respete plenamente el principio de inviolabilidad de los locales sindicales*”.

**d)** La Corte observa que, al contemplar el artículo 1 de la Ley 25, la posibilidad de destitución de trabajadores que ocuparan “*cargos en las juntas directivas de las*

---

<sup>55</sup> Tomado de OIT. Resolución del Comité de Libertad Sindical en el Caso No. 1569 “*Quejas contra el Gobierno de Panamá presentadas por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), el Sindicato de Trabajadores del Instituto de Recursos Hidráulicos y Electrificación (SITIRHE) y Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Telecomunicaciones (SITINTEL)*”, párr. 143.3.

<sup>56</sup> Ibid, párr. 143.6

*organizaciones sindicales y de las asociaciones de servidores públicos[,] sus delegados y representantes sindicales o sectoriales, directores de las asociaciones de servidores públicos con independencia de la existencia o no de fuero sindical”, y al derogar la Sección Segunda del Capítulo VI del Título I del Libro III del Código de Trabajo, así como el artículo 137 de la Ley 8 de 25 de febrero de 1975, aquella ley estaba no sólo permitiendo la desvinculación laboral de los dirigentes sindicales, sino aboliendo los derechos que les otorgaban estas últimas normas al regular el proceso de despido de los trabajadores que gozaban de fuero sindical. Las disposiciones contenidas en los artículos 1 y 4 de la Ley 25 fueron puestas en práctica con efectos retroactivos, derogando los procedimientos que debían aplicarse de acuerdo con la legislación vigente al momento de los hechos, y acarrearón el despido de un amplio número de dirigentes sindicales, con lo cual se afectó gravemente la organización y la actividad de los sindicatos que agrupaban a los trabajadores, y se vulneró la libertad de asociación sindical.*

- e) Además, el Estado no desvirtuó los siguientes hechos: primero, que la Ley 25 se expidió 15 días después de los hechos que dieron origen al presente caso; segundo, que no se observó la normativa referente al fuero sindical en relación con el despido de trabajadores; tercero, que fueron obstruidas las instalaciones e intervenidas las cuentas bancarias de los sindicatos; y finalmente, que numerosos trabajadores despedidos eran dirigentes de organizaciones sindicales.
- f) Tampoco se demostró ante la Corte que las medidas adoptadas por el Estado fueron necesarias para salvaguardar el orden público en el contexto de los acontecimientos, ni que guardaron relación con el principio de proporcionalidad; en suma, la Corte estima que dichas medidas no cumplieron con el requisito de “*necesidad en una sociedad democrática*” consagrado en el artículo 16.2 de la Convención<sup>57</sup>.

Así, en razón de lo expuesto, la Corte concluye que el Estado violó el derecho a la libertad de asociación consagrado en el artículo 16 de la Convención Americana, en perjuicio de los

---

<sup>57</sup> Párrafo 172.

270 trabajadores.

- Reparación de las Víctimas. Aplicación del artículo 63.1 de la Convención

El artículo 63.1 de la Convención Americana establece que:

Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada.

Este Tribunal ha reiterado en su jurisprudencia constante que es un principio de derecho internacional que toda violación de una obligación internacional que haya producido un daño comporta el deber de repararlo adecuadamente<sup>58</sup>.

La reparación del daño ocasionado por la infracción de una obligación internacional requiere de la plena restitución *-restitutio in integrum-*, que consiste en el restablecimiento de la situación anterior y en la reparación de las consecuencias que la infracción produjo, así como el pago de una indemnización como compensación por los daños ocasionados.

Como consecuencia de las violaciones de los derechos consagrados en la Convención, la Corte debe disponer que se garantice a los lesionados en el goce de sus derechos o libertades conculcados, de tal manera, consideró que el Estado está obligado a:

- a) Restablecer en sus cargos a las víctimas que se encuentran con vida.
- b) Si lo anterior no fuera posible, brindarles alternativas de empleo que respeten las condiciones, salarios y remuneraciones que tenían al momento de ser despedidos.

---

<sup>58</sup> Caso del Tribunal Constitucional, párr. 118; Caso Suárez Rosero. Reparaciones (art. 63.1 Convención Americana sobre Derechos Humanos). Sentencia de 20 de enero de 1999. Serie C No. 44, párr. 40.

- c) 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.
- d) De la misma manera, a los derechohabientes de las víctimas que hayan fallecido el Estado deberá brindarles retribuciones por concepto de la pensión o retiro que les corresponda.
- e) La Corte, conforme a una constante jurisprudencia internacional, considera que la obtención de una sentencia que ampare las pretensiones de las víctimas es por sí misma una forma de satisfacción. Sin embargo, en este caso consideró que debido al sufrimiento causado a las víctimas y a sus derechohabientes al haberseles despedido en las condiciones en que se lo hizo, el daño moral ocasionado debe además ser reparado, por vía sustitutiva, mediante una indemnización pecuniaria. En las circunstancias del caso es preciso recurrir a esta clase de indemnización fijándola conforme a la equidad y basándose en una apreciación prudente del daño moral, el cual no es susceptible de una tasación precisa. Por lo expuesto y tomando en cuenta las circunstancias peculiares del caso y lo decidido en otros similares, la Corte estima equitativo conceder, como indemnización por daño moral, la cantidad de US\$ 3.000 (tres mil dólares de los Estados Unidos de América) a cada una de las víctimas del presente caso.

Finalmente, en relación con el daño material, en el supuesto de víctimas sobrevivientes, la Corte manifiesta que el cálculo de la indemnización debe tener en cuenta, entre otros factores, el tiempo que éstas permanecieron sin trabajar. Para tal efecto, la Corte dispone que el Estado deberá:

- a) Cubrir los montos correspondientes a los salarios caídos y demás derechos laborales que de acuerdo con su legislación correspondan a los trabajadores destituidos y, en el caso de los trabajadores que hubiesen fallecido, a sus derechohabientes.
- b) Fijar, siguiendo los trámites nacionales pertinentes, los montos indemnizatorios correspondientes, a fin de que las víctimas y en su caso sus derechohabientes los reciban en un plazo máximo de 12 meses.

**Caso Trabajadores Cesados del Congreso. Aguado Alfaro y Otros Vs. Perú.  
Sentencia del 24 de noviembre de 2006**

- Aclaración Previa

Esta providencia y la que se estudiará en el punto inmediatamente siguiente (punto 1.3. sobre el Caso Tribunal Constitucional Vs. Perú), a pesar de que no se refieren específicamente a la posible vulneración de algún derecho laboral, al establecer las reparaciones a las víctimas, sí consideran ciertos elementos de los mismos.

- Hechos

- a) El 5 de abril de 1992 el Presidente del Perú, Alberto Fujimori, ordenó la disolución del Congreso y dispuso la reorganización integral del Poder Judicial, del Tribunal de Garantías Constitucionales, del Consejo Nacional de la Magistratura, del Ministerio Público y de la Contraloría General de la República. Tal situación implicó la remoción arbitraria de funcionarios y empleados que habían sido designados en sus funciones de acuerdo a la normativa anterior al 5 de abril de 1992.
- b) Los trabajadores del Congreso fueron dejados cesantes en sus empleos a través de las Resoluciones número 1303-A-92-CACL y 1303-B-92-CACL, que dispusieron el despido de un total de 1117 empleados del Congreso. Tal remoción se efectuó sin garantías del debido proceso, y fue totalmente arbitraria debido a que no se fundamentó en ninguna de las causales contempladas en la normativa vigente a ese momento.
- c) Un grupo de 234 ex-trabajadores del Congreso interpuso una acción de amparo contra las mencionadas resoluciones, que fue radicada ante el Juzgado 28 Civil de Lima. Dicho tribunal, mediante sentencia de 26 de junio de 1995, declaró fundada la demanda y ordenó la reposición laboral de los trabajadores que interpusieron dicha acción.

- d)** La Quinta Sala Civil de la Corte Superior de Lima, conociendo por apelación formulada contra la sentencia de primera instancia, dictó nueva sentencia el 21 de febrero de 1996 y revocó el fallo de primera instancia. Contra tal decisión los peticionarios interpusieron un recurso extraordinario ante el Tribunal Constitucional. El 24 de noviembre de 1997 el Tribunal Constitucional dictó una sentencia, mediante la cual confirmó la resolución de la Quinta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima
- e)** El Tribunal Constitucional dictó sentencia el 24 de noviembre de 1997, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 12 de enero de 1998, y confirmó la decisión de segunda instancia. A lo largo del proceso otros trabajadores se fueron adhiriendo a la acción de amparo promovida, por lo que dicha sentencia del Tribunal Constitucional comprendió finalmente a los 257 trabajadores. Las pruebas ofrecidas por ellos al Tribunal Constitucional no fueron valoradas debidamente. El Tribunal Constitucional no era un tribunal imparcial, debido a la destitución de tres de sus miembros por el Congreso Nacional y a que los restantes magistrados de dicho Tribunal no tenían la independencia e imparcialidad necesaria para decidir el caso.
- f)** El 3 de marzo de 1998 seis trabajadores cesados formularon “denuncia constitucional” contra los magistrados del Tribunal Constitucional, Francisco Javier Acosta Sánchez, Presidente, Ricardo Nugent López Chávez, José García Marcelo y Luis Díaz Valverde, por el delito de prevaricato *“al haber dictado la sentencia [de 24 de noviembre de 1997] contra el texto expreso y claro de la Ley, haber citado pruebas inexistentes y hechos falsos, así como por apoyarse en leyes supuestas y derogadas”*. No consta en el expediente el resultado de dicha denuncia.
- g)** Luego de que las presuntas víctimas plantearan los recursos en sede administrativa y judicial, y a partir de la instauración del gobierno de transición en el año 2000, fueron dictadas leyes y disposiciones administrativas que dispusieron la revisión de los ceses colectivos a efecto de brindar a los trabajadores cesados en el Sector Público la posibilidad de reivindicar sus derechos. En ese contexto, el 21 de junio de 2001 fue emitida la Ley No. 27487.

- h)** El 26 de marzo de 2002 la Comisión Multisectorial encargada de estudiar el caso de los trabajadores cesados, emitió su informe final, en el que concluyó, inter alia, que “*no cabe cuestionamiento de las normas que regularon los ceses colectivos [...], sino tan sólo de los procedimientos a través de los cuales se llevaron a cabo*” los mismos. Asimismo, acordó “*que toda recomendación de reincorporación o reposición debe ser entendida como un nuevo vínculo laboral, pudiendo ser una nueva contratación o nuevo nombramiento, en la medida que existan o se generen plazas presupuestadas vacantes en las entidades, que los trabajadores cumplan con los requisitos exigidos para esas plazas, que se cuente con habilitación legal para contratar y que exista la norma legal que autorice los nombramientos*”. Tomando como base las recomendaciones de la Comisión Especial, consideró que había habido 760 casos de ceses irregulares en relación con el proceso de evaluación y selección ocurrido en el año 1992, respecto de los trabajadores cesados del Congreso de la República .
- i)** El 29 de julio de 2002 el Congreso emitió la Ley No. 27803 referente a la implementación, por parte de la Comisión Multisectorial, de “*las recomendaciones de las comisiones [especiales] creadas por las leyes Nos. 27452 y 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a procesos de promoción de la inversión privada y en las entidades del sector público y gobiernos locales*”.
- j)** El Ministerio de Trabajo peruano ha publicado listados de ex trabajadores cesados irregularmente en el Sector Público, con base en la ley anterior, los cuales contienen la inscripción de un total de 28.123 personas, de las cuales 27.187 habrían optado por los beneficios establecidos en la Ley No. 27803. Según refirió el Estado, “*se habrían reincorporado 2.229, se encuentran pendientes 6.981 y se habrían realizado pagos de compensación económica de 16.681 ex trabajadores [...] que igualmente fueron cesados de sus respectivos puestos de trabajo y que habrían percibido compensaciones económicas*”.

- Derechos y artículos de la Convención Americana presuntamente violados
  - a) Artículo 8, Derecho a contar con garantías judiciales
  - b) Artículo 25, Protección Judicial
  - c) Artículo 26, Desarrollo Progresivo de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales
  - d) Artículo 1.1., Obligación de Respetar los Derechos
  - e) Artículo 2, Deber de Adoptar Disposiciones de Derecho Interno
  
- Análisis sobre la posible violación del artículo 26, sobre Desarrollo Progresivo de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales establecidas por la providencia

En el presente caso, la Comisión Interamericana no alegó específicamente la violación de ningún derecho de carácter laboral, ni la violación del artículo 26, sin embargo, los intervinientes comunes solicitaron que la Corte declarara al Estado responsable por la violación de dicha disposición, basándose en que el despido arbitrario de las víctimas y su no reposición trajeron como consecuencias, entre otras, la privación injusta de su empleo y derecho a una remuneración y demás beneficios laborales; la interrupción del acceso de las presuntas víctimas y sus dependientes a la seguridad social; el cese de acumulación de sus años de servicio, lo que impidió a muchos que accedieran a su jubilación; así como efectos graves en su salud.

Con todo, la Corte consideró que el objeto de la Sentencia del caso en cuestión no era determinar ese supuesto carácter arbitrario de los ceses de las presuntas víctimas ni tampoco su no reposición, sino la presunta violación a los artículos 8.1 y 25 de la Convención, relativos a las garantías judiciales y protección judicial, en razón de la falta de certeza acerca de la vía a la que debían o podían acudir para reclamar los derechos que consideraran vulnerados y de la existencia de impedimentos normativos y prácticos para un

efectivo acceso a la justicia. Por lo anterior, no se pronunció concretamente sobre la posible vulneración de lo dispuesto por el artículo 26 convencional.

Por virtud del artículo 26, los Estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante 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. Pese a lo señalado, la misma norma establece que lo anterior se sujeta a los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados. Con base en esta última parte de la disposición, y así claramente se refleja en el caso en estudio, la Corte pasa por alto el estudio de derechos laborales, que, al no ser considerados propiamente derechos civiles o políticos, sino sociales, pasan a una especie de segundo plano, olvidando su trascendencia e importancia, pues se sustentan y propenden por la defensa de la dignidad humana. Una persona desempleada o despedida injustificadamente, es una persona que, en términos generales, no tiene la posibilidad de contar con un mínimo vital que asegure una vida digna. Así, desde este documento se realiza una crítica respetuosa pero álgida sobre las carencias en la defensa judicial de derechos sociales desde la instancia interamericana. En este caso, era jurídica y convencionalmente viable la consideración sobre la vulneración al contenido del artículo 26 de la Convención, pues contrario a lo estipulado por tal disposición, el estado peruano no buscó el desarrollo progresivo de estos derechos, sino que, generó un retroceso implacable en el respeto de los mismos.

Sobre este comentario, vale traer a colación lo manifestado por el juez Cançado Trindade al considerar la necesidad de acabar con la dicotomía entre los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales: *“el objetivo y el interés de la supresión progresiva de la dicotomía entre los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales residen en la búsqueda y la realización de una protección internacional tan eficaz para los segundos como para los primeros”*<sup>59</sup>. Asimismo

---

<sup>59</sup> CANÇADO TRINIDADE, Antonio Augusto. “La Cuestión de la Protección Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Evolución y Tendencias Actuales” Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Costa Rica: 1992. Pág. 26

expresaba –citando a J. Humphrey- que sin la protección de los derechos económicos, sociales y culturales, los derechos civiles y políticos tendrían poco sentido.

No obstante lo anterior, la Corte fue consciente - pero lo manifestó tímidamente- de que las violaciones a las mencionadas garantías, tuvo ineludibles efectos perjudiciales para las víctimas en relación con sus derechos laborales, pues “*cualquier cese tiene consecuencias en el ejercicio y goce de otros derechos propios de una relación laboral*”<sup>60</sup>. Pese a tenerlo en cuenta, tales consecuencias lesivas fueron sólo consideradas en el capítulo sobre reparaciones, que se estudiará a continuación.

- Reparación de las Víctimas. Aplicación del artículo 63.1 de la Convención

Tal como lo mencionábamos, la Corte declaró al Estado responsable por la violación de los artículos 8.1 y 25 de la Convención, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la misma. Como ya se señalaba en la sección relativa al caso Baena Ricardo, la jurisprudencia de la Corte ha establecido que es un principio de Derecho Internacional que toda violación de una obligación internacional que haya producido daño comporta el deber de repararlo adecuadamente. El artículo 63.1 de la Convención Americana, acoge una norma consuetudinaria que constituye uno de los principios fundamentales del Derecho Internacional contemporáneo sobre la responsabilidad de los Estados: al producirse un hecho ilícito imputable a un Estado, surge la responsabilidad internacional de éste, con el consecuente deber de reparar y hacer cesar las consecuencias de la violación.

En la sentencia en estudio, la Corte además dispuso que “*las reparaciones son medidas que tienden a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas. Su naturaleza y su monto dependen de las características de la violación y del daño ocasionado en los planos material e inmaterial. No pueden implicar enriquecimiento ni empobrecimiento para la víctima o sus sucesores, y deben guardar relación con las violaciones declaradas en la Sentencia*”<sup>61</sup>.

---

<sup>60</sup> Párrafo 136

<sup>61</sup> Párrafo 144. Ver también Caso Vargas Areco, párr. 142; Caso Almonacid Arellano y otros, párr. 137, y Caso Goiburú y otros, párr. 143.

Este Tribunal, consideró que los hechos ocurridos en el presente caso ocurrieron en un clima de inseguridad jurídica, propiciado por una legislación restrictiva en materia de acceso a la justicia con respecto al procedimiento de evaluación y eventual cesación de los trabajadores, por lo cual éstas no tenían certeza acerca de la vía a la que debían o podían acudir para reclamar los derechos que consideraran vulnerados. De tal manera, sin necesidad de haber determinado el carácter mismo de las cesaciones verificadas, la Corte determinó que los recursos internos existentes no fueron efectivos, ni individual ni en conjunto, para los efectos de una adecuada y efectiva garantía del derecho de acceso a la justicia, por lo que declaró al Estado responsable por la violación de los artículos 8.1 y 25 de la Convención Americana, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la misma.

Como ya también lo adelantábamos, la jurisprudencia internacional ha establecido reiteradamente que la Sentencia constituye per se una forma de reparación, sin embargo, nuevamente en el presente caso, la Corte considera que una reparación consecuente con las violaciones declaradas, debe consistir en que el Estado garantice a los lesionados el goce de sus derechos o libertades conculcados, a través del efectivo acceso a un recurso sencillo, rápido y eficaz, para lo cual deberá constituir a la mayor brevedad un órgano independiente e imparcial que cuente con facultades para decidir en forma vinculante y definitiva si esas personas fueron cesadas regular y justificadamente del Congreso de la República o, en caso contrario, que así lo determine y fije las consecuencias jurídicas correspondientes, inclusive, en su caso, las compensaciones debidas en función de las circunstancias específicas de cada una de esas personas.

Asimismo, la Corte dispuso que el Estado deberá establecer un mecanismo específico que brinde a las víctimas asesoría legal competente de forma gratuita, para los trámites relacionados con lo dispuesto en el párrafo anterior.

Además, fijó una indemnización compensatoria del daño moral sufrido por las violaciones declaradas, ocasionado por la desprotección generada por la carencia de mecanismos y procedimientos para afrontar hechos como los del presente caso. Al no haber tenido acceso

efectivo a las garantías judiciales y protección judicial para que las autoridades competentes determinaran lo pertinente, las víctimas estuvieron desempleadas y en una situación de incertidumbre acerca de su futuro laboral, dificultando igualmente la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida.

Teniendo en cuenta los distintos aspectos del daño moral ocasionado, la Corte fija, en equidad, la cantidad de US\$ 15.000 (quince mil dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda peruana, que el Estado deberá pagar, en el plazo de un año, a favor de cada una de las 257 personas declaradas víctimas en el presente caso.

**Caso Tribunal Constitucional. Aguirre Roca, Rey Terry y Revoredo Marsano Vs. Perú. Sentencia de 31 de enero de 2001**

- Hechos

a) El 5 de abril de 1992 el Presidente del Perú, señor Alberto Fujimori, disolvió el Congreso y el Tribunal de Garantías Constitucionales, y destituyó a numerosos jueces de la Corte Suprema de Justicia. El 31 de octubre de 1993 se aprobó, mediante referéndum, la nueva Constitución Política del Perú. El artículo 112 dispone que *“el mandato presidencial es de cinco años. El Presidente puede ser reelegido de inmediato para un período adicional. Transcurrido otro período constitucional, como mínimo, el ex presidente puede volver a postular, sujeto a las mismas condiciones”*.

b) En junio de 1996 se conformó el nuevo Tribunal Constitucional, con los siguientes siete miembros: Ricardo Nugent (Presidente), Guillermo Rey Terry, Manuel Aguirre Roca, Luis Guillermo Díaz Valverde, Delia Revoredo Marsano de Mur, Francisco Javier Acosta Sánchez y José García Marcelo;

c) El 23 de agosto de 1996 se promulgó la Ley N° 26.657, la cual, interpretando el artículo 112 de la Constitución Política del Perú, habilitaba al Presidente Alberto Fujimori F. para

una segunda postulación a la reelección presidencial. Con fecha 29 de agosto de 1996, el Colegio de Abogados de Lima interpuso ante el Tribunal Constitucional una "acción de inconstitucionalidad" contra la referida Ley, por violación del artículo 112 de la Constitución.

- d)** El 27 de diciembre de 1996, el Tribunal Constitucional emitió sentencia, sobre dicha acción, en ejercicio de la potestad de control difuso, y pronunciándose por la inaplicabilidad de la Ley No. 26.657 al Presidente Fujimori, pero fue publicada hasta el 17 y 18 de enero de 1997.
- e)** Con fecha 14 de enero de 1997, días antes de la publicación de dicha sentencia, cuarenta congresistas de la mayoría del Congreso, algunos de los que luego integraron las Comisiones investigadora y acusadora, enviaron una carta a los miembros del Tribunal, en la que pretendían prohibir una decisión que declare la inaplicabilidad de la Ley No. 26.657.
- f)** Con fecha 20 de enero de 1997, el Colegio de Abogados de Lima, interpuso un "recurso de aclaración" de la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional el 27 de diciembre de 1996, aclaración que, según los peticionarios, de conformidad con un acuerdo verbal de los miembros del Tribunal, ratificado posteriormente en acta de Pleno Administrativo, fue absuelto por los Magistrados Aguirre Roca, Rey Terry y Revoredo de Mur, quienes resolvieron indicando que nada había que aclarar.
- g)** El 15 de enero de 1997, la Magistrada Delia Revoredo denunció públicamente la posible sustracción de documentos de su oficina. El 15 y el 20 de enero de 1997, diversos Congresistas solicitaron la formación de una comisión investigadora que investigue las denuncias presentadas por la Magistrada en mención.
- h)** Se inició una campaña de presión contra los cinco magistrados que suscribieron el fallo en mención. Estos manifestaron que “ *fueron intimidados y recibieron presiones, chantajes, ofertas de todo tipo*”, presentándose incluso imputaciones de contrabando

contra la señora Delia Revoredo Marsano de Mur y su esposo, el señor Jaime Mur Campoverde.

- i) El 28 de febrero de 1997, el Congreso aprobó la formación de una Comisión, a fin de que investigara las denuncias sobre hostilización y otros actos de presión contra el Tribunal. En tanto, la Comisión Investigadora del Congreso concluyó por mayoría que debía acusarse por "infracción constitucional" a los señores Magistrados del Tribunal Constitucional, doctores Ricardo Nugent (Presidente), Manuel Aguirre Roca, Guillermo Rey Terry y Delia Revoredo de Mur, por haber "usurpado el nombre del Tribunal Constitucional al resolver el pedido de aclaración formulado por el Colegio de Abogados de Lima en la acción de inconstitucionalidad No. 002-96-TC".
- Con ocasión de esta acusación constitucional, el pleno del Congreso mediante un acuerdo de fecha 28 de mayo de 1997 decidió por mayoría la destitución de los magistrados Manuel Aguirre Roca, Guillermo Rey Terry y Delia Revoredo de Mur, por "infracción constitucional".
- j) El 25 de julio de 1997 el magistrado Manuel Aguirre Roca, y el 1 de agosto de 1997 los magistrados Guillermo Rey Terry y Delia Revoredo Marsano, interpusieron acciones de amparo contra las resoluciones de destitución. Los amparos interpuestos fueron declarados infundados en segunda instancia por la Sala Corporativa Transitoria Especializada en Derecho Público de la Corte Superior de Justicia de Lima, el 9 de febrero de 1998. Por su parte el Tribunal Constitucional confirmó dichas decisiones los días 10 y 16 de julio de 1998 en cada uno de los recursos y ambas resoluciones fueron publicadas el 25 de septiembre siguiente.
- k) El 30 de diciembre de 1997 la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia, ante la interposición de una acción de amparo por parte de la congresista Martha Gladys Chávez señaló que no correspondía al Tribunal Constitucional aplicar el control difuso y estableció que la Ley de Interpretación Auténtica del artículo 112 de la Constitución estaba vigente.

**l)** El 17 de noviembre de 2000 el Congreso anuló las resoluciones de destitución y reinstaló a los señores Aguirre Roca, Rey Terry y Revoredo Marsano en sus puestos como magistrados del Tribunal Constitucional.

**m)** Producto de su destitución, los tres magistrados del Tribunal Constitucional dejaron de percibir sus salarios e incurrieron en gastos y costas para la tramitación de los diferentes procesos internos e internacionales.

- Derechos y artículos de la Convención Americana presuntamente violados

- a)** Artículo 8.1, 8.2.c, 8.2.d y 8.2.f, Garantías Judiciales
- b)** Artículo 23.1.c, Derechos Políticos
- c)** Artículo 25, Protección Judicial
- d)** Artículo 1.1., Obligación de Respetar los Derechos
- e)** Artículo 2, Deber de Adoptar Disposiciones de Derecho Interno

- Consideraciones

En el presente caso se dieron una serie de vicios en el proceso de acusación constitucional de los magistrados del Tribunal Constitucional. Estos vicios impidieron el ejercicio de la defensa ante un órgano imparcial y dieron lugar a una consecuente violación del debido proceso, producto de lo cual se dio la destitución de los tres magistrados. Dichos magistrados tampoco pudieron acceder a un recurso sencillo, rápido y efectivo para la restitución de los derechos conculcados.

En razón de lo anterior la Corte determinó las siguientes reparaciones:

- Reparación de las Víctimas. Aplicación del artículo 63.1 de la Convención

Como consecuencia de las violaciones señaladas de los derechos consagrados en la Convención en el presente caso, la Corte dispuso que se debía garantizar a los lesionados el goce de sus derechos o libertades conculcados.

Al respecto, la Corte hizo la observación de que el 17 de noviembre de 2000 el Congreso de la República del Perú decidió reinstalar a los magistrados en sus respectivos cargos, la cual ya se efectuó. No obstante, esta Corte considera que, adicionalmente, el Estado debe resarcir a dichos magistrados por los salarios y prestaciones dejados de percibir. También estima necesario el resarcimiento de las costas y gastos en que hubieran incurrido las víctimas con motivo de las gestiones relacionadas con la tramitación del caso ante la justicia, tanto en la jurisdicción interna como internacional.

Esta Corte ha manifestado, en relación con el daño material en el supuesto de víctimas sobrevivientes, que el cálculo de la indemnización debe tener en cuenta, entre otros factores, el tiempo que éstas permanecieron sin trabajar. La Corte considera que dicho criterio es aplicable en el presente caso, y para tal efecto dispone que:

- a) El Estado debe pagar los montos correspondientes a los salarios caídos y demás derechos laborales que correspondan a los magistrados destituidos, de acuerdo con su legislación.
- b) El Estado deberá compensar a los funcionarios por todo otro daño que éstos acrediten debidamente y que sean consecuencia de las violaciones declaradas en la presente Sentencia.
- c) El Estado deberá proceder a fijar, siguiendo los trámites nacionales pertinentes, los montos indemnizatorios respectivos, a fin de que las víctimas los reciban en el plazo más breve posible.
- d) La Corte, conforme a una constante jurisprudencia internacional, considera que la obtención de una Sentencia por parte de las víctimas, como culminación de un proceso

que ampare sus pretensiones, es por sí misma una forma de satisfacción . En el caso sub judice, se trata de magistrados de un alto tribunal de justicia constitucional que fueron destituidos. Consta en el expediente que, el 17 de noviembre de 2000, mediante una resolución del Congreso, los magistrados fueron restituidos en sus funciones, es decir, por el propio órgano que los había removido de sus cargos. Dicha resolución fue publicada en el Diario Oficial “El Peruano”. La Corte consideró que esos hechos constituyen per se una reparación moral y que igual reparación moral constituye la Sentencia en estudio.

e) Como lo ha señalado este Tribunal, la Convención Americana garantiza a toda persona el acceso a la justicia para hacer valer sus derechos, recayendo sobre los Estados Partes los deberes de prevenir, investigar, identificar y sancionar a los autores intelectuales y encubridores de violaciones de los derechos humanos . Con base en esta obligación, el Estado tiene el deber de evitar y combatir la impunidad, la cual ha sido definida como *“la falta en su conjunto de investigación, persecución, captura, enjuiciamiento y condena de los responsables de las violaciones de los derechos protegidos por la Convención Americana”* . Por consiguiente, el Estado tiene la obligación de investigar los hechos que generaron las violaciones constatadas en la presente Sentencia, por lo que debe ordenar una investigación real y efectiva para identificar y sancionar a las personas responsables de las mismas.

f) Para dar cumplimiento a la presente Sentencia, el Estado deberá pagar, en un plazo de seis meses a partir de su notificación, las indemnizaciones establecidas en favor de los señores Manuel Aguirre Roca, Guillermo Rey Terry y Delia Revoredo Marsano. Al hacer efectivas las indemnizaciones otorgadas en la presente Sentencia, el Estado deberá pagar los montos relativos al valor actual de los salarios que se dejó de percibir en el correspondiente período (salarios caídos). Finalmente, si por algún motivo no fuese posible que los beneficiarios de las indemnizaciones las reciban dentro del plazo indicado de seis meses, el Estado deberá consignar dichos montos a su favor en una cuenta o certificado de depósito en una institución financiera solvente en las condiciones

más favorables. Si al cabo de 10 años la indemnización no es reclamada, la suma será devuelta, con los intereses devengados, al Estado peruano.

### **Caso Acevedo Jaramillo y Otros Vs. Perú. Sentencia de 7 de febrero de 2006**

- Hechos

- a) El 29 de diciembre de 1992 la Municipalidad Metropolitana de Lima y el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Lima (SITRAMUN-Lima), celebraron un “Acta de Excepción” o pacto colectivo, en el cual la Municipalidad se comprometía a “respetar la estabilidad laboral y la carrera administrativa del trabajador permanente”.
- b) El 12 de diciembre de 1995 se promulgó la Ley de Presupuesto del Sector Público correspondiente a 1996, Ley No. 26553, cuya octava Disposición Transitoria y Final incluía a los gobiernos locales dentro de los alcances de la Ley No. 26093 (supra párr. 204.1), por lo que autorizaba a los gobiernos municipales a iniciar procesos de evaluación y clasificación de sus empleados y trabajadores.
- c) La Municipalidad de Lima no realizó las evaluaciones programadas para el 22 de marzo de 1996. El 25 de marzo de 1996 algunos trabajadores manifestaron por escrito no haberse presentado voluntariamente el día programado para la evaluación y que reiteraban su voluntad de no acceder a la evaluación. El 27 de marzo de 1996 la Municipalidad de Lima emitió diversas Resoluciones de Alcaldía cesando por causal de excedencia a trabajadores presuntas víctimas de este caso, por haber manifestado su voluntad de no presentarse a las evaluaciones.
- d) El 11 y 22 de marzo de 1996 algunos trabajadores de la Municipalidad de Lima realizaron manifestaciones en protesta al Programa de Evaluación de Personal. Mediante Resoluciones de Alcaldía No. 308 de 15 de marzo de 1996 y No. 372 de 22 de marzo de 1996 se procedió a instaurar procesos administrativos disciplinarios a varios trabajadores. Posteriormente, la Municipalidad dictó las Resoluciones de

Alcaldía No. 625 de 10 de abril de 1996 y No. 638 de 12 de abril de 1996, destituyendo a los trabajadores.

- e) El SITRAMUN- Lima convocó a sus afiliados a un cese general de actividades para el día 13 de marzo de 1996, el cual fue declarado improcedente mediante Resolución de Alcaldía No. 239 de 8 de marzo de 1996, bajo amenaza de sanción administrativa para los que participaran en la huelga. El sindicato prorrogó la realización de la huelga para el 15 de marzo de 1996. El 14 de marzo de 1996 la Municipalidad emitió la Resolución de Alcaldía No. 305, mediante la cual comprendió dentro de los alcances y efectos de la Resolución No. 239 la prórroga del plazo de inicio de la huelga. El sindicato prorrogó nuevamente el inicio de la huelga para el 1 de abril de 1996. Mediante Resolución de Alcaldía No. 575 de 1 de abril de 1996, se comprendió dentro de los alcances y efectos de la Resolución No. 239 la nueva prórroga del plazo de inicio de la huelga, ratificando su declaratoria de improcedencia. En abril y mayo de 1996 la Municipalidad de Lima emitió diversas Resoluciones, mediante las cuales procedió a instaurar procesos administrativos disciplinarios a los trabajadores que participaron en la huelga. Posteriormente, la Municipalidad dictó Resoluciones de Alcaldía, destituyendo a los trabajadores.
- f) El 17 de enero de 1996 la Municipalidad Metropolitana de Lima expidió la Resolución de Alcaldía No. 044-A-96, en la cual dispuso, inter alia,:

Artículo segundo: Establecer, en tanto se realiza la revisión dispuesta en el artículo anterior, una escala remunerativa de carácter transitorio, que regirá a partir del presente mes y cuyo detalle se consigna como Anexo No 01 de la presente resolución[...].

La Municipalidad de Lima aplicó el artículo segundo de la Resolución de Alcaldía No. 044-A-96 durante el período comprendido entre enero de 1996 y octubre de 1997, reduciendo la remuneración acordada en un pacto colectivo.

El 15 de abril de 1996 el SITRAMUN-LIMA interpuso una acción de amparo contra la Municipalidad de Lima, en representación de los trabajadores afiliados, solicitando, inter

alia, que se declarara inaplicable la Resolución No. 044-A-96 y alegó que su aplicación había significado la reducción de sus remuneraciones en un 30%, desconociéndose los pactos colectivos que originaron diversos incrementos de remuneraciones, con el agravante de que la escala remunerativa de carácter transitorio no había sido publicada o notificada.

- g)** El 22 de septiembre de 1987 la Municipalidad Metropolitana de Lima emitió la Resolución de Alcaldía No. 1757 , mediante la cual resolvió que se inscribiera “en el Registro de la Propiedad Inmueble de Lima, a nombre de la Municipalidad de Lima Metropolitana el terreno de 85.200,00 metros cuadrados de área, [...] ubicado en la zona denominada Pampa El Arenal, distrito de La Molina, Provincia y Departamento de Lima [...] y “adjudicar en forma directa y gratuita al [...] SITRAMUN-LIMA el [referido] terreno para que lo destine a una habilitación urbana a favor de sus afiliados”. El 16 de enero de 1998 la Municipalidad de Lima dictó la Resolución No. 267, que declaró la caducidad de la adjudicación del terreno ubicado en el distrito de La Molina, en razón de no haberse ejecutado las obras de habilitación urbana dentro del plazo establecido, y se ordenó la cancelación del asiento en el Registro de Propiedad. El 26 de noviembre de 1996 se realizó el Acuerdo de Consejo N° 129, publicado el 2 de enero de 1997, en el cual se estableció poner fin a toda cesión de uso de inmuebles de propiedad de la Municipalidad de Lima Metropolitana
- h)** Los trabajadores despedidos y los miembros de SITRAMUN, a fin de que se dejaran sin efecto las referidas resoluciones de despido de la Alcaldía de 27 de marzo de 1996 y aquellas que se referían a los locales de funcionamiento del sindicato. Los jueces que conocieron de las acciones finalmente le dieron la razón a los trabajadores, pero, la Municipalidad Metropolitana de Lima no cumplió con tales sentencias judiciales que le ordenaron reincorporar a los trabajadores despedidos, dejar sin efecto reducciones de remuneraciones y cumplir con pactos colectivos de trabajo. Las sentencias incumplidas hasta ese momento por la Municipalidad Metropolitana de Lima eran las siguientes:

1. Sentencia de última instancia de 6 de febrero de 1997, emitida por la Sala Corporativa Especializada en Derecho Público, en ejecución de la cual el 13 de junio de 1997 el Juzgado de Primera Instancia competente ordenó que la Municipalidad Metropolitana de Lima reponga a más de 400 trabajadores de dicha municipalidad afectados por distintas resoluciones que dispusieron el cese por excedencia de dichos trabajadores. Tales resoluciones de cese fueron dictadas en aplicación de la Resolución de la Alcaldía N° 033-A-96, de fecha 16 de enero de 1996, que había ordenado un proceso de evaluación de trabajadores.
2. Sentencia de última instancia de 23 de septiembre de 1998, emitida por la Sala Corporativa Especializada en Derecho Público, en ejecución de la cual el 19 de noviembre de 1998 el Juzgado de Primera Instancia competente ordenó que la Municipalidad Metropolitana de Lima reponga a trabajadores de dicha municipalidad afectados por la resolución N° 3776, publicada el 7 de diciembre de 1996, que cesó a 318 trabajadores de la Municipalidad de Lima. Se señala que los demandantes en el proceso que originó tales sentencias son la señora Victoria Lavaró Yaca y otros.
3. Sentencia de última instancia de 16 de noviembre de 1998, emitida por la Sala Corporativa Especializada en Derecho Público, en ejecución de la cual el 23 de diciembre de 1998 el Juzgado de Primera Instancia competente ordenó que la Municipalidad Metropolitana de Lima reponga a 483 trabajadores de dicha municipalidad afectados por distintas resoluciones que dispusieron el cese de dichos trabajadores, con fundamento en la Resolución de la Alcaldía N° 575, de fecha 1 de abril de 1996. Dicha Resolución había declarado ilegal una huelga y conminado a los trabajadores a que no participaran en ésta, bajo amenaza de sanción administrativa.
4. Sentencia de última instancia de 10 de diciembre de 1997, emitida por el Tribunal Constitucional, en ejecución de la cual el 19 de octubre de 1998 el Juzgado de Primera Instancia competente ordenó que la Municipalidad Metropolitana de Lima cumpla con cancelar a parte de sus trabajadores el monto diferencial correspondiente a la disminución de sus remuneraciones que se había aprobado mediante la Resolución de la Alcaldía N° 044-A-96, y que resultó en la reducción del treinta por ciento de las remuneraciones y pensiones de todos los trabajadores.

5. Sentencia de última instancia de 18 de noviembre de 1998, emitida por la Sala Corporativa Especializada en Derecho Público, en ejecución de la cual el 22 de diciembre de 1998 el Juzgado de Primera Instancia competente ordenó que la Municipalidad Metropolitana de Lima cumpla con los pactos colectivos celebrados desde 1989 a 1995, con sus incidencias en las remuneraciones y demás bonificaciones, así como con las remuneraciones no pagadas de septiembre a diciembre de 1995.
6. Sentencia de última instancia de 27 de julio de 1998, emitida por la Sala Corporativa Especializada en Derecho Público, en ejecución de la cual el 22 de septiembre de 1998 el Juzgado de Primera Instancia competente ordenó que la Municipalidad Metropolitana de Lima dejara sin efecto la Ordenanza N° 117, de fecha 4 de julio de 1997, que dispuso seguir aplicando la Ley 26093, y seguir practicando nuevas evaluaciones y nuevos ceses por excedencia.
7. Sentencia de última instancia de 3 de abril de 1998, emitida por el Tribunal Constitucional, que ordenó la reposición a la Municipalidad Metropolitana de Lima de 16 trabajadores que habían sido destituidos mediante Resoluciones de la Alcaldía Nos. 572, 914, 1041, 1028, 1048, 1085, 1124, 1249, 1250, 1254, 1255, 1259, 1300, 1306, 1366, 1370, 1963, 1970, 1971 y 1988.
8. Sentencia de última instancia de 14 de julio de 1998, emitida por la Sala Corporativa Especializada en Derecho Público, en ejecución de la cual el 24 de septiembre de 1998 el Juzgado de Primera Instancia competente ordenó que la Municipalidad Metropolitana de Lima reponga a 5 trabajadores que fueron destituidos mediante Resoluciones de Alcaldía Nos. 786, 895, 899, 1252 y 1260.
9. Sentencia de última instancia de 13 de mayo de 1998, emitida por el Tribunal Constitucional, en ejecución de la cual el 30 de noviembre de 1998 el Juzgado de Primera Instancia competente ordenó que la Municipalidad Metropolitana de Lima reponga a 4 trabajadores que fueron destituidos mediante Resoluciones de Alcaldía Nos. 848, 911, 1037 y 2020.
10. Sentencia de última instancia de 16 de octubre de 1998, emitida por el Tribunal Constitucional, que ordenó a la Municipalidad Metropolitana de Lima reponer a un trabajador que fue destituido mediante Resolución de Alcaldía N° 1151.

11. Sentencia de última instancia de 6 de junio de 1997, emitida por la Sala Corporativa Especializada en Derecho Público, en ejecución de la cual el 19 de enero de 1998 el Juzgado de Primera Instancia competente ordenó que la Municipalidad Metropolitana de Lima reponga a tres trabajadores de dicha municipalidad que no habían llegado a un acuerdo con la Municipalidad respecto al cumplimiento de la sentencia antes mencionada, y que insistían en su reposición, de acuerdo a lo ordenado en la mencionada decisión.

12. Sentencia de última instancia de 8 de julio de 1998, emitida por el Tribunal Constitucional, en ejecución de la cual el 25 de noviembre de 1998 el Juzgado de Primera Instancia competente ordenó que la Municipalidad Metropolitana de Lima reponga a los trabajadores de la Empresa de Servicios Municipales de Limpieza de Lima (ESMLL) que no hubiesen cobrado sus beneficios sociales.

- i) Mediante la Ley No. 27586, se estableció la creación de una Comisión Multisectorial, conformada por: representantes de los Ministerios de Economía y Finanzas, de Trabajo, de Salud y de Educación; un representante del Ministro de la Presidencia; cuatro representantes de las Municipalidades Provinciales; el Defensor del Pueblo y tres representantes de las Confederaciones Nacionales de Trabajadores. La Comisión Multisectorial podía revisar las razones que motivaron los despidos y determinar los casos en que se adeudara el pago de remuneraciones o beneficios sociales devengados e insolutos, siempre que tales aspectos no hubiesen sido materia de reclamación judicial.
  
- j) Mediante Ley No. 27803 de 28 de julio de 2002 “*que implementa las recomendaciones derivadas de las Comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y N° 27586*”, se dispuso que los trabajadores cuyos ceses o despidos fuesen determinados como irregulares tendrían derecho a optar alternativa y excluyentemente entre: su reincorporación o reubicación laboral, la jubilación adelantada, una compensación económica o capacitación y reconversión laboral, y se creó el “*Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente*”.

- Consideraciones relacionadas con el artículo 26 sobre Desarrollo Progresivo de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

La CIDH no alegó la violación de esta disposición, pero los intervinientes si lo hicieron, al considerar que *“el incumplimiento por parte del Estado de las sentencias dictadas por los tribunales nacionales que reconocen a las presuntas víctimas su derecho a ser reincorporados en sus puestos de trabajo, constituye una grave violación a sus derechos laborales y previsionales, reconocidos en diversos instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos”*.

Sin embargo, la Corte no realiza un estudio de fondo sobre la vulneración de este artículo, por cuanto en el marco del estudio de la violación al artículo 25 de la CADH, ya había determinado que el incumplimiento de las sentencias fue particularmente grave, ya que implicó que durante muchos años se afectaron derechos laborales amparados en las mismas. Estas afectaciones serán tenidas en cuenta por el Tribunal al pronunciarse sobre las reparaciones.

Sobre este caso, reiteramos la crítica enunciada al analizar el caso de Los Trabajadores Cesados del Congreso Vs. Perú, pues también en el presente asunto era procedente estudiar la violación del artículo 26, en la medida que no se respetó el principio de desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales, sino que por el contrario se vulneró de manera flagrante el tan fundamental derecho al trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

- Consideraciones sobre la violación a la libertad sindical

La CIDH tampoco alegó la vulneración de este derecho, y los intervinientes lo hicieron pero extemporáneamente. Sin embargo la Corte –sin realizar un estudio de fondo– consideró que los hechos materia de la litis del presente caso no encuadran bajo el artículo 16 de la Convención, por lo que no se pronunció sobre su alegada violación.

- Reparaciones. Aplicación del artículo 63.1 de la CADH

De acuerdo con lo expuesto en los capítulos anteriores, la Corte decidió que el Estado es responsable por la violación del artículo 25.1 y 25.2.c) de la Convención, en relación con el artículo 1.1 de la misma, en los términos del párrafo 277.

Además de lo ya señalado sobre reparaciones, al estudiar los otros casos analizados en el presente capítulo, la Corte estableció que *“Las reparaciones son medidas que tienden a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas. Su naturaleza y su monto dependen de las características de la violación y del daño ocasionado en los planos material e inmaterial. No pueden implicar enriquecimiento ni empobrecimiento para la víctima o sus sucesores, y deben guardar relación con las violaciones declaradas en la Sentencia”*.

La Corte dispone lo siguiente para efectos de reparar íntegramente a las víctimas:

- a)** Garantizar a los lesionados en el goce de sus derechos o libertades conculcados, a través de la efectiva ejecución de las sentencias de amparo cuyo incumplimiento fue declarado por este Tribunal. En el caso de la falta de cumplimiento de las sentencias que ordenan reponer a trabajadores en sus cargos o similares, el Estado está obligado a restablecer en dichos puestos a las víctimas y, si esto no fuera posible, brindarles alternativas de empleo que respeten las condiciones, salarios y remuneraciones que tenían al momento de ser despedidos.
- b)** Si no fuera posible reponer en sus puestos o en otros similares a los trabajadores, de acuerdo a lo dispuesto en el párrafo anterior, como medida de reparación el Estado deberá proceder al pago de una indemnización por concepto de terminación de las relaciones laborales por causa injustificada. Los montos de las indemnizaciones deberán fijarlos las autoridades nacionales, tomando en cuenta el tiempo de servicios de cada trabajador destituido, el tiempo que permaneció destituido injustificadamente y el monto del salario que devengaba con los reajustes correspondientes. En caso de desacuerdo o discrepancias sobre la determinación de los montos de indemnizaciones,

ello debe ser resuelto de forma definitiva en el ámbito interno, siguiendo los trámites nacionales pertinentes o estableciendo el procedimiento para ello, lo cual comprende la posibilidad de recurrir a las autoridades competentes, entre ellas los tribunales nacionales.

c) Con respecto a los alegados ingresos dejados de percibir por los trabajadores cesados respecto de quienes no se han cumplido las sentencias de amparo que ordenaron su reposición, el Tribunal observa que tres de las sentencias de amparo también dispusieron que se les reintegraran las remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo que dure su despido y en otras dos sentencias se dispuso que se dejaba *“a salvo el derecho de los actores y litisconsortes para que exijan en la vía correspondiente el pago de sus remuneraciones y demás beneficios dejados de percibir desde la fecha de su cese hasta su reposición efectiva”*. El Perú debe dar cumplimiento a esas sentencias.

d) En cuanto a las sentencias que ordenan solamente la reposición, la Corte estima que debido a que se trata de amparos lo adecuado habría sido que se cumplieran prontamente de forma tal que, al ser efectivamente repuestas, las víctimas habrían vuelto a recibir sus salarios. Sin embargo, debido a que ha quedado probado que han transcurrido de seis a nueve años entre las referidas sentencias que ordenan la reposición y la presente Sentencia, sin que se hayan cumplido esas decisiones, el Tribunal considera necesario y justo que se les entregue una indemnización por concepto de los ingresos dejados de percibir, ya que se trata de un daño causado por el incumplimiento de las sentencias de amparo. Los montos de las indemnizaciones deberán fijarlos las autoridades nacionales y en caso de desacuerdo o discrepancias al respecto, ello debe ser resuelto en el ámbito interno, siguiendo los trámites nacionales pertinentes, lo cual comprende la posibilidad de recurrir a las autoridades competentes, entre ellas los tribunales nacionales. Los montos deberán fijarse tomando en cuenta el tiempo que las víctimas permanecieron destituidas injustificadamente, contado a partir de las sentencias firmes, hasta su efectivo cumplimiento o hasta la fecha de su fallecimiento, y deberá abarcar los montos correspondientes a los salarios dejados de percibir. En el caso de los trabajadores que hubiesen fallecido, el pago deberá hacerse a sus derechohabientes.

- e) Asimismo, las autoridades estatales competentes deberán determinar, de acuerdo al derecho interno y a través de los mecanismos correspondientes, quiénes son las víctimas que tienen derecho a la jubilación, ya sea por su edad o salud o por cualesquiera otras circunstancias prescritas en la ley interna. En el caso de las víctimas fallecidas, las autoridades estatales competentes deberán determinar, de acuerdo al derecho interno y a través de los mecanismos adecuados, quiénes son los beneficiarios de la correspondiente pensión por muerte. Para realizar tales determinaciones se deberá tomar en cuenta tanto los años de servicio acumulados como el tiempo en que las víctimas permanecieron destituidas.
- f) El Estado deberá adoptar todas las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores que no fueron repuestos en cumplimiento de las sentencias de amparo tengan acceso al sistema de seguridad social.
- g) El Tribunal considera necesario fijar una indemnización compensatoria del daño inmaterial sufrido por las víctimas beneficiarias de sentencias de amparo que ordenan la restitución y que no fueron cumplidas. El incumplimiento de las sentencias que les reconocen derechos ocasionó graves consecuencias en la vida profesional, personal y familiar de las víctimas. Al no haber sido reintegrados en sus puestos o en cargos similares y, por lo tanto, no poder ejercer el derecho a desempeñar una actividad laboral en condiciones dignas y justas, y recibir como contraprestación de su trabajo una remuneración que permitiera a las víctimas y sus familiares gozar de un estándar de vida digno, se impidió que éstos tuvieran acceso al bienestar económico y pudieran proporcionar a sus familiares mejores condiciones de salud, vivienda y educación, entre otras. Además, la Corte toma en cuenta que la falta de incorporación al trabajo tiene un efecto directo en el ánimo de la persona desempleada que afecta las relaciones personales y familiares, y tiene un efecto lesivo en la autoestima personal. Teniendo en cuenta los distintos aspectos del daño inmaterial ocasionado, la Corte fija, en equidad, la cantidad de US\$ 3.000 (tres mil dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda peruana, que el Estado deberá pagar, en el plazo de 15 meses, a favor de las

víctimas beneficiarias de sentencias de amparo que ordenan la restitución y que no fueron cumplidas, o sus derechohabientes, según lo dispuesto en los párrafos 210 a 236, 242 a 270 y 272 a 275 de la presente Sentencia.

**h)** Como lo ha dispuesto en otros casos, como medida de satisfacción, el Estado deberá publicar en el Diario Oficial y en otro diario de amplia circulación nacional, por una sola vez, el capítulo relativo a los hechos probados de esta Sentencia, sin las notas al pie de página correspondientes, y la parte resolutive de la misma. Para estas publicaciones se fija el plazo de seis meses, a partir de la notificación de la presente Sentencia. En lo que respecta a las demás pretensiones, la Corte estima que la presente Sentencia constituye *per se* una forma de reparación para las víctimas.

## **2. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003, solicitada por Los Estados Unidos Mexicanos. Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados**

- Sub-reglas establecidas por la Corte en relación con derechos laborales de migrantes indocumentados

**a)** Trabajador migrante es toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del cual no es nacional. Esta definición está consagrada en la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (artículo 2.1). [Párr. 128]

**b)** Los trabajadores migrantes documentados o en situación regular son los que *“han sido autorizados a ingresar, a permanecer y a ejercer una actividad remunerada en el Estado de empleo de conformidad con las leyes de ese Estado y los acuerdos internacionales en que ese Estado sea parte”*. Los trabajadores indocumentados o en situación irregular son los que no cumplen con las condiciones que sí reúnen los trabajadores documentados, es

decir, no cuentan con autorización para ingresar, permanecer y ejercer una actividad remunerada en un Estado del cual no son nacionales. [Párr. 129]

c) El preámbulo de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares consideró *“la situación de vulnerabilidad en que con frecuencia se encuentran los trabajadores migratorios y sus familiares debido, entre otras cosas, a su ausencia del Estado de origen y a las dificultades con las que tropiezan en razón de su presencia en el Estado de empleo”*. [Párr.131]

d) Hoy en día los derechos de los trabajadores migrantes no han sido debidamente reconocidos en todas partes e incluso los trabajadores indocumentados son empleados frecuentemente en condiciones de trabajo menos favorables que las de otros trabajadores y [...] para determinadas empresas, lo cual constituye un aliciente para buscar ese tipo de mano de obra con el objeto de obtener los beneficios de una competencia desleal. [Párr.132]

e) Los derechos laborales surgen necesariamente de la condición de trabajador, entendida ésta en su sentido más amplio. 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. El derecho del trabajo, sea regulado a nivel nacional o internacional, es un ordenamiento tutelar de los trabajadores, es decir, regula los derechos y obligaciones del empleado y del empleador, independientemente de cualquier otra consideración de carácter económico o social. 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]

f) La calidad migratoria de una persona no puede constituir, de manera alguna, una justificación para privarla del goce y ejercicio de sus derechos humanos, entre ellos los

de carácter laboral. El migrante, al asumir una relación de trabajo, adquiere derechos por ser trabajador, que deben ser reconocidos y garantizados, independientemente de su situación regular o irregular en el Estado de empleo. Estos derechos son consecuencia de la relación laboral. [Párr.134]

- g)** Es importante precisar que el Estado y los particulares en un Estado, no están obligados a brindar trabajo a los migrantes indocumentados. Los Estados y los particulares, tales como los empleadores, pueden abstenerse de establecer una relación de trabajo con los migrantes en situación irregular [Párr.135]. Sin embargo, si los migrantes indocumentados son contratados para trabajar, inmediatamente se convierten en titulares de los derechos laborales que corresponden a los trabajadores, sin que exista posibilidad de discriminación por su situación irregular. Esto es de suma importancia, ya que uno de los principales problemas que se presentan en el marco de la inmigración es que se contrata a personas migrantes que carecen de permiso de trabajo en condiciones desfavorables en comparación con los otros trabajadores. [Párr.136]
- h)** No basta con hacer referencia a las obligaciones de respeto y garantía de los derechos humanos laborales de todos los trabajadores migrantes, sino que es pertinente señalar que estas obligaciones proyectan diversos alcances y efectos para los Estados y a terceros. Las relaciones laborales se establecen tanto en el derecho público como en el derecho privado, y en ambos ámbitos el Estado tiene un rol importante. [138]
- i)** En el marco de una relación laboral en la cual el Estado se constituye en empleador, éste evidentemente debe garantizar y respetar los derechos humanos laborales de todos sus funcionarios públicos, sean éstos nacionales o migrantes, documentados o indocumentados, ya que la inobservancia de este deber genera la responsabilidad estatal interna e internacionalmente. [Párr.139]
- j)** En una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, que

existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros (erga omnes). Dicha obligación ha sido desarrollada por la doctrina jurídica y, particularmente, por la teoría del *Drittwirkung*, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares. [Párr.140]

**k)** Es claro que, en principio, es imputable al Estado toda violación a los derechos reconocidos por la Convención cumplida por un acto del poder público o de personas que actúan prevalidas de los poderes que ostentan por su carácter oficial. No obstante, no se agotan allí las situaciones en las cuales un Estado está obligado a prevenir, investigar y sancionar las violaciones a los derechos humanos, ni los supuestos en que su responsabilidad puede verse comprometida por efecto de una lesión a esos derechos. En efecto, un hecho ilícito violatorio de los derechos humanos que inicialmente no resulte imputable directamente a un Estado, por ejemplo, por ser obra de un particular o por no haberse identificado al autor de la transgresión, puede acarrear la responsabilidad internacional del Estado, no por ese hecho en sí mismo, sino por falta de la debida diligencia para prevenir la violación o para tratarla en los términos requeridos por la Convención. [Párr.141]

**l)** La Corte Europea de Derechos Humanos reconoció la aplicabilidad del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales a las relaciones inter-individuales, cuando declaró que el Estado había violado dicho Convenio por haber impuesto una restricción a la libertad de asociación, que establecía que la pertenencia a determinados sindicatos era condición necesaria para que los peticionarios en el caso pudieran continuar siendo empleados de una empresa, puesto que la restricción impuesta no era “*necesaria en una sociedad democrática*” . [Párr.143]

**m)** La obligación de respeto y garantía de los derechos humanos, que normalmente tiene sus efectos en las relaciones entre los Estados y los individuos sometidos a su jurisdicción, también proyecta sus efectos en las relaciones interindividuales. En lo que atañe a la presente Opinión Consultiva, dichos efectos de la obligación de respeto de los

derechos humanos en las relaciones entre particulares se especifican en el marco de la relación laboral privada, en la que el empleador debe respetar los derechos humanos de sus trabajadores. [Párr.146]

- n)** El Estado tiene 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 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]
  
- o)** Esta obligación estatal encuentra su asidero en la misma normativa tutelar de los trabajadores, normativa que precisamente se fundamenta en una relación desigual entre ambas partes y que, por lo tanto, protege al trabajador como la parte más vulnerable que es. De esta manera, los Estados deben velar por el estricto cumplimiento de la normativa de carácter laboral que mejor proteja a los trabajadores, independientemente de su nacionalidad, origen social, étnico o racial, y de su condición migratoria y, por lo tanto, tienen la obligación de tomar cuantas medidas de orden administrativo, legislativo o judicial sean necesarias, para enmendar situaciones discriminatorias de jure y para erradicar las prácticas discriminatorias realizadas por determinado empleador o grupo de empleadores, a nivel local, regional, nacional o internacional, en perjuicio de trabajadores migrantes. [Párr.149]
  
- p)** En muchas ocasiones los trabajadores migrantes deben acudir al aparato estatal para la protección de sus derechos. Así, por ejemplo, los trabajadores de empresas privadas recurren al Poder Judicial para reclamar el pago de salarios, indemnizaciones, etc. Estos trabajadores también utilizan muchas veces los servicios de salud estatales o cotizan para el sistema estatal de pensiones. En todas estas ocasiones el Estado también está involucrado en esta relación entre particulares como garante de los derechos fundamentales, puesto que se requiere la prestación de un servicio determinado de su parte. [Párr.150]

- q) En las relaciones laborales los empleadores deben proteger y respetar los derechos de los trabajadores, ya sea que esas relaciones se desarrollen en los sectores público o privado de las sociedades. La obligación de respeto de los derechos humanos de los trabajadores migrantes tiene un efecto directo en cualquier tipo de relación laboral, tanto cuando el Estado es el empleador como cuando lo es un tercero, y ya se trate de una persona física o jurídica. [Párr.151]
- r) El Estado es entonces responsable por sí mismo tanto cuando funciona como empleador, como por la actuación de terceros que actúen con su tolerancia, aquiescencia o negligencia, o respaldados por alguna directriz o política estatal que favorezca la creación o mantenimiento de situaciones de discriminación.[Párr.152]
- s) Las relaciones laborales que se dan entre los trabajadores migrantes y terceros empleadores pueden generar la responsabilidad internacional del Estado de diversas formas. En primer lugar, los Estados tienen la obligación de velar para que dentro de su territorio se reconozcan y apliquen todos los derechos laborales que su ordenamiento jurídico estipula, derechos originados en instrumentos internacionales o en normativa interna. Además, los Estados son responsables internacionalmente cuando toleran acciones y prácticas de terceros que perjudican a los trabajadores migrantes, ya sea porque no les reconocen los mismos derechos que a los trabajadores nacionales o porque les reconocen los mismos derechos pero con algún tipo de discriminación [Párr.153]. Más aún, hay casos en los cuales es el Estado el que directamente viola los derechos humanos de los trabajadores. Casos como el de la denegación del derecho a la pensión de un trabajador migrante que cotizó y cumplió con todo requisito exigido legalmente a los trabajadores, o como el de un trabajador que acude al órgano judicial correspondiente para reclamar sus derechos sin que éste le proporcione las debidas garantías ni protección judiciales.[Párr.154]
- t) La Corte señala que los derechos laborales son los que el sistema jurídico, nacional e internacional, reconoce a los trabajadores. Es decir, que los Estados deben garantizar y

respetar a todo trabajador sus derechos consagrados a nivel nacional en las constituciones políticas; en la legislación laboral; en los convenios colectivos; en los convenios-ley; en los decretos o incluso en las prácticas locales y específicas; o a nivel internacional, en cualquier tratado internacional del que sea parte. [Párr.155]

u) Este Tribunal señala que como son numerosos los instrumentos jurídicos en los que se regulan los derechos laborales a nivel interno e internacional, la interpretación de dichas regulaciones debe realizarse conforme al principio de la aplicación de la norma que mejor proteja a la persona humana, en este caso, al trabajador. Esto es de suma importancia ya que no siempre hay armonía entre las distintas normas ni entre las normas y su aplicación, lo que podría causar un perjuicio para el trabajador. Así, si una práctica interna o una norma interna favorece más al trabajador que una norma internacional, se debe aplicar el derecho interno. De lo contrario, si un instrumento internacional beneficia al trabajador otorgándole derechos que no están garantizados o reconocidos estatalmente, éstos se le deberán respetar y garantizar igualmente. [Párr.156]

v) En el caso de los trabajadores migrantes, hay ciertos derechos que asumen una importancia fundamental y sin embargo son frecuentemente violados, a saber: la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, la prohibición y abolición del trabajo infantil, las atenciones especiales para la mujer trabajadora, y los derechos correspondientes a: asociación y libertad sindical, negociación colectiva, salario justo por trabajo realizado, seguridad social, garantías judiciales y administrativas, duración de jornada razonable y en condiciones laborales adecuadas (seguridad e higiene), descanso e indemnización. Reviste gran relevancia la salvaguardia de estos derechos de los trabajadores migrantes, teniendo presentes el principio de la inalienabilidad de tales derechos, de los cuales son titulares todos los trabajadores, independientemente de su estatus migratorio, así como el principio fundamental de la dignidad humana consagrado en el artículo 1 de la Declaración Universal, según el cual “*todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros*”. [Párr157]

- w) Esta Corte considera que el ejercicio de los referidos derechos laborales fundamentales garantiza al trabajador y a sus familiares el disfrute de una vida digna. Los trabajadores tienen derecho a desempeñar una actividad laboral en condiciones dignas y justas, y recibir como contraprestación de su trabajo una remuneración que permita a ellos y sus familiares gozar de un estándar de vida digno. Asimismo, el trabajo debe ser una forma de realización y una oportunidad para que el trabajador desarrolle sus aptitudes, habilidades y potencialidades, y logre sus aspiraciones, en aras de alcanzar su desarrollo integral como ser humano. [Párr.158]
- x) En muchas ocasiones sucede que no se reconocen a los trabajadores migrantes indocumentados los derechos laborales ya mencionados. Por ejemplo, muchos empleadores los contratan para que presten determinado servicio a cambio de una remuneración más baja a la que les correspondería; los despiden por formar parte de sindicatos; los amenazan con deportarlos, entre otras situaciones. Incluso, en algunas ocasiones los trabajadores migrantes indocumentados no pueden acudir a los tribunales de justicia para reclamar sus derechos por temor a su situación irregular. Esto no debe ocurrir; pese a que podría verse deportado un trabajador migrante indocumentado, éste último tiene siempre el derecho de hacerse representar ante el órgano competente para que se le reconozca todo derecho laboral que haya adquirido como trabajador. [Párr.159]
- y) La Corte considera que los trabajadores migrantes indocumentados, que se encuentran en una situación de vulnerabilidad y discriminación con respecto a los trabajadores nacionales, poseen los mismos derechos laborales que corresponden a los demás trabajadores del Estado, y este último debe tomar todas las medidas necesarias para que así se reconozca y se cumpla en la práctica. Los trabajadores, al ser titulares de los derechos laborales, deben contar con todos los medios adecuados para ejercerlos. [Párr.160]

## **Capítulo IV. Informes Anuales y Especiales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos relacionados con derechos laborales**

En el marco de las atribuciones reseñadas de la CIDH, este organismo elabora dos clases de Informes: Anuales y Especiales. En ellos se pronuncia sobre los casos de violaciones de derechos humanos sometidos a su competencia y sobre la situación de los derechos humanos en Estados Miembros de la OEA, respectivamente.

### **1. Informes Anuales**

Desde el inicio de sus actividades, la CIDH ha enfrentado denuncias que aludían a la violación de derechos laborales, pero especialmente por la persecución o asesinato de dirigentes sindicales. Durante las dictaduras militares del hemisferio estos hechos fueron constantes y abundantes, por lo que la CIDH cumplió una valiosa labor pronunciándose en reiteradas ocasiones sobre esta difícil situación.

Sin embargo, aunque el hemisferio actualmente cuenta con gobiernos democráticos y a pesar de que han disminuido notablemente este tipo de violaciones, todavía se siguen produciendo hechos constitutivos de vulneraciones de derechos sindicales, y la CIDH continúa con sus pronunciamientos.

#### **1.1. Caso 10.879 Zenón Huamani Vs. Perú. Informe Anual de 1998**

- Hechos

Zenón Huamani, dirigente del sindicato de profesores de Ayacucho (Perú) fue detenido arbitrariamente y posteriormente fue desaparecido forzosamente por las fuerzas públicas del Estado peruano. El señor Zenón Huamani Chuchón tenía 47 años, era casado y tenía 4 hijos. Se desempeñaba como profesor en el Distrito de Huancaraylla, y como Secretario General del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Educación Peruana (SUTEP) en la Provincia de Víctor Fajardo.

- Consideraciones

En este caso, la CIDH se refirió a la violación del derecho a la vida, a la libertad personal, a la integridad personal, al reconocimiento de la personalidad jurídica y a las garantías judiciales, y no estudió en lo absoluto la vulneración a la libertad de asociación. Lo anterior, resulta cuestionable en la medida que una de las formas de restringir la libertad de asociación sindical es, precisamente, el asesinato de los líderes sindicales, pues ello restringe el ejercicio de la actividad sindical. Sin embargo, en un caso posterior<sup>62</sup> -que se estudiará más adelante- la CIDH estableció que la violación al derecho a la vida subsume la vulneración a la libertad de asociación.

## **1.2. Caso 10.820 Américo Zavala Vs. Perú. Informe Anual de 1999**

- Hechos

El señor Américo Zavala Martínez, delegado sindical de la empresa contratista "Benavidez-Gutiérrez", que realizaba obras para Centromín-Perú, fue detenido el día 31 de marzo de 1990 por efectivos militares y desde ese día se encuentra desaparecido. En el momento de los hechos, en el Perú existía práctica oficial de desapariciones forzadas que formó parte de la llamada lucha antisubversiva, sin perjuicio de que muchas veces afectó a personas que no tenían nada que ver con actividades relacionadas con grupos disidentes.

- Consideraciones

Nuevamente en este caso, la CIDH se refirió a la violación del derecho a la vida, a la libertad personal, a la integridad personal, al reconocimiento de la personalidad jurídica y a las garantías judiciales, y no analizó la posible vulneración a la libertad de asociación, por la desaparición del dirigente sindical.

---

<sup>62</sup> Caso Tomás Lares Cipriano Vs. Guatemala

### **1.3. Caso 11.381 Milton García Fajardo y otros Vs. Nicaragua. Informe 100 de 11 de octubre de 2001**

- Hechos

Los empleados de las Aduanas de Nicaragua realizaron una huelga el 26 de mayo de 1993, la cual fue declarada ilegal por el Ministerio de Trabajo y 142 trabajadores fueron despedidos a pesar de existir varias resoluciones judiciales que ordenaban su reinstalación en los puestos de trabajo.

- Sobre la presunta violación al Desarrollo Progresivo de los Derechos económicos, sociales y culturales (artículo 26 de la Convención), la Comisión estableció lo siguiente:

a) Los derechos económicos de los trabajadores aduaneros entran en el marco de la protección de los derechos económicos, sociales y culturales tutelados por la Convención Americana en su artículo 26. Las violaciones por parte del Estado de Nicaragua determinan los perjuicios económicos y postergan los derechos sociales de los peticionarios.

b) El Estado de Nicaragua firmó el Protocolo de San Salvador el 17 de noviembre de 1988, pero aún no lo ha ratificado. Si bien es cierto que el Protocolo de San Salvador entró en vigor el 16 de noviembre de 1999, lo fundamental es que Nicaragua firmó el Protocolo en referencia en 1988, es decir, con anterioridad a los hechos contenidos en la presente denuncia. En este caso, la doctrina de interpretación del derecho de los tratados o de cualquier disposición sobre los derechos humanos estima que aunque no se encuentre en vigor un tratado, los países que lo firmaron no pueden imponer reglas en su contra, es decir, deben actuar de buena fe. El artículo 1 del Protocolo de San Salvador establece que las medidas adoptadas por los Estados partes deben lograr progresivamente y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en dicho Protocolo. Esto quiere decir que no les está permitido a los Estados

Partes crear leyes o interpretarlas de manera que representen un retroceso en las conquistas de los trabajadores.

c) La Comisión estima que en el presente caso el Estado nicaragüense, en vez de adoptar medidas de desarrollo progresivo en beneficio de los trabajadores aduaneros, buscó reducir sus derechos, ocasionándoles perjuicios graves en sus derechos económicos y sociales.

- En relación con el Derecho a la libertad de asociación (artículo 16 de la Convención), la CIDH realizó las consideraciones que se indican a continuación:

a) En el presente caso, los peticionarios básicamente alegan *"que el Estado de Nicaragua al negar la posibilidad del derecho a la huelga, intrínsecamente ligado al derecho de asociación, y al despedir arbitrariamente a los trabajadores aduaneros sindicalizados, ha restringido ilegítimamente el derecho a la libertad de asociación, situación que se ve agravada por el trato discriminatorio que sufrieron los trabajadores sindicalizados que fueron especialmente despedidos, demostrando la clara violación al artículo 16 de la Convención Americana"*. En efecto, los peticionarios argumentan que *"al negarse el Estado de Nicaragua a convocar a la Junta de Conciliación y a nombrar un Juez de Huelga, instancias establecidas en el Código del Trabajo para determinar la legalidad o ilegalidad de una huelga, estaba vedando a los trabajadores aduaneros la posibilidad de recurrir a ella. Asimismo, el Estado de Nicaragua persiste en esta violación con la sentencia N° 44-94 de la Corte Suprema de Justicia que obvia pronunciarse expresamente sobre la superioridad de la norma constitucional que consagra este derecho en relación con leyes inferiores, teniendo esta actitud el mismo efecto que la actitud gubernamental, es decir, privar a los trabajadores de su derecho a la huelga. Por otra parte, al ser la mayor parte de los despedidos, trabajadores sindicalizados, se desconoció el derecho de asociación"*.

b) La Comisión considera que el derecho de sindicalización es un derecho laboral sustancial y que independientemente de la relación intrínseca que pueda guardar el

derecho de libertad de asociación con el derecho de huelga, no basta para probar la violación al derecho de asociación de los trabajadores aduaneros, en los términos que establece la Convención. El hecho de que el Estado negara la posibilidad de ir a huelga, no restringió a los trabajadores para ejercer su derecho de asociación, toda vez que es en esa capacidad de asociados a un sindicato que presentaron el recurso ante la Corte Suprema de Justicia y éste fue admitido.

- c) La Comisión señala que al no pronunciarse sobre el tema de la ilegalidad de la huelga o la supremacía de la Constitución sobre leyes inferiores, como el Código de Trabajo, la Corte Suprema obvió el argumento esencial de los trabajadores y produjo como efecto que los trabajadores se vieran imposibilitados de contar con un recurso judicial efectivo, en los términos del artículo 25 de la Convención; sin embargo, ello no implica la violación del derecho de asociación de los trabajadores aduaneros.
- d) La Comisión considera que en el presente caso no resulta claro el alegato de los peticionarios de que *"al ser la mayor parte de los despedidos, trabajadores sindicalizados, se desconoció el derecho de asociación"*, toda vez que no surge de los elementos contenidos en el expediente que se les haya impedido ejercer este derecho o que hayan sufrido persecución por su afiliación a un sindicato.
- e) En consecuencia, la Comisión concluye que no es posible imputar responsabilidad al Estado por la violación del derecho a la libertad de asociación contenido en el artículo 16 de la Convención Americana.

#### **1.4. Caso 11.382 Finca La Exacta Vs. Guatemala. Informe Anual de 2002**

- Hechos

- a) Los trabajadores de la finca La Exacta comenzaron a organizarse y protestar contra las condiciones en que trabajaban a principios de 1994 con la ayuda de los dirigentes sindicales de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala ("UNSITRAGUA"). No

hubo reacción de los tribunales del trabajo de Guatemala ni de la administración de la finca, y los trabajadores ocuparon la finca el 17 de julio de 1994.

**b)** El 24 de agosto de 1994 agentes de las fuerzas de seguridad de Guatemala penetraron en la finca y utilizaron uso excesivo de fuerza contra los ocupantes de la misma. Los agentes entraron a la fuerza en la finca con un tractor y comenzaron a disparar sus armas y lanzar bombas de gas lacrimógeno sin provocación. Como resultado del conflicto fueron muertas tres personas y once fueron heridas.

**c)** Después de la ocurrencia de los hechos, el Gobierno de Guatemala omitió investigar debidamente esos hechos y sancionar a los responsables.

**d)** El Gobierno de Guatemala incurrió en denegación de justicia al no proporcionar a los trabajadores un debido proceso, la posibilidad de ser oídos y adecuados recursos judiciales en relación con sus reclamaciones laborales.

• Frente al derecho de asociación, la CIDH señaló lo siguiente:

**a)** Estos antecedentes de la incursión del 24 de agosto de 1994 y la manera en que se planificó y realizó la incursión demuestran que la finalidad de la misma era eliminar el movimiento sindical y sus manifestaciones en la finca La Exacta. La incursión se realizó con un grado de fuerza excesivo a los solos efectos de cumplir la obligación policial legítima de cumplir órdenes de arresto. Además, en el plan policial para la realización de la incursión se llamaba "fuerzas enemigas" a los "grupos de campesinos organizados" y a los "Líderes sindicalistas".

**b)** La Comisión advierte también que los propietarios de la finca, e inclusive los de otras fincas vecinas, colaboraron con la policía para llevar a cabo la operación del 24 de agosto de 1994. El plan de la operación establece que "los interesados" proporcionarían el apoyo logístico para la operación, incluido apoyo aéreo, autobuses y camiones, así como alimentos para los agentes policiales participantes. El testimonio del piloto de helicóptero

Carlos Alberto Enríquez Santizo señala que llevó en su helicóptero a Álvaro Blanco, uno de los propietarios de la empresa y finca conocida como La Exacta, durante la incursión. Agentes de seguridad privados de la finca La Exacta vestían uniformes policiales y participaban en la incursión. El testimonio del agente de la Policía Nacional que preparó el plan de la operación indica que el propietario de una finca vecina proporcionó otro helicóptero para que se usara en la incursión.

- c) La Comisión considera que el análisis del plan y de la operación policial del 24 de agosto de 1994, conjuntamente con la colaboración de los propietarios de la finca La Exacta y de otros propietarios de la zona, revela que las fuerzas policiales no actuaron con objetividad como agentes de seguridad pública el 24 de agosto de 1994, sino que actuaron con el fin de alcanzar el objetivo de los propietarios de la finca de tomar represalias contra la expresión del movimiento de trabajadores rurales que surgió en la finca La Exacta, y suprimirla.
- d) Al unirse en una asociación sindical para realizar actividades sindicales, los trabajadores habían emprendido una actividad protegida por el artículo 16 de la Convención. Los agentes gubernamentales, que trabajaban con los propietarios de la finca, castigaron con la más severa sanción posible la decisión de los trabajadores de la finca La Exacta de crear una organización sindical, matando a tres hombres, lesionando gravemente a otros once y poniendo en peligro la vida y la seguridad de todo un grupo de personas. La represalia tomada contra las actividades sindicales y la supresión del movimiento sindical constituyen una violación del artículo 16.
- En cuanto a la denegación de justicia en relación con las reclamaciones laborales de los trabajadores de la finca La Exacta , la Comisión concluye que:
- a) El Gobierno de Guatemala violó los artículos 8 y 25 de la Convención en relación con las reclamaciones laborales presentadas por los trabajadores de la finca La Exacta ante los tribunales guatemaltecos. Esas violaciones se refieren tanto a las reclamaciones planteadas en la petición inicial de los trabajadores ante los tribunales guatemaltecos, que

pone en marcha un proceso referente a un conflicto colectivo, como a las reclamaciones relativas al despido de trabajadores tras la presentación de la petición referente al conflicto colectivo.

- b)** Los trabajadores organizados que procuraron obtener acceso a los tribunales para la determinación de sus derechos y obligaciones laborales frente a los propietarios y administradores de la finca La Exacta se les denegó la posibilidad de ser oídos dentro de un plazo razonable, en violación del artículo 8 de la Convención. Los tribunales laborales guatemaltecos no establecieron un foro en que pudieran oírse, para su resolución, las reclamaciones de los trabajadores a través de mutua colaboración con los propietarios y administradores de la finca o a través de una huelga legal. La oportunidad de ser oídos no fue proporcionada a los trabajadores dentro de los plazos previstos en la legislación guatemalteca ni dentro de ningún otro plazo razonable.
- c)** Los tribunales tampoco concedieron una audiencia ni resolvieron el caso referente al despido, a principios de marzo de 1994, de trabajadores que habían formado la asociación laboral en la finca La Exacta y que habían participado en la presentación de la petición de iniciar un proceso referente a un conflicto colectivo. Los actos de los propietarios de la finca La Exacta violaron la decisión del Juzgado Segundo de Trabajo emitida cuando se admitió oficialmente la petición. En esa decisión, y con arreglo a la ley guatemalteca, el Juzgado prohibía a cada una de las partes llevar a cabo represalias contra la otra. La decisión ordenaba específicamente que toda rescisión de contrato debía ser autorizada por el juzgado. Como se señaló, los trabajadores despedidos presentaron inmediatamente incidentes de reinstalación ante el Juzgado Segundo de Trabajo.
- d)** Pese al hecho de que los propietarios de la finca La Exacta no habían cumplido las órdenes del propio tribunal, el Juzgado Segundo de Trabajo no adoptó medidas adecuadas con respecto a las reclamaciones de los trabajadores. Más de dos años después de la presentación de los incidentes de reinstalación, los tribunales laborales de Guatemala no habían conseguido la reinstalación de los trabajadores. Según la legislación guatemalteca y las órdenes del Juzgado Segundo de Trabajo, los propietarios

de la finca La Exacta estaban obligados a reparar inmediatamente todo perjuicio que hubieran causado como resultado de una represalia adoptada contra quienes hubieran participado en el conflicto laboral.

- e) La Comisión señala que las cortes laborales de Guatemala no están en condiciones de brindar protección judicial en cuestiones laborales, no atienden oportuna ni eficazmente las cuestiones laborales y de libertad de asociación.
- f) Las autoridades guatemaltecas han admitido también que este caso se inscribe en una tendencia general a la falta de protección por parte de los tribunales guatemaltecos en lo que se refiere a cuestiones laborales. El Fiscal General de Guatemala, Acisclo Valladares Molina declaró, poco después del incidente del 24 de agosto de 1994, que el caso formaba parte de un conjunto de casos que "debieran ser solventados judicialmente en corto tiempo, [pero que] se atrasan indefinidamente en los Tribunales de Trabajo".
- g) En consecuencia, la Comisión concluye que a los trabajadores que fueron despedidos no se les dio la oportunidad de ser oídos, ni se les brindó acceso a un recurso rápido y eficaz frente a violaciones de la ley que afectaron desfavorablemente su derecho al trabajo y a la libertad de asociación, derechos reconocidos en la Constitución guatemalteca y en la Convención Americana. Esta denegación de acceso a la justicia constituye una violación de los artículos 8 y 25.1 de la Convención.

#### **1.5. Caso 11.171 Tomás Lares Cipriano Vs. Guatemala. Informe Anual de 2006**

- Hechos

- a) Tomás Lares Cipriano, agricultor de 55 años de edad, era miembro del Consejo de Comunidades Étnicas "Runujel Junam" (CERJ), y del Comité de Unidad Campesina (CUC). Como activo dirigente comunitario en su pueblo, Chorraxá Joyabaj, El Quiché, Tomas Lares Cipriano había organizado numerosas manifestaciones contra la presencia del ejército en su zona y contra el servicio aparentemente voluntario, pero de hecho

obligatorio, que los campesinos cumplieran en las denominadas Patrullas de Autodefensa Civil (PAC). Asimismo, formuló numerosas denuncias en relación con las amenazas contra la población local por parte de los Comisionados Militares que actuaban como agentes civiles del ejército, jefes de patrulla y, en ocasiones, como soldados.

**b)** El día 19 de febrero de 1993, tres mil miembros de los Comités Voluntarios de Autodefensa presentaron su renuncia pública ante las autoridades civiles, entre estos se encontraba Tomas Lares Cipriano.

**c)** El 30 de abril del mismo año, Tomas Lares Cipriano fue emboscado y asesinado, por Santos Chich Us, Leonel Olgadez, Catarino Juárez, Diego Granillo Juárez, Santos Tzit y Gaspar López Chiquiaj, integrantes de las PAC. El cadáver presentaba dos impactos de bala en la mano izquierda, una entre los ojos y otra en la cabeza, la oreja derecha mutilada, la cabeza fracturada y tajada.

• Con base en los hechos narrados, la Comisión, estableció lo siguiente al estudiar la presunta violación a la libertad de asociación:

**a)** La libertad de asociación ha sido entendida como el derecho del individuo de unirse con otros en forma voluntaria y durable para la realización común de un fin lícito. En cuanto a su naturaleza, la Comisión ha destacado que tanto el derecho a la libertad de reunión, como el derecho de asociación han sido ampliamente reconocidos como derechos civiles individuales sustanciales que brindan protección contra la interferencia arbitraria del Estado cuando las personas deciden asociarse con otras, y son fundamentales para la existencia y el funcionamiento de una sociedad democrática.

**b)** En relación con el presente caso, la Comisión toma en cuenta que en la mayoría de las veces, las más graves violaciones a los derechos humanos tales como las ejecuciones extrajudiciales y las desapariciones forzadas, tienen por objeto silenciar o sacar de la arena política y social a determinados líderes o activistas. En ese sentido, estima que la violación del derecho a la vida, por ejemplo, puede ser una medida represiva extrema en

represalia a las actividades, comunitarias, sociales o de participación política que desarrolla la víctima. Aun cuando sería razonable afirmar que en tal sentido se habría incurrido en una violación al derecho de asociación o a la libertad de expresión, desde una perspectiva estrictamente jurídico-conceptual, la privación de dichos derechos estaría subsumida en la afectación al derecho a la vida.

c) Por lo tanto, en las circunstancias del presente caso, la Comisión concluye que el derecho a la libertad asociación se encuentra subsumido en el derecho de a la vida consagrado en el artículos 4 de la Convención Americana; y en consecuencia, la Comisión se abstiene de pronunciarse sobre las pretensiones de los peticionarios al respecto y remite a los criterios y conclusiones consignados en el capítulo correspondiente a la violación del derecho a la vida.

## **2. Informes Especiales**

### **Informe de Colombia 1997**

En este informe la CIDH sostiene que es insuficiente la existencia de normas legales o proyectos gubernamentales para entender que los derechos son respetados o garantizados en la realidad. *“Lo esencial es que los derechos económicos, sociales y culturales reconocidos en las normas internacionales y constitucionales reseñados tengan plena vigencia en la vida cotidiana de cada uno de los habitantes de Colombia, garantizando de este modo, un mínimo de condición de vida digna a los mismos”*. Luego la CIDH aborda el tema de la progresividad de los derechos sociales: *“El carácter progresivo del deber de realización de alguno de estos derechos, según lo reconocen las propias normas citadas, no implica que Colombia puede demorar la toma de todas aquellas medidas que sean necesarias para hacerlos efectivos. Por el contrario, Colombia tiene la obligación de iniciar inmediatamente el proceso encaminado a la completa realización de los derechos contenidos en dichas normas. Bajo ningún motivo, el carácter progresivo de los derechos significa que Colombia puede diferir indefinidamente los esfuerzos desplegados para su completa realización”* [Párr. 6]. La Comisión termina señalando que se exige como mínimo

que la vigencia y el acceso de la población a los derechos sociales no se reduzca con el tiempo, con lo que la cobertura se convierte en un importante criterio de medición del cumplimiento progresivo de este tipo de derechos.

### **Informe Brasil 1997**

En este informe, la CIDH resalta la explotación de los niños en el sector laboral, como una forma de violencia contra los menores. Si bien la legislación brasilera es protectora de los menores de edad, el trabajo de adolescentes con sustancias tóxicas, en condiciones insalubres o en locales peligrosos resulta ser una práctica común, especialmente en la industria. Además existen jornadas de trabajo largas que impiden a los menores de edad, en muchos casos, poder asistir a la escuela o verse en la necesidad de abandonarla (párrafo 41). Este tipo de ejemplos se reproducen en otras actividades económicas y en algunos casos se presentan otros tipos graves de violaciones a los derechos humanos. *“Este tipo de trabajo se desarrolla generalmente en haciendas distantes de los grandes centros y en algunas usinas o empresas del país, en donde niños y adolescentes desempeñan trabajos expresamente pesados, como cortar caña de azúcar o bambú. Sus jornadas son comúnmente de 10 a 12 horas diarias y sus sueldos son bajos. Además, se ven obligados a pagar caro por los bienes necesarios para su sustento. Esto los lleva a contraer deudas con sus patronos, que van aumentando cada día y que obviamente no pueden saldar con sus bajos ingresos. Los dueños de las haciendas, por su parte, no les permiten abandonar el sitio de trabajo a menos que salden previamente sus deudas con ellos y contratan pistoleros para evitar que se fuguen. Los pistoleros a sueldo usan la fuerza para cumplir su cometido, llegando a veces hasta el asesinato. Todo lo anterior hace que la situación de los menores se transforme en una relación de servidumbre, ya que a raíz de este círculo vicioso de bajos ingresos y deudas crecientes, quedan prácticamente hipotecados de por vida con la hacienda. Cabe señalar, además, que se ha informado a la Comisión que estos menores manejan instrumentos y máquinas peligrosas, sin ningún tipo de protección, y es común que sufran accidentes graves de trabajo que, en general, no son denunciados a las autoridades por miedo a las represalias de los patronos”* (Párr.42).

El trabajo forzoso es otra de las graves violaciones de los derechos humanos que se producen en la región. La CIDH estudió de manera clara dicha violación en este informe: *“Al llegar los trabajadores a la plantación donde deberán trabajar, encuentran que ya son «deudores» de los contratistas por el transporte y comida del traslado; tienen además que pagar su comida y habitación en el establecimiento; y que las condiciones de trabajo son mucho peores de lo prometido y en general ilegales. Sea porque el salario es menor del prometido o porque se mide por hectárea trabajada y las condiciones son más difíciles de las que les habían indicado, el salario real no alcanza para enfrentar las «deudas» que se les imputan. Al mismo tiempo se les amenaza que no pueden abandonar la hacienda sin hacer efectivo previamente el pago. Cuando a veces lo intentan, sicarios de los contratistas los detienen encañonándolos con armas de fuego, y en caso de que no acepten la amenaza, les disparan. Como las haciendas son aisladas, estas tentativas de lograr la libertad son difíciles y riesgosas, y en muchos casos les significan la muerte”* (Párr. 22).

### **Informe México 1998**

También las cifras del número de menores que trabajan aumentan anualmente en la región, lo cual se refleja en este informe, en el que la CIDH retrata las consecuencias de este proceso para ese país. *“De acuerdo al informe de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) de 1996, también aumentó el número de niños que empiezan a trabajar más temprano. En 1970, el 6,2% de los niños entre 10 y 14 años de edad estaban empleados. Este número casi fue duplicado a 12,3% en 1990, manteniéndose elevado en 1995 con un 11,1%. Ello lleva a que un importante porcentaje de jóvenes mexicanos carezca de oportunidades de progreso, y que se encuentren frente a una situación propicia al delito y la violencia, empeorando la situación de los derechos humanos”* (Párr. 595).

El tema de los salarios también ha sido un tema recurrente en los Informes Especiales de la Comisión. Ello es entendible por los problemas que han surgido en la región por las políticas de ajuste y de flexibilización laboral implementadas por la mayoría de los gobiernos. En este informe se inicia ese balance. *“El proceso de desregulación y apertura económica que se ha desarrollado en México desde los años ochenta ha incluido la*

*desregulación de los salarios. La consecuencia de este proceso ha sido un crecimiento de la desigualdad de los salarios de los trabajadores mexicanos. En 1984, antes de la reforma, el coeficiente de desigualdad era de 0.43, subiendo a 0.48 en 1992. La CIDH estima que el desafío de la globalización está en aprovechar las oportunidades de expandir empleos, aumentar ingresos y ayudar a aquellos que pueden ser marginados o desplazados, a fin de que puedan adquirir las calificaciones necesarias para competir en un nuevo ambiente global” (Párr. 559).*

### **Informe República Dominicana 1999**

En este informe, la CIDH estudió el tema del trabajo de las mujeres, en el que se presentan graves violaciones a los derechos humanos. Tal vez el caso más resaltante lo sufren las mujeres haitianas que viven en República Dominicana. *“El trabajo de la mujer haitiana en los campos de caña es discriminado. Aproximadamente un 5% de los cortadores de caña son mujeres, a quienes se les paga la mitad de lo que reciben los hombres. Según se señaló, el Consejo Estatal del Azúcar no tiene registro de las mujeres que viven en los bateyes y la única función que les atribuyen es la de que garanticen la presencia de los braceros en las siguientes zafras” (Informe Párr. 347).* A esto se agrega que *“las mujeres haitianas son víctimas de violaciones sexuales y no tiene a quien recurrir, pues incluso los jefes de bateyes, guardias campestres y agentes de migración abusan de ellas, amenazándolas con deportarlas a ellas o a sus familiares si no acceden a sus requerimientos” (Párr. 349).*

### **Informe de Perú 2000**

La CIDH avanza con el tema de la progresividad de los derechos sociales precisando cuándo puede configurarse una violación a este tipo de derechos: *“El carácter progresivo con que la mayoría de los instrumentos internacionales caracteriza las obligaciones estatales relacionadas con los derechos económicos, sociales y culturales implica para los Estados, con efectos inmediatos, la obligación general de procurar constantemente la realización de los derechos consagrados sin retrocesos. Luego, los retrocesos en materia*

*de derechos económicos, sociales y culturales pueden configurar una violación, entre otras disposiciones, a lo dispuesto en el artículo 26 de la Convención Americana”*

Si con el Informe de Colombia, un valioso instrumento de análisis es el avance o retroceso de la cobertura de la población para acceder a los derechos sociales, en el Informe de Perú se agrega otro importante elemento de análisis: la disminución de la protección normativa de los derechos. Al respecto, la CIDH estima importante resaltar que *“la Constitución peruana de 1993 eliminó algunas disposiciones importantes sobre derechos económicos y sociales que existían en la Constitución de 1979, tales como el derecho a alcanzar un nivel de vida que permita a la persona asegurar su bienestar y el de su familia (artículo 2.15), el derecho a la alimentación (artículo 18) y diversos aspectos relacionados con el derecho al trabajo”* [Párr. 12]. Por ello, la Comisión considera que *“la eliminación efectuada por Perú del carácter constitucional de algunos de tales derechos constituye un retroceso en la materia”* [Párr. 13].

En este informe, la CIDH también expone juiciosamente sus criterios al confrontar los despidos masivos de trabajadores y el derecho al trabajo. *“La Comisión considera particularmente relevantes los mencionados aspectos, puesto que el derecho al trabajo es un derecho humano de muy especial relevancia, que atañe al disfrute de muchos otros derechos. Al respecto, debe significarse, que el derecho al trabajo es el primero de los derechos a que se refiere el Protocolo de San Salvador. Dicho instrumento, en sus artículos 6 y 7, establece que los Estados se comprometen «a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo» y que deben garantizar en sus legislaciones, de manera particular, «una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias»”* (Párr. 25).

En el caso peruano, el salario mínimo no cubre con el costo de la canasta familiar básica (Párr. 24).

### **Informe de Paraguay 2001**

La CIDH trata el tema de la indivisibilidad e interdependencia de los derechos civiles y políticos con los derechos sociales, especialmente en el plano de las violaciones a estos derechos. *“Con el transcurso del tiempo se ha ido reconociendo la indivisibilidad e interdependencia entre los derechos económicos, sociales y culturales, y los derechos civiles y políticos. Teniendo en cuenta esa indivisibilidad de los derechos humanos, la Comisión desea puntualizar que la violación de los derechos económicos, sociales y culturales generalmente trae aparejada una violación de derechos civiles y políticos. En efecto, una persona que no recibe adecuado acceso a la educación puede ver mermada su posibilidad de participación política o su derecho a la libertad de expresión. Una persona con escaso o deficiente acceso al sistema de salud verá disminuido en diferentes niveles, o violado de un todo, su derecho a la vida. Esta situación puede darse en diferentes grados, según la medida de la violación de los derechos económicos, sociales y culturales, pudiendo sostenerse en términos generales que a menor disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales, habrá un menor disfrute de los derechos civiles y políticos. En este contexto, una situación de máxima violación de los derechos económicos, sociales y culturales significará una máxima violación de los derechos civiles y políticos. Ello es lo que sucede cuando nos encontramos con una situación de pobreza extrema”* [Párr. 4].

En este mismo Informe, la CIDH agrega otro elemento de análisis para la protección de los derechos sociales: el uso de los fondos destinados a gastos sociales. *“A menudo se sostiene que lo reducido de los recursos públicos constituye un impedimento para la plena realización de los derechos económicos y sociales. Al respecto debe tenerse en cuenta que es frecuente que los recursos destinados por el Estado para tales rubros sean insuficientes, pero además debe tomarse en cuenta, que no sólo se trata de cuánto se destina a gastos sociales, sino también la manera en que los fondos son utilizados”* (Párr. 12)

Sobre el tema del salario mínimo, la CIDH ha verificado que en muchos países de la región no se cumple con este derecho. En Paraguay, *“la Comisión ha recibido información que se refiere al incumplimiento del salario mínimo por parte de empresas y de otros sectores de*

la economía. Al respecto se señala que el sector patronal utiliza la presión de los informales en el mercado de trabajo para flexibilizar de hecho los niveles de remuneración” (Párr. 36). Hay también pronunciamientos sobre la jornada de trabajo, en los que se menciona el caso de Paraguay como el país donde no se producen constantes violaciones al horario máximo de trabajo. Sin embargo, el caso más crítico es el sector transporte, con choferes que trabajan 16 horas por día sin recibir los beneficios laborales establecidos en la ley (Párr. 36).

En este informe, la CIDH se pronunció sobre el tema de la libertad sindical, estableciendo que *“tiene competencia respecto a denuncias individuales contra Estados parte del Protocolo de San Salvador en relación a ciertos aspectos de los derechos sindicales. En efecto, conforme al artículo 8 (1) (a) de dicho instrumento, los Estados Partes, entre ellos Paraguay, se compromete a garantizar el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección para la protección y promoción de sus intereses. A su vez, el artículo 19 (6) de dicho Protocolo contempla que si el derecho antes mencionado, entre otros, fuese violado por «una acción imputable directamente a un Estado parte del presente Protocolo, la situación podría dar lugar, mediante la participación» de la CIDH y de la Corte Interamericana a la aplicación del sistema de peticiones individuales establecido en la Convención Americana”* (Párr. 41).

### **Informe Venezuela 2003**

Dice la CIDH que la nueva Constitución Política venezolana de 1999 se ocupa en el Título III, denominado de los *“Derechos Humanos y Garantías y de los Deberes”* de todo lo referente a los derechos de los trabajadores. De conformidad al artículo 95, las organizaciones sindicales no se encuentran sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa y los trabajadores están protegidos contra cualquier discriminación o medida contraria a sus derechos. Asimismo, los líderes sindicales no pueden ser removidos de sus cargos durante el período de tiempo y bajo las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones de liderazgo. Sin embargo, la Comisión considera que *“lo estipulado en este artículo resulta en cierta manera contradictorio con lo establecido en el*

*artículo 293 y en la disposición transitoria octava, ya que disponen que el Consejo Nacional Electoral tiene por función organizar las elecciones de los sindicatos y gremios profesionales y que mientras se promulgan las nuevas leyes electorales previstas en la Constitución, los procesos electorales serán convocados, organizados, dirigidos y supervisados por el mencionado órgano electoral”.*

Al respecto, la Comisión Interamericana considera que *“las facultades atribuidas al Poder Electoral, a través del Consejo Nacional Electoral, suponen una intervención administrativa en las actividades sindicales de los trabajadores lo que supone una vulneración al derecho a la libertad sindical reconocido en el citado artículo 95 de la Constitución”.*

La Comisión recuerda al Gobierno que la reglamentación de los procedimientos y modalidades de la elección de dirigentes sindicales debe corresponder a los estatutos sindicales y no a un órgano ajeno a las organizaciones de trabajadores. En estas condiciones, la Comisión solicita al Gobierno que *“tome medidas para modificar el artículo 293 de la Constitución de la República y la ley orgánica del Poder Electoral en lo que se refiere a su intervención en las elecciones de las organizaciones de trabajadores y que le informe en su próxima memoria sobre toda medida adoptada a este respecto”.*

Sobre el particular, la Comisión cita a la Comisión de Expertos de la OIT que se ha pronunciado sobre determinadas normas de la ley Orgánica del Trabajo. Concretamente, ha señalado que podrían plantear problemas de incompatibilidad con respecto a la aplicación del Convenio N° 87 referente a la libertad sindical, fundamentalmente las siguientes disposiciones: la exigencia de un período de residencia demasiado largo (de más de 10 años) para que los trabajadores extranjeros puedan formar parte de la junta directiva de un sindicato (artículo N° 404); la enumeración demasiado extensa y detallada de las atribuciones y finalidades que deben tener las organizaciones de trabajadores y de empleadores (artículos N° 408 y 409); la exigencia de un número elevado de trabajadores (100), necesario para formar sindicatos de trabajadores no dependientes (artículo N° 418); la exigencia de un número elevado de empleadores (10), para constituir un sindicato de patronos (artículo N° 419).[251]

La Comisión considera que la legislación laboral de Venezuela presenta ciertas regulaciones que deben ser modificadas o revisadas para que se adecuen plenamente a los estándares internacionales en materia de libertad sindical, de conformidad a lo establecido en la Convención Americana y en su Protocolo Adicional, en atención además a las solicitudes planteadas por la OIT al respecto.

La CIDH considera especialmente preocupante los despidos masivos de los trabajadores de PDVSA. La información proporcionada señala que un total aproximado de 12.383 trabajadores fueron despedidos de la empresa estatal bajo el argumento del abandono de sus puestos de trabajo en el marco del llamado paro cívico nacional efectuado durante el mes de diciembre de 2002 hasta febrero de 2003 y que tales despidos se efectuaron en ausencia de procedimientos administrativos que garantizaran el debido proceso legal. En ese sentido, la CIDH considera fundamental que *“los procedimientos judiciales que se efectúan para la revisión de tales despidos se ajusten estrictamente a las exigencias del debido proceso legal de conformidad a lo establecido en el artículo 8 de la Convención”*.

En Venezuela se verifica una situación caracterizada por una constante intervención en la vida de los sindicatos, mediante acciones del Gobierno que obstruyen la actividad de los dirigentes sindicales, buscando controlar políticamente el movimiento organizado de trabajadores. Por su parte, el Comité de Libertad Sindical señaló que era *“extremadamente grave y urgente la situación en Venezuela, que muestra una continua progresión de quejas a cerca de repetidas violaciones de libertad sindical tanto de organizaciones de trabajadores como de organizaciones de empleadores”*.

El 3 diciembre de 2000 se realizó un referendo convocado por iniciativa del Gobierno mediante el cual se consultó al electorado si estaba de acuerdo en renovar la dirigencia sindical mediante elecciones a celebrarse dentro de un plazo de seis meses. Durante ese lapso, si el resultado de la consulta era positivo, se suspendería en sus funciones a los directivos de las Centrales, Federaciones y Confederaciones sindicales establecidas en el país. El mencionado referendo resultó en un triunfo significativo de la posición favorable a

la renovación sindical, acompañado de un alto grado de abstencionismo. Conforme a las respuestas positivas que sumaron el mayor porcentaje en dicho evento sindical, los mencionados directivos fueron suspendidos efectivamente de sus funciones sindicales, y se convocó a nuevas elecciones, conforme al Estatuto Electoral que reglamentó los procesos eleccionarios para la renovación de la dirigencia sindical.

En relación a este asunto, la CIDH señaló que *“el haber permitido a la población en general participar en dicho referendo, es decir, incluyendo a personas distintas de los trabajadores afiliados, implicó una violación al derecho a la libertad sindical y al de los trabajadores a elegir a sus dirigentes”*.

Además, el Gobierno Nacional se negó a reconocer a los directivos de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), la mayor organización sindical del país según los datos emanados del Consejo Nacional Electoral, como los legítimos voceros de la organización sindical señalando que el Consejo Electoral, con posterioridad a la realización del proceso de elección referido, no habría formalizado la designación de aquellos. A raíz de esta controversia fueron excluidos los directivos electos de la mencionada confederación como representantes de la Comisión Tripartita Nacional, que se convoca cada tres años, para presentar al Presidente de la República recomendaciones en materia de incremento salarial. En consecuencia, el aumento de salarios decretado en abril de 2002 se hizo sin la previa consulta a dicha organización sindical. Todo lo anterior, contribuyó a generar un ambiente de permanente confrontación con la mencionada organización.

En virtud de lo anteriormente expuesto, la Comisión observa que *“se verificó una situación contundente de intervención del Estado en la dinámica de las organizaciones sindicales a pesar de la existencia de reiteradas recomendaciones de la OIT para que no procediera de tal modo”*. Asimismo, la Comisión destaca la importancia de que de la manera más urgente se solucione el problema del reconocimiento de la dirigencia sindical de la CTV, principal Confederación venezolana, en atención a las necesidades y derechos de sus representados.

Sin perjuicio de lo anterior, la CIDH estima pertinente reconocer un significativo avance que se registró en el ámbito de la libertad sindical. El 23 de julio de 2002 la Sala Electoral de Tribunal Supremo de Justicia determinó que la actuación del Consejo Supremo Electoral fuera *“de carácter supletoria y que por lo tanto este órgano solo intervendría cuando se presentara una controversia que la propia organización sindical no pueda resolver en su seno”*.

## CONCLUSIONES

Como bien lo dice el juez Cançado Trindade, *“mientras en su origen la formulación y, en consecuencia, la protección de los derechos humanos había obedecido a una distinción entre los derechos civiles y políticos por un lado y los derechos económicos, sociales y culturales por el otro, una muy neta evolución, a nivel tanto global como regional, se desarrolló a partir de la adopción de los principales instrumentos internacionales generales relativos a los derechos humanos”*<sup>63</sup>.

No obstante lo señalado por el Juez Cançado, a través de lo expuesto en este documento, se ha demostrado que la tesis de la indivisibilidad de los derechos humanos se ha visto reflejada en mayor medida en la consagración positiva de los derechos económicos, sociales y culturales en instrumentos internacionales y regionales, y no tanto en los mecanismos de protección de tales derechos.

Así, existe un reconocimiento amplio de un listado extenso de derechos laborales consagrados en los tratados internacionales de derechos humanos de la región. Forman parte de ello: la libertad de trabajo, el derecho al trabajo, el salario mínimo, la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales, el descanso semanal remunerado, las vacaciones anuales remuneradas, el descanso en feriados, la prohibición del trabajo forzado u obligatorio, las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, la estabilidad laboral, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la protección del trabajo de los menores y de las mujeres, la libertad sindical, el fuero sindical y la huelga.

Con todo, se observa que los derechos laborales no son un tema recurrente en los pronunciamientos de la Comisión Interamericana y de la Corte Interamericana, cuyo motivo no es la ausencia de violaciones a estos derechos, sino la gravedad de otros tipos de

---

<sup>63</sup> CANÇADO TRINIDADE, Op. Cit., Pág. 60

violaciones a los derechos humanos, como el derecho a la vida y la integridad de las personas. La mayoría de los pronunciamientos de la CIDH o la CorteIDH, se refieren a la violación del derecho a la vida e integridad física de los líderes sindicales asesinados o desaparecidos, o a la vulneración de garantías judiciales y protección judicial de trabajadores despedidos, dejando un poco al lado la evidente vulneración al desarrollo progresivo de derechos económicos y sociales de esos trabajadores. El hecho de que el artículo 26 consagre una progresividad en el desarrollo de tales derechos, no puede traducirse en que su protección deje de ser eficaz. Lo anterior, precisamente, porque se debe romper con la separación entre derechos civiles y políticos, y los económicos, sociales y culturales, pareciendo suponer que los primeros son “más humanos” que los segundos. Los derechos económicos, sociales y culturales, son también trascendentes e ineludibles para los seres humanos.

Por tanto, con fundamento en lo analizado en el presente escrito, se concluye lo siguiente:

Primero, realizar una crítica al Sistema Interamericano en el sentido que debe existir una protección más eficaz a los derechos económicos, sociales y culturales, aplicando de una manera menos restringida el artículo 26 de la CADH.

Segundo, se debe ratificar que los sindicatos tienen acceso a los órganos del sistema, como grupo de personas, para denunciar violaciones a sus derechos humanos. Asimismo, se afirma que los Estados pueden ser declarados responsables internacionalmente por las violaciones cometidas por una empresa, cuando no cumplen con el deber consagrado en el artículo 1.1. de la CADH, de investigar eficiente y adecuadamente dichos actos, y de juzgar y sancionar a los culpables. Lo anterior se traduce en que el Sistema Interamericano brinda las condiciones para que cuando exista una vulneración de derechos humanos de carácter laboral, éstos puedan ser reivindicados a través de la CIDH o la CorteIDH, independientemente del origen de la relación laboral, es decir, puede tratarse indistintamente de un empleado público o de un trabajador de carácter privado, e igual el Estado podrá ser responsable.

Tercero, poner de presente que a pesar de los esfuerzos de la CIDH por investigar y conocer de fondo la situación del respeto y aplicación de los derechos laborales en la región, sus informes especiales evidencian una carencia de voluntad por parte de los Estados para crear políticas que aseguran la protección de tales derechos. En relación con la necesidades trascendente de crear políticas estatales para la protección de los derechos laborales, en Colombia, la Procuraduría General de la Nación, al estudiar su función de vigilancia superior respecto del deber del Estado de prevenir las violaciones de Derechos Humanos, ha considerado que: *“La vigilancia del deber del Estado de prevenir las violaciones al derecho al trabajo y a las libertades sindicales por parte de la Procuraduría comprende que el Estado diseñe una política cuyo objeto sea estimular el crecimiento y el desarrollo económico, elevar el nivel de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y del subempleo, deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, esta política debe fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido”*. Asimismo, señala que debe haber una *“consistencia entre la legislación laboral vigente y los instrumentos internacionales que contienen derechos y principios esenciales sobre el derecho al trabajo, y una real implementación de dichos estándares internacionales, mediante su legislación y prácticas”*<sup>64</sup>.

Finalmente, los derechos laborales protegidos como derechos humanos, deben garantizarse bajo esa condición, independientemente de que se consideren civiles y políticos, o económicos, sociales y culturales. En esa medida, partiendo del concepto de derechos humanos como aquellos inherentes a toda persona, que no pueden ser mermados bajo ninguna circunstancia, los derechos humanos laborales deben ser protegidos según las mismas prerrogativas. El Sistema Interamericano cuenta con una valiosa e importante consagración de derechos laborales, pero es necesario un mayor énfasis en su protección, lo cual requiere la superación teórica de la dicotomía de derechos civiles y políticos y derechos económicos sociales y culturales.

---

<sup>64</sup> Procuraduría General de la Nación. “La vigilancia superior de la PGN respecto del deber del Estado de prevenir las violaciones de los Derechos Humanos y las infracciones graves del Derecho Internacional Humanitario”. Bogotá: 2005. Pág. 96

## **BIBLIOGRAFIA**

### **1. Doctrina**

- ALVAREZ LONDOÑO, Luis Fernando, S.J. “Historia del Derecho Internacional Público”. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá D.C.: 2000
- BARBOSA DELGADO, Francisco R. “Litigio Interamericano: Perspectiva Jurídica del Sistema de Protección de Derechos Humanos”. Universidad Jorge Tadeo Lozano. Bogotá: 2002.
- CAMPOS RIVERA, Domingo. “Derecho Laboral Colombiano”. Editorial Temis S.A. Bogotá: 1997.
- CANÇADO TRINIDADE, Antonio Augusto. “La Cuestión de la Protección Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Evolución y Tendencias Actuales” Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Costa Rica: 1992. Pág. 26
- CERÓN DEL HIERRO, Antonio. “Introducción al Derecho del Trabajo. Relaciones Individuales”. Editorial Derecho Vigente, Bogotá: 1998.
- Comisión Andina de Juristas. “Protección de los Derechos Humanos”. Centro Editorial Universidad del Rosario, Bogotá: 1999
- Comisión Interamericana de Mujeres. “Seguimiento del Programa Interamericano Sepia I –Reunión Género Y Trabajo” 11-12 diciembre 2001 Washington, D.C.
- FARRAJOLI, Luigi. “Razones Jurídicas del Pacifismo”. Editorial Trotta, Madrid: 2004
- FÁUNDEZ LEDESMA, Héctor. “El Sistema Interamericano de Derechos Humanos: Aspectos Institucionales y Procesales”. Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- GALVIS, Ligia. “Comprensión de los Derechos Humanos. Hacia una Cultura de los Derechos Humanos –Historia, Legislación y Protección Internacional-”. Ediciones Aurora, Bogotá: 1996.
- LAFER, Celso. “La Reconstrucción de los Derechos Humanos. Un Diálogo con el Pensamiento de Ana Arendt”. Fondo de Cultura Económica de México, México D.F.: 1994
- Manual de Derecho Internacional Público. “El Individuo en el Derecho Internacional. Sección III: Protección Internacional de los Derechos Humanos”. Editado por Max Sorensen, Fondo de Cultura Económica de México, México: 2002.

- MOLINA HIGUERA, Angélica. “Contenido y Alcance del Derecho Individual al Trabajo. Marco para la Evaluación de la Política Pública del Derecho al Trabajo desde una Perspectiva de Derechos Humanos”. Defensoría del Pueblo, Bogotá: 2005
- NIETO NAVIA, Rafael. “Introducción al Sistema Interamericano de Protección a los Derechos Humanos”. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá: 1988
- Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. “Interpretación de las normas internacionales sobre derechos humanos. Observaciones y recomendaciones generales de los órganos de vigilancia de los tratados internacionales de derechos humanos de las Naciones Unidas”. Bogotá: 2002-
- ORTIZ RIVAS, Hernán. “Los Derechos Humanos. Reflexiones y Normas”. Editorial Temis, Bogotá: 1994
- Procuraduría General de la Nación. “La vigilancia superior de la PGN respecto del deber del Estado de prevenir las violaciones de los Derechos Humanos y las infracciones graves del Derecho Internacional Humanitario”. Bogotá: 2005.
- Red de Promotores de Derechos Humanos. “Estado social y democrático de derecho y derechos humanos”. Defensoría del Pueblo, Bogotá: 2001
- UPRIMNY, Inés Margarita; VALENCIA, Alejandro. “Compilación de Jurisprudencia y Doctrina Nacional e Internacional. Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y Derecho Penal Internacional”, Volumen IV. Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Bogotá: 2003

## 2. Normatividad

- Declaración Americana de los Derechos y los Deberes del Hombre. Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana en Bogotá en 1948
- Declaración Universal de Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (iii) del 10 de diciembre de 1948
- Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador. Proclamada por la IX Conferencia Internacional Americana de Río de Janeiro de 1947
- Carta de la Organización de Estados Americanos

- Constitución Política de Colombia. Legis Editores S.A., Bogotá: 2006
- Código Sustantivo del Trabajo. Editorial Temis S.A., Bogotá: 2003
- Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José. Adoptada en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969 en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. Ley 16 de 1972
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Aprobada en Ciudad de Guatemala, Guatemala, el 6 de junio de 1999, en el vigésimo noveno período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos. Ley 762 de 2002
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención De Belem Do Para". Adoptada por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su vigésimo cuarto periodo ordinario de sesiones, del 9 de junio de 1994, en Belem do Para, Brasil. Ley 248 de 1995.
- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Adoptada por el Consejo de Europa en 1950
- Convenio de la OIT No. 14: Descanso semanal (industria), 1921.
- Convenio de la OIT No 87: sobre Libertad Sindical y protección del Derecho de sindicación de 1948.
- Convenio de la OIT No. 95: Protección del salario, 1949.
- Convenio de la OIT No. 97 (revisado): trabajadores migrantes, 1949.
- Convenio de la OIT No 98: Sobre Derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949.
- Convenio de la OIT No. 100: Igualdad de remuneración, 1951.
- Convenio de la OIT No. 102: Seguridad social (norma mínima), 1952.
- Convenio de la OIT No. 103: Protección de la maternidad (revisado), 1952.
- Convenio de la OIT No. 105: Abolición del trabajo forzoso, 1957.

- Convenio de la OIT No. 106: Descanso semanal (comercio y oficinas), 1957.
- Convenio de la OIT No. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- Convenio de la OIT No. 118: Igualdad de trato (seguridad social), 1962.
- Convenio de la OIT No. 122: Política del empleo, 1964.
- Convenio de la OIT No. 131: Fijación de salarios mínimos, 1970.
- Convenio de la OIT No. 132 (revisado): Vacaciones pagadas, 1970.
- Convenio de la OIT No. 138: Edad mínima, 1973.
- Convenio de la OIT No. 143: Trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975.
- Convenio de la OIT No. 154: Negociación colectiva, 1981.
- Convenio de la OIT No. 155: Seguridad y salud de los trabajadores, 1981.
- Convenio de la OIT No. 157: Conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982.
- Convenio de la OIT No. 158: Terminación de la relación de trabajo, 1982.
- Convenio de la OIT No. 169: Pueblos indígenas y tribales, 1989.
- Convenio de la OIT No. 171: Trabajo nocturno, 1990.
- Estatuto de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos
- Estatuto de la Corte Interamericana de Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Adoptado por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.  
Ley 74 de 1968
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966  
Ley 74 de 1968
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”. Suscrito

por la Asamblea General de la OEA, en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988. Ley 319 de 1996

- Protocolo de Buenos Aires de 1967. Ley 15 de 1969
- Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos
- Reglamento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

### **3. Jurisprudencia y Opiniones Consultivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos**

- Corte IDH, Asunto de Viviana Gallardo y otras. Decisión del 13 de noviembre de 1981
- Corte IDH, Caso Velásquez Rodríguez, Sentencia de 29 de julio de 1988
- Corte IDH, Caso Suárez Rosero. Reparaciones (art. 63.1 Convención Americana sobre Derechos Humanos). Sentencia de 20 de enero de 1999.
- Corte IDH, Caso Tribunal Constitucional. Aguirre Roca, Rey Terry y Revoredo Marsano Vs. Perú. Sentencia de 31 de enero de 2001
- Corte IDH, Caso Baena Ricardo y Otros. 270 Trabajadores Vs. Panamá. Sentencia de 2 de febrero de 2001.
- Corte IDH, Caso Cantos Vs. Argentina. Sentencia de Excepciones Preliminares del 7 de septiembre de 2001.
- Corte IDH, Caso de la Comunidad Moiwana Vs. Suriname. Sentencia de 15 de junio de 2005.
- Corte IDH, Caso Acevedo Jaramillo y Otros Vs. Perú. Sentencia de 7 de febrero de 2006
- Corte IDH, Caso Acevedo Jaramillo y Otros Vs. Perú. Interpretación de la Sentencia sobre Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas (Artículo 67 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) Sentencia de 24 de Noviembre de 2006
- Corte IDH, Caso Trabajadores Cesados del Congreso. Aguado Alfaro y Otros Vs. Perú. Sentencia del 24 de noviembre de 2006
- Corte I.D.H. Opinión Consultiva OC-2 del 24 de septiembre de 1982. “El efecto de las reservas sobre la entrada en vigencia de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (arts. 74 y 75)”.

- Corte IDH. Opinión Consultiva OC-6/86 del 9 de mayo de 1986. “La expresión "leyes" en el artículo 30 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.”
- Corte IDH, Opinión Consultiva OC – 10 de julio 14 de 1989. “Interpretación de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en el marco del artículo 64 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos”
- Corte IDH, Opinión Consultiva OC-18 de 17 de septiembre de 2003. “Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados”.

#### **4. Informes Anuales y Especiales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos**

- CIDH, Caso 10.879 Zenón Huamani Vs. Perú. Informe Anual de 1998
- CIDH, Caso 10.820 Américo Zavala V. Perú. Informe Anual de 1999
- CIDH, Caso 11.381 Milton García Fajardo y otros Vs. Nicaragua. Informe 100 de 11 de octubre de 2001
- CIDH, Caso 11.382 Finca La Exacta Vs. Guatemala. Informe Anual de 2002
- CIDH, Caso 11.171 Tomás Lares Cipriano Vs. Guatemala. Informe Anual de 2006
- CIDH, Informe Especial de Colombia de 1997
- CIDH, Informe Especial de Brasil de 1997
- CIDH, Informe Especial de México de 1998
- CIDH, Informe Especial de República Dominicana de 1999
- CIDH, Informe Especial de Perú de 2000
- CIDH, Informe Especial de Paraguay de 2001
- CIDH, Informe Especial de Venezuela de 2003

#### **5. Páginas Web**

- CANESSA MONTEJO, Miguel F. “Los derechos laborales en el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos”.  
<http://www.losrecursoshumanos.com/derechos-laborales.ht>

- Página oficial de la CIDH: [www.cidh.oas.org](http://www.cidh.oas.org)
- Página oficial de la CorteIDH: [www.corteidh.or.cr](http://www.corteidh.or.cr)
- Página oficial de la OIT: [www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--es/index.htm).