

LOS “DESCA” EN LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS: DERECHO AL TRABAJO.

MIRIAM HEREDIA ZERTUCHE¹

RESUMEN: La jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos es obligatoria para el Estado mexicano. Este artículo analiza las sentencias emitidas por dicho tribunal en relación con el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, con enfoque específico en el derecho al trabajo, con la finalidad de conceptualizar el alcance de sus componentes y elementos, su relación con otros derechos protegidos por la Convención en el contexto laboral y establecer las obligaciones de protección diferenciada de ciertos sujetos.

PALABRAS CLAVE: derechos humanos, DESCA, trabajo, Corte Interamericana.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 1.1. Convención Americana sobre Derechos Humanos. 2 JURISPRUDENCIA DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. 2.1. Obligaciones generales del artículo 26 de la CADH. 2.1.1. de la Corte IDH respecto del alcance del artículo 26. 2.1.2. Obligaciones inmediatas y progresivas de los Estados. 2.1.3. Principio de progresividad y no regresión. 2.2. Obligaciones específicas del derecho en cuestión. 3. DERECHO AL TRABAJO. 3.1. Derecho a la estabilidad laboral. 3.2. Condiciones de seguridad, salud e higiene. 3.3. Libertad de asociación. 3.4. Libertad de expresión. 4. CONCLUSIONES. BIBLIOGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN

Debido a la manera en la que los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA) fueron positivizados en el ámbito internacional, engendrando una aparente división artificial de los derechos civiles y políticos, debido a intereses geopolíticos y de posturas ideológicas confrontadas que permearon al ámbito de debate de los derechos humanos², éstos fueron conceptualizados en forma inacabada e imprecisa desde su origen.

1 Abogada y Maestra en Administración Pública por la Escuela de Gobierno John F. Kennedy de la Universidad de Harvard.

2 El primer texto en el que se reconocieron estos derechos fue en la “Declaración rusa de los derechos del pueblo trabajador y explotado”, del 4 de enero de 1918, año en que culminó la primera Guerra Mundial y en plena época de desarrollo de la Revolución rusa, en oposición a lo que hasta entonces se entendía por derechos humanos en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (1789), en la Declaración de Derechos de Virginia (1776) y en la Declaración Americana, de la independencia de Estados Unidos (4 de julio de 1776). Dicha Declaración rusa tiene ecos posteriores en la constitucionalización de los derechos humanos y en particular en la Constitución mexicana de 1917. Cfr. Villan Durán, Carlos, “Historia y descripción general de los derechos económicos, sociales y culturales” en

El proceso de internacionalización de los DESCA comenzó en 1919 cuando se suscribió el Tratado de Paz de Versalles que puso fin a la primera Guerra Mundial y creó a la Sociedad de las Naciones, dándose los primeros esbozos de la reorganización de las relaciones internacionales. Simultáneamente, se creó la Organización Internacional del Trabajo, la cual, como veremos en el presente análisis, sigue ostentando un papel sumamente relevante para los DESCA, la protección al trabajador en lo individual, derechos colectivos sindicales y derechos laborales en general.

Un segundo paso en este proceso, lo constituyó la Carta de las Naciones Unidas de 1945 que en el marco de la finalización de la Segunda Guerra Mundial. Si bien en la misma no se encuentran determinados derechos humanos, el aspecto relevante de ésta, radica en su reconocimiento de un tratamiento específico para el ser humano. Dicho tratamiento tomó forma con el primer texto normativo: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre de 1948 por la Organización de las Naciones Unidas. Este instrumento, además de establecer un catálogo modelo de derechos individuales y colectivos, civiles, económicos, sociales y culturales³, consagra la indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos. Cuestiones igualmente estipuladas en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre⁴.

Paralelamente, en el ámbito regional, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) establece en su preámbulo que, con arreglo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, solo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos⁵. Más aún, la CADH estipuló un capítulo específico titulado “Derechos, Económicos, Sociales y Culturales” en el que se establece en el artículo 26 el derecho al “Desarrollo Progresivo”.

Derechos económicos, sociales y culturales, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/26759.pdf>, consultado el 10 de junio de 2022.

- 3 Para referencia del derecho al trabajo el artículo 23 dispone: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.” *Declaración Universal de Derechos Humanos*, San Francisco, 10 de diciembre de 1948, Serie de Tratados de Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>, consultado el 13 de junio 2022.
- 4 Para referencia del derecho al trabajo el artículo 14 dispone: “Derecho al trabajo y a una justa retribución. 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.” *Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre*, Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948, disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/declaraci%C3%B3n_americana_de_los_derechos_y_deberes_del_hombre_1948.pdf, consultado el 19 de junio de 2022.
- 5 Organización de Estados Americanos, *Convención Americana sobre Derechos Humanos*, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/17229a.pdf>, consultado el 17 de junio de 2022.

El presente análisis abordará la evolución jurisprudencial del artículo 26 y en particular, del derecho al trabajo, que ha delimitado la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), como único legítimo intérprete de la CADH. Para ello, debemos primeramente abordar la literalidad del texto para determinar su alcance y estar en condiciones de acotar la extensión en su conceptualización, para luego contrastarlo con lo resuelto en las sentencias del Tribunal Interamericano, y así poder dimensionarlo adecuadamente.

1.1. Convención Americana sobre Derechos Humanos

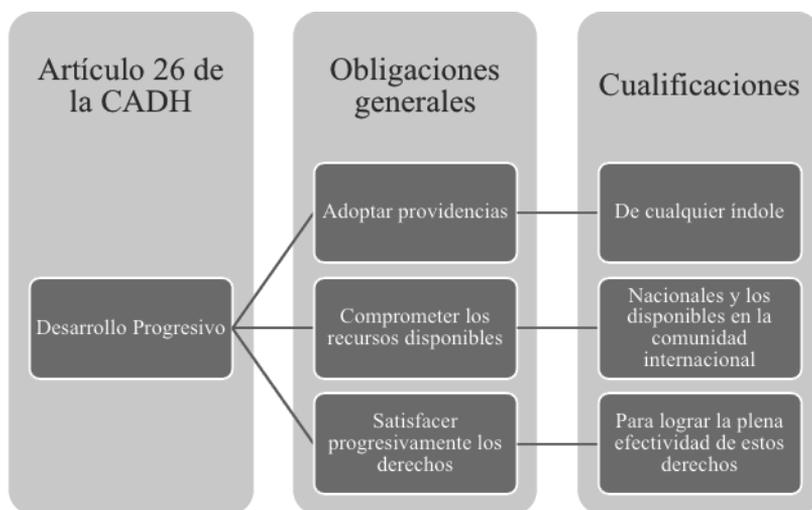
El artículo 26 de la CADH a la letra dice:

“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.”

De su lectura podemos derivar los siguientes componentes básicos:

1. Tipo de obligación: positiva o “de hacer”, ya que los Estados deben adoptar medidas internas, a través de recursos propios o través de la cooperación internacional.
2. Finalidad: lograr progresivamente la plena efectividad de derechos que derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura.
3. Relación de complementación: secundaria, ya que se establece expresamente la regla de reenvío a las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura contenidas en la Carta de la OEA reformada por el Protocolo de Buenos Aires.
4. Principio de progresividad: los Estados tienen la obligación de asegurar condiciones que, de acuerdo con los recursos materiales del Estado, permitan avanzar gradual y constantemente hacia la más plena realización de tales derechos.

El núcleo del derecho al desarrollo progresivo establecido en la CADH se puede visualizar en el siguiente esquema:



2 JURISPRUDENCIA DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

Para el análisis del desarrollo jurisprudencial de la Corte IDH, se tomó como punto de partida el caso en el que dicho tribunal declaró la responsabilidad internacional del Estado por violación al artículo en estudio. Es decir, si bien la violación al artículo de la CADH analizado pudo haber sido invocado por las presuntas víctimas y su defensa, o bien, por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en determinados casos, pero no fue declarado como violado por la Corte IDH, el mismo, se encontrará fuera de la construcción que se hará del derecho al desarrollo progresivo y el derecho al trabajo. Así también, quedarán fuera las sentencias en las que fueron protegidos los derechos económicos, sociales y culturales de manera indirecta, es decir, a través del establecimiento de responsabilidad internacional por la violación de un derecho civil y político⁶.

2.1. Obligaciones generales del artículo 26 de la CADH

Debemos ahora distinguir dos niveles de análisis respecto del artículo 26, y, por ende, su impacto en la línea evolutiva jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. El primero se refiere a las normas, principios y obligaciones generales

6 Algunos ejemplos los podemos observar en las sentencias del Instituto de Reeducación del Menor, Yak-ye Axa, Sowhoyamaya y Xámok Kásek, todos vs. Paraguay; Ximenes López vs. Brasil, Suárez Peralta vs. Ecuador y Acevedo Buendía vs Perú, entre otros.

que tienen los Estados bajo el principio de buena fe y de *pacta sunt servanda* respecto de todos aquellos derechos que sean considerados como económicos, sociales, culturales y ambientales. Al efecto, podemos encontrar 3 elementos generales: a) Competencia de la Corte IDH respecto al alcance del artículo 26; b) Obligaciones inmediatas y progresivas de los Estados; y c) El principio de progresividad y no regresión.

El punto de inflexión que abrió la justiciabilidad directa del derecho al desarrollo progresivo, lo encontramos en la interpretación⁷ que hizo por primera vez la Corte IDH del artículo 26 en el caso *Lagos del Campo vs. Perú*⁸ en 2017, para dotar de alcance y sustancia al derecho al trabajo⁹ de manera autónoma. La Corte determinó en su sentencia que el Estado peruano violó el derecho al trabajo en relación con las garantías de estabilidad laboral y a la libertad de asociación con fines laborales del señor Lagos del Campo, por falta a su deber de protección ante un despido arbitrario en 1989, como consecuencia de sus declaraciones ante medios de comunicación en su calidad de representante de los trabajadores respecto de su empleador privado.

2.1.1. de la Corte IDH respecto del alcance del artículo 26

Para tal efecto, la Corte IDH determinó que sí ostentaba las atribuciones necesarias o la *compétence de la compétence*¹⁰ en razón de la materia¹¹ basándose en: a) el criterio

- 7 Dicha protección indirecta la podemos observar en casos como Instituto de Reeducación del Menor vs. Paraguay, Yakye Axa vs. Paraguay, Sowhoymaxa vs. Paraguay, Ximenes López vs. Brasil y Suárez Peralta vs. Ecuador, entre otros.
- 8 Corte IDH, *Caso Lagos del Campo vs. Perú*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C, núm. 340.
- 9 La Relatoría DESCA de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos señaló al efecto que: “esta decisión representa un hito histórico en la jurisprudencia interamericana y un paso hacia adelante en la región en la interdependencia e indivisibilidad de los derechos civiles y políticos y los DESCA”. CIDH, *Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales saluda histórica decisión de la Corte IDH sobre justiciabilidad en materia de DESCA*, D181/17, Washington, D.C., 15 de noviembre de 2017, <https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2017/181.asp>, consultado el 23 de junio de 2022.
- 10 Este concepto, en términos del Tribunal Interamericano, establece que la Corte se encuentra facultada para decidir sobre su propia competencia. Cfr. Corte IDH, *Acevedo Buendía y otros (“Cesantes y Jubilados de la Contraloría”) Vs. Perú*.
- 11 Dicho criterio fue establecido por primera vez en la sentencia *Acevedo Buendía y otros vs. Perú*, respecto de la excepción preliminar planteada por el Estado peruano en relación al derecho a la seguridad social. Toda vez que la Corte IDH no determinó la violación directa del artículo 26 de la CADH, criterio establecido para determinar el desarrollo jurisprudencial. Por tanto, dicho caso no formó parte del análisis contenido en el presente capítulo. Cfr. *Caso Acevedo Buendía y otros (“Cesantes y Jubilados de la Contraloría”) Vs. Perú*, párs. 16, 17 y 100. A su vez, dicho criterio fue sustentado tomando en consideración los siguientes casos: *Ivcher Bronstein Vs. Perú. Competencia*. Sentencia de 24 de septiembre de 1999, párs. 32 y 34; *Heliodoro Portugal Vs. Panamá. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 12 de agosto de 2008, pár. 23, y *García Prieto y otros Vs. El Salvador. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 20 de noviembre de 2007, pár. 38.

de interpretación sistemática y evolutiva¹², b) el criterio de interdependencia entre los derechos civiles y políticos y los económicos, sociales y culturales¹³, c) las obligaciones generales de respeto y garantía establecidas en los artículos 1.1 y 2 de la CADH¹⁴, d) el artículo 29 sobre las normas de interpretación de la CADH¹⁵, e) los trabajos preparatorios de la CADH¹⁶, f) las normas de la Convención de Viena sobre el Derecho de los

- 12 La Corte IDH ha reiterado el argumento sistemático a lo largo de sus sentencias. Dicho tribunal establece que las normas deben ser interpretadas como parte de un todo, cuyo significado y alcance deben fijarse en función del sistema jurídico al cual pertenecen. Véase: Corte IDH. *Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación in vitro) vs. Costa Rica*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 noviembre de 2012, párr. 191, *Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009, párr. 43; *Caso de la Comunidad Mayagna (Sumo) Awas Tingni vs. Nicaragua*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2001.
- 13 La Corte IDH establece al efecto: “Por eso, el Tribunal estima, como lo hace la Comisión, que el hecho de que una interpretación del Convenio pueda extenderse a la esfera de los derechos sociales y económicos no es factor decisivo en contra de dicha interpretación, ya que no existe una separación tajante entre esa esfera y el campo cubierto por el Convenio. Cfr. *Caso Acevedo Buendía y otros (“Cesantes y Jubilados de la Contraloría”) Vs. Perú. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 1 de julio de 2009 Serie C No. 198, párr. 101; *Caso Suárez Peralta Vs. Ecuador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 21 de mayo de 2013. Serie C No. 261, párr. 131, y *Caso Gonzales Lluy y otros Vs. Ecuador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 1 de septiembre de 2015. Serie C No. 298, párr. 172. Preámbulo de la Convención Americana. En el mismo sentido, se apoya la Corte IDH en los siguientes criterios internacionales: ONU. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación General No. 9, E/C.12/1998/24*, 3 de diciembre de 1998, párr. 10. Véase también: TEDH, *Caso Airey Vs. Irlanda*, No. 6289/73. Sentencia de 9 de octubre de 1979, párr. 26 y *Caso Sidabras y Dziautas Vs. Lituania*, Nos. 55480/00 y 59330/00. Sentencia de 27 de julio de 2004, párr. 47. En el *Caso Airey Vs. Irlanda*, el Tribunal Europeo señaló que “si bien el Convenio recoge derechos esencialmente civiles y políticos, gran parte de ellos tienen implicaciones de naturaleza económica y social”.
- 14 “Asimismo, resulta pertinente notar que si bien el artículo 26 se encuentra en el capítulo III de la Convención, titulado “Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, se ubica también, en la Parte I de dicho instrumento, titulado “Deberes de los Estados y Derechos Protegidos” y, por ende, está sujeto a las obligaciones generales contenidas en los artículos 1.1 y 2 señalados en el capítulo I (titulado “Enumeración de Deberes”), así como lo están los artículos 3 al 25 señalados en el capítulo II (titulado “Derechos Civiles y Políticos”). Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Lagos del Campo vs. Perú*. Cfr. párr. 142.
- 15 Artículo 29. Normas de Interpretación. Ninguna disposición de la presente Convención puede ser interpretada en el sentido de: a) permitir a alguno de los Estados Partes, grupo o persona, suprimir el goce y ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en la Convención o limitarlos en mayor medida que la prevista en ella; 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; c) excluir otros derechos y garantías que son inherentes al ser humano o que se derivan de la forma democrática representativa de gobierno, y d) excluir o limitar el efecto que puedan producir la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y otros actos internacionales de la misma naturaleza.
- 16 En el caso *Acevedo Buendía y otros*, la Corte IDH dispone: “[...] En este sentido el Tribunal recuerda que el contenido del artículo 26 de la Convención fue objeto de un intenso debate en los trabajos preparatorios de ésta, nacido del interés de los Estados por consignar una “mención directa” a los “derechos” económicos, sociales y culturales; ‘una disposición que establezca cierta obligatoriedad jurídica [...] en su cumplimiento y aplicación’; así como ‘los [respectivos] mecanismos [para su] promoción y protección’, ya que el Anteproyecto de tratado elaborado por la Comisión Interamericana hacía referencia a

Tratados, en específico el artículo 31¹⁷ y g) la identificación como derecho reconocido ampliamente en el *corpus iuris* internacional¹⁸.

2.1.2. Obligaciones inmediatas y progresivas de los Estados

El segundo elemento general respecto de los derechos protegidos por el artículo 26 de la CADH, es establecido por la Corte IDH en el caso *Poblete Vilches y otros vs. Chile* en 2018. Sentencia en la que declaró por primera vez la violación del derecho a la salud de manera autónoma, como parte integrante de los DESCAs, así como los derechos de las personas adultas mayores¹⁹. Cabe destacar que el Tribunal Interamericano declaró por unanimidad —a diferencia del caso *Lagos del Campo*— la responsabilidad del Estado

aqueellos en dos artículos que, de acuerdo con algunos Estados, sólo ‘recogían’ en un texto meramente declarativo, conclusiones establecidas en la Conferencia de Buenos Aires’. La revisión de dichos trabajos preparatorios de la Convención demuestra también que las principales observaciones sobre la base de las cuales ésta fue aprobada pusieron especial énfasis en ‘dar a los derechos económicos, sociales y culturales la máxima protección compatible con las condiciones peculiares a la gran mayoría de los Estados Americanos’. Así, como parte del debate en los trabajos preparatorios, también se propuso ‘hacer posible [la] ejecución [de dichos derechos] mediante la acción de los tribunales’”. *Caso Acevedo Buendía y otros (“Cesantes y Jubilados de la Contraloría”) Vs. Perú*, párr. 99, también referido posteriormente en el caso *Poblete Vilches y otros vs. Chile* párr. 101.

Cfr. Organización de Estados Americanos, *Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. Actas y documentos*, OEA/Ser.K/XVI/1.2 (B-32), celebrada del 7 al 22 de noviembre de 1969 en Washington, DC.

17 Artículo 31. Regla general de interpretación. 1. Un tratado deberá interpretarse de buena fe conforme al sentido corriente que haya de atribuirse a los términos del tratado en el contexto de éstos y teniendo en cuenta su objeto y fin. 2. Para los efectos de la interpretación de un tratado, el contexto comprenderá, además del texto, incluidos su preámbulo y anexos: a) todo acuerdo que se refiera al tratado y haya sido concertado entre todas las partes con motivo de la celebración del tratado; b) todo instrumento formulado por una o más partes con motivo de la celebración del tratado y aceptado por las demás como instrumento referente al tratado; 3. Juntamente con el contexto, habrá de tenerse en cuenta: a) todo acuerdo ulterior entre las partes acerca de la interpretación del tratado o de la aplicación de sus disposiciones; b) toda práctica ulteriormente seguida en la aplicación del tratado por la cual conste el acuerdo de las partes acerca de la interpretación del tratado; c) toda forma pertinente de derecho internacional aplicable en las relaciones entre las partes. 4. Se dará a un término un sentido especial si consta que tal fue la intención de las partes. Cfr. Organización de las Naciones Unidas, *Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados*, 1969.

18 “Además de la derivación del derecho al trabajo a partir de una interpretación del artículo 26 en relación con la Carta de la OEA, junto con la Declaración Americana, el derecho al trabajo está reconocido explícitamente en diversas leyes internas de los Estados de la región, así como un vasto *corpus iuris* internacional; *inter alia*: el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, los artículos 7 y 8 de la Carta Social de las Américas, los artículos 6 y 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el artículo 32.1 de la Convención sobre los Derechos del Niño. También prosigue la Corte con referencias comparadas, a saber: el artículo 1 de la Carta Social Europea y el artículo 15 de la Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos.” Cfr. Corte IDH, *Caso Lagos del Campo vs. Perú*, pár. 145.

19 Corte IDH, *Poblete Vilches y otros vs. Chile* pár. 125.

Chileno por no garantizar el señor Vinicio Antonio Poblete Vilches su derecho a la salud sin discriminación, mediante servicios necesarios básicos y urgentes en atención a su situación especial de vulnerabilidad como persona adulta mayor, lo cual derivo en su muerte, así como por los sufrimientos derivados de la desatención del paciente, el derecho a obtener el consentimiento informado por sustitución y al acceso a la información en materia de salud²⁰. Al efecto la Corte IDH determinó:

“[Este] Tribunal destaca que del contenido del artículo 26 se desprenden dos tipos de obligaciones. Por un lado, la adopción de medidas generales de manera progresiva y por otro lado la adopción de medidas de carácter inmediato. Respecto de las primeras (...), la realización progresiva significa que los Estados partes tienen la obligación concreta y constante de avanzar lo más expedita y eficazmente posible hacia la plena efectividad de los DESC, ello no debe interpretarse en el sentido que, durante su periodo de implementación, dichas obligaciones se priven de contenido específico, lo cual tampoco implica que los Estados puedan aplazar indefinidamente la adopción de medidas para hacer efectivos los derechos en cuestión, máxime luego de casi cuarenta años de la entrada en vigor del tratado interamericano. Asimismo, se impone, por tanto, la obligación de no regresividad frente a la realización de los derechos alcanzados. Respecto de las obligaciones de carácter inmediato, éstas consisten en adoptar medidas eficaces, a fin de garantizar el acceso sin discriminación a las prestaciones reconocidas para cada derecho. Dichas medidas deben ser adecuadas, deliberadas y concretas en aras de la plena realización de tales derechos. En virtud de lo anterior, las obligaciones convencionales de respeto y garantía, así como de adopción de medidas de derecho interno (artículos 1.1 y 2), resultan fundamentales para alcanzar su efectividad”.²¹

2.1.3. Principio de progresividad y no regresión

Si bien es cierto que en el caso *Poblete Vilches y otros vs. Chile*, la Corte IDH hace la mención: “asimismo, se impone por tanto, la obligación de no regresividad frente a la realización de los derechos alcanzados”²², lo cierto es que fue en la sentencia *Cuscul Pivaral vs. Guatemala* en la que determinó la violación específica del principio de progresividad, por las medidas regresivas adoptadas en detrimento de la plena efectividad del derecho a la salud para personas que viven con VIH²³.

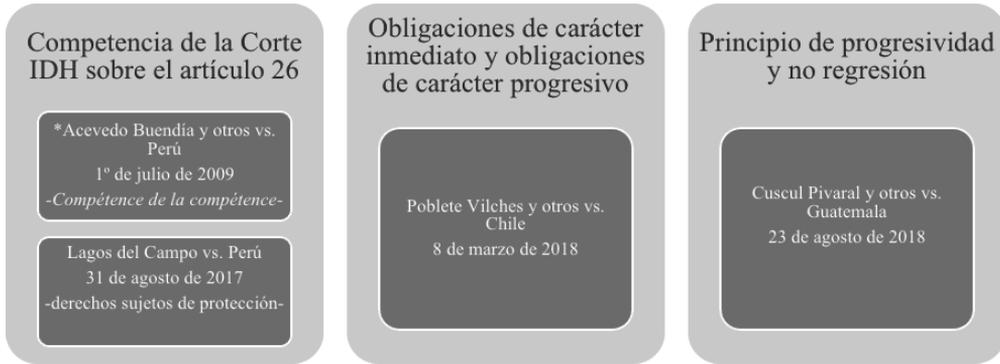
20 *Ibidem*, pág. 161.

21 Corte IDH, *Poblete Vilches y otros vs. Chile* pág. 104. Ello apoyándose en la Observación General No. 14 del Comité DESC. Cfr. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación General No. 14: El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud*, E/C.12/2000/4, 11 de agosto de 2000, pág. 31.

22 *Idem*.

23 “La Corte ha considerado que se desprende un deber – si bien condicionado – de no regresividad, que no siempre deberá ser entendido como una prohibición de medidas que restrinjan el ejercicio de un derecho. Al respecto, el Tribunal ha retomado lo señalado por el CDESC en el sentido que “las medidas de carácter deliberadamente regresivo en este aspecto requerirán la consideración más cuidadosa y de-

Los tres elementos generales anteriormente descritos los podemos visualizar así:



2.2. Obligaciones específicas del derecho en cuestión

El segundo nivel de análisis consiste en la evolución que ha establecido la Corte IDH de un derecho en particular, como lo será el “el derecho al trabajo” o “el derecho a la salud”, siempre que, de conformidad con la norma de reenvío de a CADH, se trate de un derecho contenido en la Carta de la OEA reformada por el Protocolo de Buenos Aires. Ello partiendo de la base que dicho catálogo podrá ser enriquecido por lo establecido en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos para Asegurar los Derechos Económicos, Sociales y Culturales —o conocido como el Protocolo de San Salvador—, en caso de que el Estado haya ratificado el mismo²⁴.

De conformidad con dicha regla de reenvío, los artículos de la Carta de la OEA que consagran los derechos económicos, sociales y culturales son, de manera enunciativa: el artículo 34 sobre el derecho a la educación, la salud, el trabajo, la vivienda digna y la alimentación, el artículo 38 sobre el derecho a participar en los beneficios del desarrollo científico, los artículos 45 y 46 sobre el derecho del trabajo y seguridad social, el artículo 49 y 50 sobre el derecho a la educación²⁵. Cabe destacar que hacemos mención del

berán justificarse plenamente por referencia a la totalidad de los derechos previstos en el Pacto [Interamericano de Derechos Económicos, Sociales y Culturales] y en el contexto del aprovechamiento pleno del máximo de los recursos de que [el Estado] disponga”. Corte IDH, *Caso Cuscul Pivaral y otros Vs. Guatemala*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de agosto de 2018. Serie C No. 359. pár. 143.

24 Fue aprobado en 1988 y entró en vigor en 1999. A la fecha ha sido firmado por 19 Estados y ratificado por 16: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Suriname y Uruguay. Cfr. Organización de Estados Americanos, <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/>, consultado 20 de junio de 2022.

25 Organización de Estados Americanos, *Carta de la Organización de los Estados Americanos*, https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA.asp#Cap%C3%ADtulo%20VII, consultado el 20 de junio de 2022.

carácter enunciativo de estos derechos, toda vez que atendiendo al mismo lenguaje —y criterios de interpretación de la Corte IDH— en el que se encuentra redactado el artículo 26 de la CADH, no existe un número limitado o “cerrado” de derechos en cuestión.

En este sentido, analizando el universo total de casos en los que la Corte IDH ha estudiado el artículo 26 a través de la invocación por las partes o la Comisión, o bien, a través del principio de *iura novit curia*²⁶, aún no se ha pronunciado respecto de todos los derechos económicos, sociales y culturales contenidos en la Carta de la OEA reformada por el Protocolo de Buenos Aires²⁷. A diciembre de 2021, desarrolló líneas jurisprudenciales respecto de cinco derechos: a) derecho al trabajo, b) derecho a la salud, c) derecho a la seguridad social, d) derecho a un medio ambiente sano, agua, alimentación adecuada e identidad cultural y e) derecho a participar en la vida cultural. Ello puede visualizarse de la siguiente manera:



- 26 En el Caso de la masacre de Mapiripán acude a “su” jurisprudencia para sustentar el uso del principio: “Igualmente, este Tribunal tiene la facultad de analizar la posible violación de artículos de la Convención no incluidos en los escritos de demanda y contestación de la demanda, así como en el escrito de solicitudes y argumentos de los representantes, con base en el principio *iura novit curia*, sólidamente respaldado en la jurisprudencia internacional, “en el sentido de que el juzgador posee la facultad e inclusive el deber de aplicar las disposiciones jurídicas pertinentes en una causa, ***aún cuando las partes no las invoquen expresamente***” (las negritas son propias), en el entendido de que se le dará siempre a las partes la posibilidad de presentar los argumentos y pruebas que estimen pertinentes para apoyar su posición frente a todas las disposiciones jurídicas que se examinan. Corte IDH, *Caso de la “Masacre de Mapiripán” vs. Colombia*, Excepciones preliminares y Reconocimiento de Responsabilidad, Sentencia de 7 de marzo de 2005, pág. 57. Vid. Nieto Navia, Rafael, “La aplicación del principio *iura novit curia* por los órganos del sistema interamericano de derechos humanos”, en Ernesto J. Rey Caro *et. al.* (directores), *Estudios de derecho internacional en homenaje a la dra. Zlata Drnas de Clément*, Córdoba, Advocatus, 2014, pp. 618-639.
- 27 En este sentido, quedará fuera de nuestro estudio la sentencia *González Lluy u otros vs. Ecuador* (2015), ya que la Corte Interamericana no realizó una interpretación directa del artículo 26 de la CADH, sino que determinó la violación al artículo 13 del Protocolo de San Salvador, en relación con los artículos 1.1 y 19 de la CADH. El Art. 19 (6) del Protocolo permite 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 si se presentase una vulneración a los Arts. 8 (1) (Derechos Sindicales) y 13 (Derecho a la educación) del Protocolo.

3. DERECHO AL TRABAJO

El derecho al trabajo se encuentra desarrollado en las siguientes ocho sentencias: Lagos del Campo Vs. Perú; Trabajadores Cesados de Petroperú y otros Vs. Perú; San Miguel Sosa y otras Vs. Venezuela; Spoltore Vs. Argentina; Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus Vs. Brasil; Casa Nina Vs. Perú; Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala y Palacio Urrutia y otros Vs. Ecuador. De su estudio podemos acotar tres componentes: derecho a la estabilidad laboral, derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren la seguridad, salud e higiene del trabajador; y otros dos en relación con otros derechos en el contexto laboral: la libertad de asociación y la libertad de expresión y pensamiento.

3.1. Derecho a la estabilidad laboral

Como fue referido en la sección de obligaciones generales que emanan de la interpretación respecto del alcance del artículo 26 de la CADH, el derecho a la estabilidad laboral, como componente del derecho al trabajo, fue abordado de forma pormenorizada por la Corte IDH en el caso emblemático *Campos del Lago vs. Perú*. El mismo ha sido el componente mayormente abordado, ya que en las siguientes cinco sentencias subsecuentes fue reiterado: *Trabajadores cesados de Petroperú y otros vs. Perú*²⁸, *San Miguel Sosa y otras Vs. Venezuela*²⁹, *Casa Nina Vs. Perú*³⁰, *Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala*³¹ y *Palacio Urrutia y otros Vs. Ecuador*³².

El derecho a la estabilidad laboral³³ como lo construye la Corte IDH tiene dos subcomponentes relevantes para su construcción:

- 1) Forma: determinación de su especificidad y por ende sujeto a ser protegido por la CADH³⁴;
- 2) Fondo: el derecho a no ser privado injustamente del empleo³⁵.

28 Corte IDH, *Caso Trabajadores cesados de Petroperú y otros vs. Perú*, párs. 192, 193.

29 Corte IDH, *Caso San Miguel Sosa y otras Vs. Venezuela*, párs. 211, 217, 219, 220.

30 Corte IDH, *Caso Casa Nina Vs. Perú*, párs. 26, 104, 105, 107.

31 Corte IDH, *Caso Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala*, párs. 100, 128, 131.

32 Corte IDH, *Caso Palacio Urrutia y otros Vs. Ecuador*, párs. 153, 155.

33 Cabe destacar que la Corte IDH ha precisado que: “la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho”. Corte IDH, *Caso Campos del Lago vs. Perú*, pár 150.

34 Corte IDH, *Caso Campos del Lago vs. Perú*, párs.141-144.

35 En apoyo a lo establecido por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General No. 18 sobre el derecho al trabajo, la Corte expresó en su párrafo 147 que “este mismo

El primero de ellos ha sido pieza toral para el desarrollo de otros derechos económicos, sociales y culturales, toda vez que sirvió como “llave” para establecer el derecho al trabajo como parte del *corpus iuris* internacional de derechos humanos y, por lo tanto, sujeto a protección y garantía por parte de los Estados. El segundo, contempla los siguientes elementos, entendidos como las acciones³⁶ para el Estado de:

- a) Adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho.
- b) Proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado.
- c) Remediar la situación en caso de despido injustificado (ya sea, a través de la reinstalación o la indemnización y diversas prestaciones previstas en la legislación nacional respectivamente).
- d) Disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos.

Como referente de diálogo internacional, observamos que la Corte IDH recurrió a estándares establecidos por organismos de monitoreo internacional especializados como la Observación General 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre el derecho al trabajo³⁷, el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la terminación de la relación de trabajo³⁸, la Recomendación

“implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo”. Asimismo, ha señalado que el “incumplimiento de la obligación de proteger se produce cuando los Estados Partes se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros”, lo cual incluye “el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente.” Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación General No 18: El derecho al Trabajo*, U.N. Doc. E/C.12/GC/18, 24 de noviembre de 2005.

- 36 En apoyo a lo dispuesto por los estándares de la OIT en el Convenio 158 y la Recomendación 143, la Corte IDH en el párrafo 149 de la sentencia *Campos del Lago vs. Perú* establece: “Como correlato de lo anterior, se desprende que las obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traduce en principio en los siguientes deberes: a) adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho; b) proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado; c) en caso de despido injustificado, remediar la situación (ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional). Por ende, d) el Estado debe disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos.” Después lo confronta *mutatis mutandi* con: *Caso Ximenes Lopes Vs. Brasil*. Sentencia de 4 de julio de 2006. Serie C No. 149, pág. 99; *Caso Suárez Peralta Vs. Ecuador*, *supra*, pág. 133, y *Caso Kaliña y Lokono Vs. Surinam. Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 25 de noviembre de 2015, Serie C No. 309, pág. 216.
- 37 Organización de las Naciones Unidas, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación General 18: El derecho al Trabajo*, UN, doc. E/C.12/GC/18, 24 de noviembre de 2005.
- 38 Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador*, núm. 158, 23 noviembre 1985. Dicho estándar ha servido para la consolida-

143 de la OIT sobre representantes de los trabajadores³⁹ y el objetivo 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico y las metas 8.5 y 8.8 de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas⁴⁰.

3.2. Condiciones de seguridad, salud e higiene

Este componente del derecho al trabajo se encuentra desarrollado por dos sentencias: *Spoltore Vs. Argentina* y *Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus Vs. Brasil*. De las mismas podemos encontrar los siguientes subcomponentes:

- 1) Adoptar una política nacional y medidas para prevenir accidentes, lesiones, enfermedades o daños a la salud y muertes ocasionadas por el trabajo, como medio para garantizar la salud del trabajador y la reducción al mínimo de riesgos inherentes al trabajo⁴¹.

ción del derecho a la estabilidad laboral, aunque en el caso concreto, el Estado peruano no hubiese ratificado el mismo.

39 Organización Internacional del Trabajo, Recomendación sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, núm. 143. sesión de la conferencia: 56, 23 de junio de 1971. Cabe resaltar para este efecto lo mencionado en el punto 6: “(1) Cuando no existan suficientes medidas apropiadas de protección aplicables a los trabajadores en general, deberían adoptarse disposiciones específicas para garantizar la protección efectiva de los representantes de los trabajadores. (2) Tales disposiciones podrían incluir medidas como las siguientes: (a) definición detallada y precisa de los motivos que pueden justificar la terminación de la relación de trabajo de los representantes de los trabajadores; (b) exigencia de consulta, dictamen o acuerdo de un organismo independiente, público o privado, o de un organismo paritario antes de que el despido de un trabajador sea definitivo; (c) procedimiento especial de recurso accesible a los representantes de los trabajadores que consideren que se ha puesto fin injustamente a su relación de trabajo, o que sus condiciones de empleo han sido modificadas desfavorablemente, o que han sido objeto de trato injusto; (d) por lo que se refiere a la terminación injustificada de la relación de trabajo de los representantes de los trabajadores, el establecimiento de una reparación eficaz que comprenda, a menos que ello sea contrario a los principios fundamentales de derecho del país interesado, la reintegración de dichos representantes en su puesto, con el pago de los salarios no cobrados y el mantenimiento de sus derechos adquiridos; (e) imponer al empleador, cuando se alegue que el despido de un representante de los trabajadores o cualquier cambio desfavorable en sus condiciones de empleo tiene un carácter discriminatorio, la obligación de probar que dicho acto estaba justificado; (f) reconocer la prioridad que ha de darse a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción del personal.”

40 Organización de las Naciones Unidas, Asamblea General, *Agenda 2030*, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>, consultado el 3 de julio de 2022.

41 *Spoltore Vs. Argentina*, párs. 94 y 95, *Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus Vs. Brasil* párs. 165, 167 y 168. Lo anterior sustentado en el Convenio 155 de la OIT y en la Observación General No. 23 del Comité DESC que indica: “La prevención de accidentes y enfermedades profesionales es un componente fundamental del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, y guarda estrecha relación con otros derechos reconocidos en el Pacto, en particular con el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental. Los Estados partes deberían adoptar una política nacional para prevenir los accidentes y daños a la salud relacionados con el trabajo mediante la reducción al mínimo de los riesgos en el entorno de trabajo, y garantizar una amplia participación en la formulación, aplicación y revisión de dicha política, en particular de los trabajadores, los empleadores

- a) Tiene como primer elemento: garantizar una amplia participación en la formulación, aplicación y revisión de dicha política, en particular de los trabajadores, empleadores y las organizaciones que representan⁴².
 - b) Tiene como segundo elemento: la obligación de proveer equipos de protección adecuada frente a los riesgos derivados del trabajo⁴³.
 - c) Tiene como tercer elemento: la obligación de las autoridades de trabajo y salubridad para la caracterización de las actividades de riesgo⁴⁴.
- 2) Regular, supervisar y fiscalizar las condiciones de seguridad en el trabajo, con el objeto de prevenir accidentes laborales ocasionados por la manipulación de sustancias peligrosas⁴⁵.
- a) Tiene como primer elemento: las empresas y los Estados en donde estas operan deben fortalecer respectivamente los sistemas internos y externos de seguimiento, fiscalización y control del cumplimiento de los derechos laborales, derechos humanos y de la protección al medio ambiente⁴⁶.

y las organizaciones que los representan. Si bien la prevención total de los accidentes y enfermedades profesionales puede resultar imposible, los costos humanos y de otra índole de no adoptar medidas son muy superiores a la carga económica que entraña para los Estados partes la adopción de medidas preventivas inmediatas, que deberían ampliarse con el tiempo”. Cfr. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), E/C.12/GC/23, 27 de abril de 2016, párs. 25 y 29.

42 *Spoltore Vs. Argentina*, pár. 194, apoyado en la Observación General No. 23 del Comité DESC que indica: “La prevención de accidentes y enfermedades profesionales es un componente fundamental del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, y guarda estrecha relación con otros derechos reconocidos en el Pacto, en particular con el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental. Los Estados partes deberían adoptar una política nacional para prevenir los accidentes y daños a la salud relacionados con el trabajo mediante la reducción al mínimo de los riesgos en el entorno de trabajo, y garantizar una amplia participación en la formulación, aplicación y revisión de dicha política, en particular de los trabajadores, los empleadores y las organizaciones que los representan. Si bien la prevención total de los accidentes y enfermedades profesionales puede resultar imposible, los costos humanos y de otra índole de no adoptar medidas son muy superiores a la carga económica que entraña para los Estados partes la adopción de medidas preventivas inmediatas, que deberían ampliarse con el tiempo”. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observaciones General núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), E/C.12/GC/23, 27 de abril de 2016, párs. 25 y 29.

43 *Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus Vs. Brasil*, pár. 174.

44 *Idem*.

45 *Idem*.

46 Corte IDH, *Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus Vs. Brasil* párs. 149 y 150, apoyado en los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, que señalan que “en cumplimiento de su obligación de protección, los Estados deben: a) Hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias. Cfr. Consejo de Derechos Humanos. *Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos*, UN Doc. A/HRC/17/31, 16 de junio de 2011, principio No. 3. En relación con la fiscalización de

- b) Tiene como segundo elemento: la prohibición de cualquier tipo de trabajo para niños menores de 14 años y veda del trabajo peligroso, insalubre o penoso para adolescentes⁴⁷.
- 3) Garantizar que este derecho se ejerza sin discriminación, adoptando medidas eficaces para ello. Este subcomponente se encuentra clasificado por la Corte IDH como una obligación de exigibilidad inmediata⁴⁸.
- 4) Adoptar medidas para realizar progresivamente la plena efectividad del derecho, lo que significa que los Estados tienen la obligación concreta y constante de avanzar lo más expedita y eficazmente posible. Este subcomponente se encuentra clasificado por la Corte IDH como una obligación de carácter progresivo⁴⁹.
- a) Tiene como elemento: la obligación de no regresividad frente a la realización de los derechos alcanzados.
- 5) Garantizar el acceso a la justicia como parte del derecho al trabajo y las condiciones de trabajo que aseguren la salud y seguridad del trabajador⁵⁰.
- a) Tiene como elemento: el derecho a una reparación e indemnización adecuada.

las condiciones laborales, la Corte IDH también determinó que resultaba relevante el contenido de la *Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas en el campo de los Derechos Humanos y el Medio Ambiente en las Américas*.

- 47 Corte IDH, *Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus Vs. Brasil* párs. 178 y 179. La Corte IDH al respecto retoma que: “En relación con este asunto, el Comité de los Derechos del Niño ha reconocido que el trabajo de menores de edad en sectores informales de la economía es especialmente peligroso para el disfrute de sus derechos y que los niños y niñas que trabajan en esferas ocultas de trabajo informal se enfrentan a “precariedad laboral; una remuneración escasa, irregular o incluso nula; riesgos para la salud; falta de seguridad social; restricciones a la libertad de asociación; y una protección inadecuada contra la discriminación y la violencia o la explotación”. Comité de los Derechos del Niño, *Observación General No. 16: Las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño*, UN Doc. CRC/C/GC/16, 17 de abril de 2013, pág. 35.
- 48 Corte IDH, *Spoltore Vs. Argentina*, párs. 95 y 97, Corte IDH, *Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus Vs. Brasil* pág. 172, apoyado en la Observación General No. 3: La índole de las obligaciones de los Estados Partes (párrafo 1 del artículo 2 del Pacto) del Comité DESC, 14 de diciembre de 1990, U.N. Doc. E/1991/23, pág. 5, y Observación General No. 23, pág. 25.
- 49 Corte IDH, *Spoltore Vs. Argentina*, pág. 95, apoyado en: Caso Acevedo Buendía y otros (“Cesantes y Jubilados de la Contraloría”) Vs. Perú, párrs. 102 y 103; Caso Poblete Vilches y otros Vs. Chile, párr. 104, y Caso Hernández Vs. Argentina, párr. 81, y Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus Vs. Brasil pág. 172., apoyado *mutatis mutandi* en Caso Poblete Vilches y otros Vs. Chile, párr. 104, y Caso Cuscul Pivaral y otros Vs. Guatemala, pág. 98.
- 50 Corte IDH, *Spoltore Vs. Argentina*, pág. 96, apoyado en la Observación General No. 18 y No. 23 del Comité DESC que al afecto señala: “Los trabajadores afectados por un accidente o enfermedad profesional prevenible deberían tener derecho a una reparación, incluido el acceso a mecanismos adecuados de reclamación, como los tribunales, para resolver las controversias. En particular, los Estados partes deberían velar por que los trabajadores que sufran un accidente o se vean afectados por una enfermedad y, cuando proceda, las personas a su cargo reciban una indemnización adecuada que incluya los gastos de tratamiento, la pérdida de ingresos y otros gastos, y tengan acceso a servicios de rehabilitación”. Cfr. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación General No. 23, op. cit.*, párs. 25 y 29.

Como referente de diálogo internacional, observamos que la Corte IDH recurrió a estándares normativos establecidos en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos⁵¹, el artículo 7.b del Pacto de Derechos, Económicos Sociales y Culturales⁵², el artículo 11.1.f de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁵³, el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁵⁴, el artículo 1, 2.2 y 3.1.a del Convenio 81 de 1947 de la OIT sobre la inspección del trabajo⁵⁵, el artículo 4 del Convenio 155 de 1981 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores⁵⁶, la Observación General No. 14 sobre el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud⁵⁷, la Observación General No. 18 sobre el derecho al trabajo⁵⁸ y la Observación General No. 23 sobre el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias⁵⁹.

51 “Toda persona tiene derecho a [...] condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo”. Organización de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de Derechos Humanos*.

52 “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: [...] b) La seguridad y la higiene en el trabajo” Organización de las Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (PIDESC).

53 Que establece que los Estados adoptarán las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en el trabajo, e incluye dentro de este tipo de medidas “el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción”. Organización de las Naciones Unidas, *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*.

54 Señala que “es urgente mejorar [las] condiciones [de trabajo], por ejemplo, en lo concerniente a [...] protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres” Organización Internacional del Trabajo. *Constitución*. Preámbulo.

55 Dispone que los Estados parte deben “mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales” que dicho sistema “se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión” y estará encargado de “velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones”. Organización Internacional del Trabajo, *Convenio No. 81 sobre la Inspección del Trabajo*, 1947.

56 Establece que los Estados deben “formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo”, cuyo objeto sea “prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo” Organización Internacional del Trabajo, *Convenio No. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores*, 1981.

57 “La adopción de medidas preventivas en lo que respecta a los accidentes laborales y enfermedades profesionales” Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación General No. 14: El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud*, UN Doc. E/C.12/2000/4, 11 de agosto de 2000, pág. 15.

58 Habla del “derecho del trabajador a condiciones justas y favorables de trabajo, en particular a condiciones laborales seguras”, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación General No. 18: El derecho a trabajo*, UN Doc. E/C.12/GC/18, 24 de noviembre de 2005, pág. 12.c.

59 Señala que este es un derecho reconocido por el PIDESC, que es componente y resultado de otros derechos. Asimismo, establece que: “el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo se

3.3. Libertad de asociación

La Corte IDH estableció la importancia de la correlación de la libertad de asociación y el derecho al trabajo en las sentencias hito *Campos del Lago vs. Perú* y perfeccionado en *Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala*⁶⁰. De las mismas podemos encontrar los siguientes subcomponentes:

- 1) Proteger la facultad de constituir asociaciones sindicales y poner en marcha estructura, actividades y programas de acción sin intervención de autoridades públicas⁶¹.
- 2) Garantizar que las personas puedan ejercer su libertad sindical sin temor a ser sujetos de violencia alguna.
 - a) Tiene como primer elemento: que la misma no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a formar agrupaciones, sino que comprende el derecho apropiado para ejercer dicha libertad⁶².
 - b) Tiene como segundo elemento: que no se trata de un derecho únicamente subsumido a los sindicatos, sino también los miembros y sus representantes gozan de una protección específica⁶³. En este sentido tiene una naturaleza dual: la individual y la de los integrantes del grupo.
 - c) Tiene un tercer elemento: será una garantía que se extiende a otras organizaciones que no sean sindicatos e incluso empresas privadas, ya que el derecho de asociación para la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores es fundamental para la realización de ideales democráticos⁶⁴.
- 3) Garantizar el derecho de huelga en relación con el derecho de asociación y libertad sindical.
 - a) Tiene como primer elemento: que la relación entre la libertad de asociación y la libertad sindical es una relación de género y especie, pues la primera reconoce el derecho de las personas de crear organizaciones y actuar colec-

aplica a toda persona, sin diferencia de sexo, edad o sector en el que se desempeñe, incluso si se trata de trabajo informal y que dentro de [los] elementos listados en el artículo 7 del PIDESC, se cuentan las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación General No. 23*.

60 Corte IDH, *Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala*, párs. 106-115.

61 Corte IDH, *Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala*, párs. 112-113 y *Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá*, párr. 156 y *Opinión Consultiva OC-27/21*, párs. 71.

62 Corte IDH, *Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala*, párs. 112 y *Caso Huilca Tecse Vs. Perú*, párr. 70 y *Opinión Consultiva OC-27/21*, párs. 71.

63 Corte IDH, *Campos del Lago vs. Perú* párs. 157 y *Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala*, párs. 115.

64 Corte IDH, *Campos del Lago vs. Perú*, párs. 158.

tivamente en la persecución de fines legítimos, sobre la base del artículo 16 de la Convención Americana, mientras que la segunda debe ser entendida en relación con la especificidad de la actividad y la importancia de la finalidad perseguida por la actividad sindical⁶⁵.

- b) Tiene como segundo elemento: podrán asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho a la negociación colectiva y a la huelga por parte de los trabajadores⁶⁶.
- c) Tiene como tercer elemento: su protección permite la realización de otros derechos humanos y que, en ese sentido, la protección del derecho a la negociación colectiva y a la huelga deben ser conceptuadas como herramientas esenciales de los derechos de asociación y a la libertad sindical⁶⁷.
- d) Tiene como cuarto elemento: el criterio de legalidad de la huelga debe obedecer a criterios razonables ya que es un elemento central respecto de la posibilidad de ejercicio del derecho a la huelga. De esta forma, las condiciones y requisitos previos que la legislación establezca para que una huelga se considere un acto lícito no deben ser complicados al punto de producir que en la práctica resulte imposible una huelga legal⁶⁸.

Como referente de diálogo internacional, observamos que la Corte IDH recurrió a estándares normativos establecidos en el artículo 3(b) del Convenio sobre los representantes de los trabajadores de la OIT⁶⁹ para dilucidar el concepto de “representante de los trabajadores”, y el Convenio Número 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del derecho de Sindicación de 1948 de la OIT⁷⁰, el Convenio Número 98 Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colec-

65 Corte IDH, *Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala*, pár. 110, apoyado en la Opinión Consultiva OC-27/21, párr. 121.

66 Corte IDH, *Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala*, pár. 128.

67 Corte IDH, *Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala*, pár. 114 apoyado en la Opinión Consultiva OC-27/21, párr. 124.

68 Corte IDH, *Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala*, pár. 118, sustentado en los criterios contenidos en la recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, *supra*, párr. 789-790. Cfr. Comité de Libertad Sindical, 343º informe, Caso núm. 2432, párrafo 1026; 346º informe, Caso núm. 2488, párrafo 1331; 357º informe, Caso núm. 2698, párrafo 225; 359º informe, Caso núm. 2203, párrafo 524; 371º informe, Caso núm. 2988, párrafo 850; y 375º informe, Caso núm. 2871, párrafo 231.

69 “Representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas actividades no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos”. Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre los representantes de los trabajadores.

70 Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, 1948 (núm. 87), disponible en la normateca digital oficial de la OIT en el siguiente enlace: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312232, consultado el 23 de julio de 2022.

tiva de 1949⁷¹ para establecer la protección específica de los sindicatos y sus representantes para su correcto desempeño en la defensa de los intereses de los trabajadores.

3.4. Libertad de expresión

La Corte IDH estableció la importancia de la correlación de la libertad de expresión y pensamiento y el derecho al trabajo su sentencia *Campos del Lago vs. Perú*. La libertad de expresión resulta una condición necesaria para el ejercicio de organizaciones de trabajadores —no solamente organizaciones sindicales—, a fin de proteger sus derechos laborales, mejorar sus condiciones e intereses legítimos⁷². Luego entonces, de la misma podemos encontrar los siguientes subcomponentes:

- 1) Garantizar el derecho a la libertad de expresión en el contexto laboral no solo equivale al deber de respetar de los Estados, sino a obligaciones de garantía (o positivas).
- 2) En caso de existir interés general o público, requiere un nivel reforzado de protección, especialmente para los que ostentan el cargo de representación.
- 3) Analizar su limitación bajo un análisis específico:
 - a) Tiene como primer elemento: el deber de calificación de las declaraciones dentro de del marco del interés público o colectivo.
 - b) Tiene como segundo elemento: el deber de apegarse a criterios de legalidad, es decir, debe encontrarse establecido en la legislación vigente y de manera concreta.
 - c) Tiene como tercer elemento: el deber de establecer la finalidad perseguida, es decir si las mismas atienden a fin legítimo.
 - d) Tiene como quinto elemento: el deber de motivar su posible limitación.

Como referente de diálogo internacional, observamos que la Corte IDH recurrió a casos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y a la Recomendación No. 143 de la OIT sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa.

71 Organización Internacional del Trabajo, *Convenio No. 98 sobre la sindicación y de negociación colectiva*, 1949, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098, consultado el 23 de julio de 2022.

72 *Campos del Lago, op. cit.* pár. 91.

4. CONCLUSIONES

La reivindicación de los DESCAs y su interdependencia e indivisibilidad con los derechos civiles y políticos es un fenómeno que ya ha rendido frutos en el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos. Tanto instrumentos jurídicos vinculantes como no vinculantes, universales y regionales, han abonado a su conceptualización, instrumentación y generación de estándares aplicables que han sido retomados por tribunales nacionales e internacionales. Paralelamente, dicha labor ha sido asumida y ejecutada por la Corte IDH a través de sus sentencias, particularmente, una vez superados los obstáculos teóricos —y político-ideológicos— planteados respecto de la competencia para poder pronunciarse sobre el alcance del artículo 26 de la CADH y, por ende, la violación directa del mismo.

El Tribunal Interamericano ha confirmado a través de sus sentencias que el derecho al trabajo y sus cuatro componentes: a) derecho a la estabilidad laboral, b) condiciones de seguridad, salud e higiene, c) derecho a asociación en el contexto laboral y d) libertad de expresión en el contexto laboral, forman parte del *corpus iuris* internacional de los derechos humanos, por lo que los Estados deberán tomar todas aquellas medidas —inmediatas y progresivas— para respetarlos, satisfacerlos y garantizarlos. Ello no obsta para que en el futuro se adicione o establezcan diversas obligaciones en la materia.

En este sentido, el Estado mexicano, al haber ratificado la CADH, aceptado la competencia contenciosa de la Corte IDH y reconocido a través de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la obligatoriedad de sus sentencias —y estándares-, deberá implementar de manera eficaz todas aquellas medidas necesarias para respetar, garantizar y cumplir obligaciones visibilizadas en el presente artículo.

BIBLIOGRAFÍA

- Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Caso Sidabras y Dzianutas Vs. Lituania*, Nos. 55480/00 y 59330/00. Sentencia de 27 de julio de 2004.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observaciones General No. 23: El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias*, E/C.12/GC/23, 2016, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/087/54/PDF/G1608754.pdf?OpenElement>, consultado el 12 de julio de 2022.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación General No. 9: La aplicación interna del Pacto*, E/C.12//24, 1998, <https://www.escr-net.org/es/recursos/observacion-general-no-9-aplicacion-interna-del-pacto#:~:text=1.,obligaciones%20de%20los%20Estados%20Partes>. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=sp&TreatyID=9&DocTypeID=11, consultado el 3 de junio de 2022.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación General No. 14: El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud*, E/C.12/2000/4, 2000, <https://www.refworld.org/es/publisher,CESCR,GENERAL,,47ebcc492,0.html>, consultado el 13 de julio de 2022.

- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación General No. 3: La índole de las obligaciones de los Estados Parte*, U.N. Doc. E/1991/23, 1990, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34177.pdf>, consultado el 10 de junio de 2022.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación General No. 18: El derecho a trabajo*, UN Doc. E/C.12/GC/18, 2005, https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=sp&TreatyID=9&DocTypeID=11, consultado 13 de julio de 2022.
- Comité de los Derechos del Niño, *Observación General No. 16: Las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño*, UN Doc. CRC/C/GC/16, 17 de abril de 2013, <https://www.right-to-education.org/es/resource/observacion-general-16-las-obligaciones-del-estado-en-relacion-con-el-impacto-del-sector>, consultado el 11 de julio de 2022.
- Consejo de Derechos Humanos. *Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos*, UN Doc. A/HRC/17/31, 16 de junio de 2011, https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf, consultado el 18 de julio de 2022.
- Consejo de Europa, *Carta Social Europea*, 1961, <https://www.coe.int/es/web/compass/european-social-charter>, consultada el 13 de junio de 2022.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Campos del Lago vs. Perú*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C, núm. 340.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Acevedo Buendía y otros (“Cesantes y Jubilados de la Contraloría”) Vs. Perú*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de julio de 2009. Serie C, núm. 198.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación in vitro) vs. Costa Rica*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 noviembre de 2012, Serie C, núm. 257.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C No. 72.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Casa Nina Vs. Perú*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de noviembre de 2020, Serie C, núm. 419.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Cuscul Pivaral y otros Vs. Guatemala*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de agosto de 2018. Serie C No. 359.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso de la “Masacre de Mapiripán” vs. Colombia*, Excepciones preliminares y Reconocimiento de Responsabilidad, Sentencia de 7 de marzo de 2005.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso de la Comunidad Mayagna (Sumo) Awas Tingni vs. Nicaragua*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2001. Serie C, núm. 79.

- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus Vs. Brasil*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 15 de julio de 2020, Serie C, núm. 407.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso González Lluy u otros vs. Ecuador*, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de septiembre de 2015. Serie C, núm. 298.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009, Serie C.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Hernández Vs. Argentina*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 22 de noviembre de 2019, Serie C, núm. 395.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Huilca Tecse Vs. Perú*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 3 de marzo de 2005. Serie C No. 121.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Instituto de Reeducción del Menor vs. Paraguay*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de septiembre de 2004. Serie C No. 112.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Kaliña y Lokono Vs. Surinam. Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 25 de noviembre de 2015, Serie C No. 309.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Palacio Urrutia y otros Vs. Ecuador*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de noviembre de 2021, Serie C, núm. 446.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Poblete Vilches y otros Vs. Chile*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de marzo de 2018. Serie C No. 349.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso San Miguel Sosa y otras Vs. Venezuela*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de febrero de 2018. Serie C No. 348.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Spoltore Vs. Argentina*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 9 de junio de 2020, Serie C, núm. 404.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Suárez Peralta Vs. Ecuador*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 21 de mayo de 2013. Serie C No. 261.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Trabajadores cesados de Petroperú y otros vs. Perú*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2017. Serie C No. 344.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Ximenes Lopes Vs. Brasil*. Sentencia de 4 de julio de 2006. Serie C No. 149
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala*.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *García Prieto y otros Vs. El Salvador. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 20 de noviembre de 2007.

- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Heliodoro Portugal Vs. Panamá. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 12 de agosto de 2008.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Ivcher Bronstein Vs. Perú. Competencia*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 6 de febrero de 2001. Serie C No. 74.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Opinión Consultiva OC-27/21 Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género*, 5 de mayo de 2021, Serie A.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Sowhoyamaya vs. Paraguay*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 17 de junio de 2005. Serie C No. 125.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Yakye Axa vs. Paraguay*, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 17 de junio de 2005. Serie C No. 125.
- Nieto Navia, Rafael, “La aplicación del principio *jura novit curia* por los órganos del sistema interamericano de derechos humanos”, en Ernesto J. Rey Caro et al. (directores), *Estudios de derecho internacional en homenaje a la dra. Zlata Drnas de Clément*, Córdoba, Advocatus, 2014.
- Organización de Estados Americanos, *Carta de la Organización de los Estados Americanos*. https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA.asp#Cap%C3%ADtulo%20VII, consultado el 20 de junio de 2022.
- Organización de Estados Americanos, *Carta Social de las Américas*, 2012, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5782/5.pdf>, consultado el 17 de junio de 2022.
- Organización de Estados Americanos, *Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. Actas y documentos*, 1969, <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/actas-conferencia-interamericana-derechos-humanos-1969.pdf>, consultado el 19 de junio de 2022.
- Organización de Estados Americanos, *Convención Americana sobre Derechos Humanos*, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/17229a.pdf>, consultado el 17 de junio de 2022.
- Organización de Estados Americanos, *Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre*, Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948, https://www.oas.org/dil/esp/declaraci%C3%B3n_americana_de_los_derechos_y_deberes_del_hombre_1948.pdf, consultado el 19 de junio de 2022.
- Organización de Estados Americanos, *Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas en el campo de los Derechos Humanos y el Medio Ambiente en las Américas*, http://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-doc_449-14_rev1_guia_principios.pdf, consultado el 22 de julio de 2022.
- Organización de Estados Americanos, *Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos humanos para asegurar los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC)*, <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/>, consultado el 20 de junio de 2022.
- Organización de Estados Americanos, *Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales saluda histórica decisión de la Corte IDH sobre justiciabilidad en materia de DESC*, D181/17, Washington, D.C., 15 de noviembre de 2017, disponible en:

<https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2017/181.asp>, consultado el 23 de junio de 2022.

- Organización de las Naciones Unidas, *Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados*, <https://www.wipo.int/export/sites/www/wipolex/es/pdf/vienna-convention-es.pdf>, consultado el 8 de junio de 2022.
- Organización de las Naciones Unidas, *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>, consultado el 2 de julio de 2022.
- Organización de las Naciones Unidas, *Convención sobre los Derechos del Niño*, <https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>, consultado el 2 de julio de 2022.
- Organización de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>, consultado el 13 de junio de 2022.
- Organización de las Naciones Unidas, *Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>, consultado el 3 de junio de 2022.
- Organización de las Naciones Unidas. *Agenda 2030*. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>, consultado el 3 de julio de 2022.
- Organización de Unidad Africana, *Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos*, 1981, <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1297.pdf>, consultado el 23 de junio de 2022.
- Organización Internacional del Trabajo, *Comité de Libertad Sindical, Caso núm. 2203*, Guatemala, 2002.
- Organización Internacional del Trabajo, *Comité de Libertad Sindical, Caso núm. 2432*, Nigeria, 2005.
- Organización Internacional del Trabajo, *Comité de Libertad Sindical, Caso núm. 2488*, Filipinas, 2006.
- Organización Internacional del Trabajo, *Comité de Libertad Sindical, Caso núm. 2698*, Australia, 2009.
- Organización Internacional del Trabajo, *Comité de Libertad Sindical, Caso núm. 2871*, El Salvador, 2011.
- Organización Internacional del Trabajo, *Comité de Libertad Sindical, Caso núm. 2988*, Qatar, 2012.
- Organización Internacional del Trabajo, *Convenio No. 135 sobre los representantes de los trabajadores*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312280, consultado el 18 de julio de 2022.
- Organización Internacional del Trabajo, *Convenio No. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores*, 1981, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155, consultado el 15 de julio de 2022.

- Organización Internacional del Trabajo, *Convenio No. 158 sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleado*, 1982, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158, consultado el 13 de julio de 2022.
- Organización Internacional del Trabajo, *Convenio No. 81 sobre la Inspección del Trabajo*, 1947, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312226, consultado el 23 de julio de 2022.
- Organización Internacional del Trabajo, *Convenio No. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, 1948, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312232, consultado el 23 de julio de 2022.
- Organización Internacional del Trabajo, *Convenio No. 98 sobre la sindicación y de negociación colectiva*, 1949, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098, consultado el 23 de julio de 2022.
- Organización Internacional del Trabajo, *Recomendación No. 143 sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa*, 1971, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312481#:~:text=Los%20representantes%20de%20los%20trabajadores%20deber%20C3%ADan%20tener%20la%20posibilidad%20de,desempe%20C3%B1o%20eficaz%20de%20sus%20funciones, consultado el 24 de julio de 2022.
- Organización Internacional del Trabajo. *Constitución de la OIT*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO, consultado el 20 de junio de 2022.
- Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Caso Airey Vs. Irlanda*, No. 6289/73. Sentencia de 9 de octubre de 1979.
- Villán Durán, Carlos, “Historia y descripción general de los derechos económicos, sociales y culturales” en *Derechos económicos, sociales y culturales*, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/26759.pdf>, consultado el 10 de junio de 2022.

