

EL DERECHO AL TRABAJO EN LA JURISPRUDENCIA RECIENTE DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS: AVANCES PARA SU PROTECCIÓN

El presente documento tiene como objetivo realizar un aporte para reflexionar acerca de la reciente jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) sobre el alcance del artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) en relación con el derecho al trabajo, y el impacto que puede tener para la tarea del Ministerio Público Fiscal. Las sentencias *Lagos del Campo vs. Perú*¹, *Trabajadores cesanteados de Petroperú y otros vs. Perú*², *San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela*³, *Spoltore vs. Argentina*⁴ y *Empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antonio de Jesús vs Brasil*⁵ constituyen una serie de casos en los que la Corte IDH aborda el derecho al trabajo como un derecho autónomo, que genera responsabilidad internacional de los Estados, y que es exigible de manera directa ante el sistema interamericano.

Los casos involucran diversas violaciones de derechos humanos, además del derecho al trabajo. En el primero, se cuestiona la responsabilidad internacional de Perú por la violación a los derechos de libertad de expresión, libertad de asociación y el derecho a las garantías judiciales. En el segundo, se analiza también la violación a los derechos de debido proceso y de tutela judicial efectiva. En el tercero, se demanda a Venezuela por la violación de la libertad de expresión y los derechos políticos. *Spoltore*, en cambio, versa además sobre el derecho a las garantías judiciales a la protección judicial, y *Empleados de la fábrica de fuegos*, sobre el derecho a la integridad personal, trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, derechos de la niña y del niño, igualdad y no discriminación, protección judicial y garantías judiciales.

Los hechos de los casos eran claramente diferentes. También eran distintos los regímenes laborales de los trabajadores/as víctimas de las violaciones de sus derechos. En el caso *Lagos del Campo*, se trataba de una relación laboral entre particulares, al igual que en *Spoltore*. En el caso *Petroperú*, eran trabajadores/as del sector público, mientras que en *San Miguel Sosa*, las trabajadoras tenían un régimen de contratación con el Estado regido por leyes laborales comunes. En *Empleados de la fábrica de fuegos*, las y los trabajadores estaban sometidos a un régimen informal de contratación.

¹ Corte IDH, “Caso Lagos del Campo vs. Perú”, Sentencia de 31 de agosto de 2017, Serie C N° 340. Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf, fecha de consulta: abril de 2021.

² Corte IDH, “Caso Trabajadores Cesados de Petroperú y otros vs. Perú”, Sentencia de 23 de noviembre de 2017, Serie C N° 344. Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_344_esp.pdf

³ Corte IDH, “Caso San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela”, Sentencia de 8 de febrero de 2018, Serie C N° 348. Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_344_esp.pdf, fecha de consulta: abril de 2021.

⁴ Corte IDH, “Caso Spoltore vs. Argentina”, Sentencia de 9 de junio de 2020, Serie C N°404. Disponible en https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_404_esp.pdf, fecha de consulta: abril de 2021.

⁵ Corte IDH, “Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesús vs. Brasil. Sentencia de 15 de julio de 2020. Serie C No. 407. Disponible en https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_esp.pdf, fecha de consulta: abril de 2021.

Las sentencias de la Corte IDH bajo análisis refuerzan la protección del derecho al trabajo a nivel regional, en línea con el desarrollo que tiene lugar en el marco del sistema universal de protección de derechos humanos. Así, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC) —en particular a través de la Observación General N° 18—, definió el contenido y alcance de los artículos 6° y 7° del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁶ (PIDESC), asegurando, entre otras cosas, que “el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana”⁷.

A su vez, la reciente jurisprudencia interamericana se inscribe en la línea trazada por la Corte Suprema de Justicia argentina en varios pronunciamientos. Así, particularmente en el fallo “Vizzoti”, el Alto Tribunal argentino afirmó que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional. En esa oportunidad, señaló la CSJN que “sostener que el trabajador es sujeto de preferente atención constitucional no es conclusión sólo impuesta por el art. 14 *bis*, sino por el renovado ritmo universal que representa el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que cuenta con jerarquía constitucional a partir de la reforma constitucional de 1994”⁸.

Por su parte, en el fallo “Álvarez” —en el que la Corte Suprema resolvió la aplicación de la Ley de Actos Discriminatorios y, en consecuencia, ordenó la reinstalación de un grupo de trabajadores—, aseveró que “aun cuando la República no ha ratificado el Convenio N° 158 sobre la terminación de la relación de trabajo (OIT, 1982), el Comité [DESC] no ha dejado de considerar que los alcances del derecho al trabajo del PIDESC son determinables a la luz del instrumento citado, al menos en cuanto impone, en particular, la necesidad de ofrecer motivos válidos para el despido así como el derecho a recursos jurídicos y de otro tipo en caso de despido improcedente”⁹.

En ese mismo sentido, en el fallo “Pellicori” la Corte aseveró que en casos de discriminación, la víctima debe aportar indicios suficientes, siendo la parte demandada sobre quien recae la carga de la prueba. En sus propios términos: “resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, *prima facie* evaluados, resulten idóneos para

⁶ PIDESC, artículo 6. “1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. 2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana”.

⁷ Comité DESC, Observación General N° 18 (2005), “El derecho al trabajo” (artículo 6), párr. 1, disponible en <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmIBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQfUKxXVid7Dae%2fCu%2b13J25McUdQlf6uyQ1W3AE%2bzFawOUH0Ya5xlF%2fpm4TqHirJhNEIzfEcUOUh%2bVcuU8AEY7w>, fecha de consulta: abril de 2021.

⁸ CSJN, “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/ antigüedad ART. 245 LCT MODIF. Art. 153 LE”, Sentencia del 14 de septiembre de 2004, publicada en *Fallos* 327:3677.

⁹ CSJN, “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”, sentencia del 7 de diciembre de 2010, publicada en *Fallos* 333:2306.

inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación”¹⁰.

Lo reseñado da cuenta de que con estas sentencias la Corte Interamericana de Derechos Humanos se enrola en la tendencia de robustecer el marco protectorio que ampara a trabajadores y trabajadoras, particularmente en materia de estabilidad, condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y no discriminación.

A continuación, se presenta un resumen de los casos, a la vez que se destacan los estándares fijados por el Tribunal interamericano. De este modo, se abordará el contenido y alcance del artículo 26 de la CADH en materia de derechos laborales (punto 2); la libertad de asociación en el ámbito del trabajo: contenido y dimensiones (punto 3); las condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (punto 4); garantías judiciales y tutela judicial efectiva en materia laboral (punto 5); libertad de expresión y derechos políticos: su importancia en el ámbito del trabajo y los límites al despido (punto 6); y las medidas de reparación (punto 7).

1. Los casos

1.a. *Lagos del Campo vs. Perú*

1.a.i) Los hechos

Alfredo Lagos del Campo ocupaba el cargo de Presidente del Comité Electoral de una empresa del sector industrial privado de Perú (Ceper-Pirelli)¹¹. Si bien ese órgano y los sindicatos poseían dos regímenes distintos, ambos tenían como objetivo representar los intereses de los trabajadores frente a empleadores.

Durante su gestión, en junio de 1989, Lagos del Campo dio una entrevista a un periodista. En el artículo publicado dos semanas después en la revista “La Razón”, se indicó que “el Presidente del Comité Electoral de la Comunidad Industrial de la empresa, Lagos del Campo, delegado pleno ante la CONACI, denunció ante la opinión pública y autoridades competentes las maniobras liquidadoras de la patronal, quienes utilizando la vacilación de algunos trabajadores llevaron a cabo fraudulentas elecciones al margen del Comité Electoral y sin la participación mayoritaria de los comuneros”.

¹⁰ CSJN, “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, sentencia del 15 de noviembre de 2011, publicada en *Fallos* 334:1387.

¹¹ En las empresas del sector industrial privado de Perú, existía la figura de la Comunidad Industrial —una persona jurídica que nacía como representación del conjunto de los trabajadores—, compuesta por la Asamblea General —integrada por la totalidad de los trabajadores—, el Consejo de la Comunidad —órgano ejecutivo—, el Directorio y el Comité Electoral —encargado de llevar a cabo las elecciones de los miembros del Consejo de la Comunidad y de los representantes ante el Directorio de la empresa—. La Comunidad Industrial tenía por objetivo permitir la participación de los trabajadores en la propiedad, gestión y utilidades de la empresa.

A partir de esas declaraciones, la empresa formuló cargos en su contra por falta laboral grave, lo que habilitaba el despido con causa, y se le impidió participar de una reunión en el Comité, a los fines de analizar la posibilidad de realizar nuevas elecciones. A pesar de que el trabajador tuvo la posibilidad de efectuar un descargo contra las acusaciones de la empresa, su empleador procedió a efectivizar el despido.

1.a.ii) La decisión de la Corte IDH

El 31 de agosto de 2017, la Corte IDH dictó sentencia mediante la cual declaró que el Estado de Perú violó el derecho a la estabilidad laboral (previsto en el art. 26 de la CADH) en relación con los artículos 1.1, 13 (libertad de expresión), 8 (debido proceso) y 16 (libertad de asociación) de la CADH. Además, se declaró la vulneración de esos otros derechos. La Corte enfatizó que con esta sentencia se desarrolló y concretó una condena específica por la violación del artículo 26 de la CADH, que protege los derechos económicos, sociales y culturales.

1.b. Trabajadores cesados de Petroperú y otros vs. Perú

1.b.i) Los hechos

Trabajadores/as de las empresas estatales Petróleos del Perú (“Petroperú”), la Empresa Nacional de Puertos (“Enapu”), y del Ministerio de Educación y el Ministerio de Economía y Finanzas fueron cesanteados de sus puestos de trabajo. Estos ceses se realizaron a través de programas de racionalización y evaluación de personal, en aplicación de diferentes decretos-leyes aprobados por el Poder Ejecutivo¹².

Los trabajadores promovieron acciones de amparo, que fueron declarados infundados al considerar que los actos impugnados se habrían realizado de acuerdo con la ley vigente. Esa decisión fue luego confirmada por el Tribunal Constitucional de Perú.

1.b.ii) La decisión de la Corte IDH

El 23 de noviembre de 2017 la Corte IDH dictó sentencia en la que declaró la responsabilidad internacional de Perú por la violación a los derechos a las garantías judiciales y la protección judicial (artículos 8.1 y 25 de la CADH), en relación con el artículo 1.1, así como al derecho al trabajo (art. 26, CADH) en relación también con el artículo 1.1, con motivo de la falta de respuesta judicial adecuada y efectiva frente a los ceses dispuestos.

¹² En el año 1992 se publicó un decreto, en el que se autorizaba la adopción de medidas destinadas a la reestructuración de algunas empresas estatales, entre ellas, Petroperú y Enapu, lo que incluyó aprobar y poner en ejecución programas de “cese voluntario de personal, con o sin incentivos”. Ese mismo año y mediante otro decreto, se dispuso que los distintos Ministerios e Instituciones Públicas Descentralizadas —como Minedu y MEF— efectuaran evaluaciones de personal, de forma tal que quienes no obtuvieran las calificaciones necesarias, serían cesanteados de sus puestos. En 1996 se les ofreció a los/as trabajadores/as de Petroperú y Enapu acogerse a un programa de retiro voluntario con incentivos, que rechazaron, y por lo tanto, en aplicación de la ley, fueron cesados. Durante el siguiente año, los/as trabajadores/as de los Ministerios de Economía y de Educación rindieron una serie de evaluaciones y al no haber alcanzado el puntaje mínimo aprobatorio, les fue notificado su cese.

1.c. San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela

1.c.i) Los hechos

Rocío San Miguel Sosa, Magally Chang Girón y Thais Coromoto Peña prestaban servicios en el Consejo Nacional de Fronteras (CNF) —dependencia del Ministerio de Relaciones Exteriores de Venezuela—, bajo la figura de un contrato de servicios profesionales por períodos mensuales, semestrales o anuales.

Entre los años 2001 y 2003, distintas organizaciones de la sociedad civil y partidos opositores impulsaron la recolección de firmas para revocar el mandato del entonces presidente de Venezuela, Hugo Chávez. Sosa, Chang Girón y Coromoto Peña firmaron la petición y sus nombres aparecieron luego en una lista que el entonces presidente ordenó confeccionar, de la que ellas se negaron a retirar sus nombres. A raíz de eso, sus contratos con la CNF fueron rescindidos.

1.c.ii) La decisión de la Corte IDH

El 8 de febrero de 2018 la Corte IDH declaró la responsabilidad internacional de Venezuela por la violación de los derechos a la participación política (artículo 23.1.b) y c), CADH) y libertad de pensamiento y expresión (art. 13.1, CADH), en relación con el principio de no discriminación. Asimismo, consideró vulnerado el derecho al trabajo (artículo 26, CADH) en relación con los derechos a la participación política, a la libertad de expresión y de acceso a la justicia, así como con el principio de no discriminación, reconocidos en los artículos 23.1, 13.1, 8.1, 25.1 y 1.1 de la Convención Americana. Además, concluyó que el Estado es responsable por haber incumplido su obligación de garantizar los derechos de acceso a la justicia y a un recurso efectivo para tutelar los derechos de las víctimas (art. 25, CADH).

1.d. Spoltore vs Argentina

1.d.1) Los hechos

Victorio Spoltore trabajó durante 20 años en una fábrica, hasta que, luego de sufrir un infarto en su lugar de trabajo, tramitó la jubilación anticipada por incapacidad. Un año después y tras un nuevo episodio cardíaco, la autoridad responsable decretó que tenía una incapacidad del 70% por “cardiopatía coronaria severa y depresión neurótica”. Con fundamento en esto, declaró su derecho jubilatorio.

En el año 1988, Spoltore inició una demanda laboral a los fines de reclamar una indemnización por enfermedad laboral, al considerar que los infartos que había sufrido se debían a su trabajo y que había padecido un trato hostil por parte de la empresa. Por ello, solicitó una reparación del daño moral y una indemnización por la incapacidad. El Tribunal del Trabajo rechazó su pretensión 9 años después de iniciado el proceso. Tres años después, la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires rechazó los recursos de inaplicabilidad de ley y de nulidad. En paralelo, en el año 1997, Spoltore había presentado una denuncia ante la Inspección General de la SCJBA por la demora excesiva en el proceso, cuyo

resultado fue un llamado de atención a la secretaria del tribunal. Sobre este punto, el Estado argentino reconoció parcialmente su responsabilidad por la violación de los derechos a las garantías judiciales y a la protección judicial.

1.d.ii) La decisión de la Corte IDH

El 9 de junio de 2020, la Corte IDH resolvió que el Estado argentino es responsable por la violación de los derechos reconocidos en los artículos 8.1 (garantías judiciales) y 25.1 (protección judicial) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con la obligación de respetar y garantizar dichos derechos, consagrada en el artículo 1.1 de la misma, por la violación del plazo razonable en el proceso judicial.

A su vez, consideró que el Estado es responsable por la violación del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren la salud del trabajador, reconocido en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con el acceso a la justicia, reconocido en los artículos 8.1 y 25.1, así como con la obligación de respetar y garantizar dichos derechos, consagrada en el artículo 1.1 de la misma.

1.e) Empleados de la fábrica de fuegos de Santo Antonio

1.e.i) Los hechos

El 11 de diciembre de 1998 se produjo una explosión en una fábrica de fuegos artificiales ubicada en el municipio de Santo Antônio de Jesus, en el estado de Bahia, Brasil. Como consecuencia, fallecieron 60 personas, la enorme mayoría, mujeres trabajadoras pobres y afrodescendientes. Algunas de ellas estaban embarazadas. Además, en el lugar había niños y niñas, cuyas madres no podían garantizarles el cuidado fuera de su lugar de trabajo. Todas las personas trabajaban de modo informal y percibían salarios muy bajos.

El lugar no contaba con las medidas de seguridad que deben existir en una fábrica dedicada a una actividad peligrosa, como es la manipulación de fuegos artificiales, ni las personas que allí trabajaban habían sido capacitadas para llevar adelante esa tarea. El lugar se encontraba autorizado para funcionar, pero el Estado no había llevado adelante ninguna tarea de control.

1.e.ii) La decisión de la Corte IDH

Con fecha 15 de julio de 2020, la Corte declaró la responsabilidad internacional de la República Federativa de Brasil por las violaciones a diversos derechos en perjuicio de 60 personas fallecidas y seis heridas en la explosión en una fábrica de fuegos artificiales en el municipio de Santo Antônio de Jesus, estado de Bahia, así como de 100 familiares de las personas fallecidas y sobrevivientes a la explosión. La Corte encontró que, como consecuencia de la explosión, fueron violados los derechos a la vida, integridad personal, trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, derechos de la niña y del niño, igualdad y no discriminación, protección judicial y garantías judiciales. En consecuencia, la Corte declaró que el Estado es responsable por la violación de los artículos 4.1, 5.1, 19, 24 y 26, en relación con el artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

2. Contenido y alcance del artículo 26 de la CADH en materia de derechos laborales

Las sentencias representaron una oportunidad para que la Corte IDH se explaye en el análisis del derecho al trabajo y su contenido como un derecho consagrado en el artículo 26 de la CADH y, por lo tanto, exigible ante el sistema interamericano de modo directo. En particular, merece la pena citar el desarrollo realizado en el caso *Lagos del Campo*, al que remitieron luego en este punto las otras sentencias bajo análisis.

En efecto, en ese caso, la Corte IDH reiteró la interdependencia e indivisibilidad existente entre los derechos civiles y políticos, y los económicos, sociales y culturales, que deben ser entendidos de forma integral y conglobada como derechos humanos, sin jerarquía entre sí y exigibles en todos los casos ante las autoridades que resulten competentes para ello¹³.

Luego, el tribunal regional observó que los derechos laborales reconocidos en el artículo 26 de la CADH son aquellos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura contenidas en la Carta de la OEA, cuyos artículos 45.b y c, 46 y 34.g establecen que “[e]l trabajo es un derecho y un deber social” y que debe prestarse con “salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos”. Asimismo, esas normas señalan que el derecho de los trabajadores y trabajadoras comprende el derecho a “asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses”¹⁴.

Al respecto, recordó la Corte IDH que el artículo XIV de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre prescribe que “[t]oda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación [...]”. Tal disposición resulta relevante, según el tribunal, para definir el alcance del artículo 26, dado que la Declaración Americana, constituye, en lo pertinente y en relación con la Carta de la Organización, una fuente de obligaciones internacionales. En tal sentido, en este punto es de aplicación, según la Corte IDH, el artículo 29.d de la CADH, en tanto afirma expresamente que “[n]inguna disposición de la presente Convención puede ser interpretada en el sentido de: [...] 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”¹⁵.

3. La libertad de asociación en el ámbito del trabajo: contenido y dimensiones

En lo que atañe a la violación de la libertad de asociación (art. 16 de la CADH, planteada en el caso *Lagos del Campo*), la Corte indicó que “la protección que reconoce el derecho a la libertad de asociación en el contexto laboral se extiende a organizaciones que, aun cuando tengan una naturaleza distinta a la de los sindicatos, persigan fines de representación de los intereses legítimos de los trabajadores”¹⁶.

¹³ Corte IDH, caso “Lagos del Campo”, cit., párr. 141.

¹⁴ Corte IDH, caso “Lagos del Campo”, cit., párr. 143.

¹⁵ Corte IDH, caso “Lagos del Campo”, cit., párr. 144.

¹⁶ Corte IDH, caso “Lagos del Campo”, cit., párr. 158.

En ese sentido, afirmó el tribunal regional que “los representantes de los trabajadores de una empresa deben gozar de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, o de sus actividades derivadas de dicha representación. Por su parte, las autoridades nacionales deben garantizar que la imposición de sanciones que puedan resultar desproporcionadas no generen un efecto disuasivo en el derecho de los representantes de expresar y defender los intereses de los trabajadores”.

Además, la Corte IDH reiteró que la libertad de asociación tiene dos dimensiones, dado que contempla el derecho del individuo de asociarse libremente y utilizar los medios apropiados para ejercer esa libertad, y en los integrantes de un grupo para alcanzar determinados fines en conjunto y beneficiarse de los mismos. Asimismo, para la Corte IDH, los derechos derivados de la representación de los intereses de un grupo tiene una naturaleza dual, pues recae tanto en el derecho del individuo que ejerce el mandato o designación como en el derecho de la colectividad de ser representada, por lo que la violación del derecho del primero (el representante) repercute en la vulneración del derecho del otro (el representado)¹⁷.

4. Condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

En el caso *Spoltore* la Corte IDH avanzó en definir el contenido de las condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, las que deben asegurar, entre otras cosas, la salud del trabajador. En ese sentido, concluyó que estas refieren al derecho del trabajador a realizar sus labores en condiciones que prevengan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Sobre este punto, la Corte consideró que las obligaciones que se derivan de este derecho “incluyen aspectos que tienen una exigibilidad inmediata, así como aspectos que tienen un carácter progresivo”¹⁸. Respecto de las primeras, “los Estados deberán adoptar medidas eficaces a fin de garantizar el acceso sin discriminación a las salvaguardas reconocidas para el derecho a condiciones de trabajo que aseguren la salud del trabajador”¹⁹. Entre estas obligaciones, la Corte considera que se encuentra “la obligación de poner a disposición del trabajador mecanismos adecuados y efectivos para que los trabajadores afectados por un accidente o enfermedad profesional puedan solicitar una indemnización”²⁰.

Respecto de las obligaciones de carácter progresivo, estas consisten en “la obligación concreta y constante de avanzar lo más expedita y eficazmente posible hacia la plena efectividad de dicho derecho, en la medida de sus recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados”²¹, lo que asimismo incluye la obligación de no regresividad.

¹⁷ Corte IDH, caso “Lagos del Campo”, cit., párr. 162.

¹⁸ Corte IDH, caso “Spoltore”, cit., párr. 97.

¹⁹ Corte IDH, caso “Spoltore”, cit., párr. 97.

²⁰ Corte IDH, caso “Spoltore”, cit., párr. 97.

²¹ Corte IDH, caso “Spoltore”, cit., párr. 97.

En tanto, en el caso *Empleados de la fábrica de fuegos* la Corte concluyó que los Estados tienen la obligación de garantizar condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que garanticen la seguridad, salud e higiene y prevengan accidentes de trabajo, lo cual es especialmente relevante cuando se trata de actividades que implican riesgos significativos para la vida e integridad de las personas.

5. Garantías judiciales y tutela judicial efectiva en materia laboral

En los cinco casos bajo estudio la Corte IDH analiza el alcance de los derechos al debido proceso (art. 8, CADH) y a la tutela judicial efectiva (art. 25, CADH) en el ámbito laboral. En particular, el tribunal interamericano consideró que el derecho al trabajo incluye la obligación del Estado de garantizar los derechos de acceso a la justicia y a la tutela judicial efectiva en el ámbito público y en el ámbito privado de las relaciones laborales²².

En el caso *Trabajadores Cesados de Petroperú*, la Corte IDH declaró la responsabilidad internacional del Perú en tanto el Tribunal Constitucional que intervino no se encontraba debidamente conformado, lo que vulneró la independencia e imparcialidad de aquel órgano jurisdiccional nacional²³.

En el caso *Lagos del Campo*, la Corte IDH también advirtió diversas irregularidades acaecidas durante la sustanciación del proceso judicial doméstico, en perjuicio de los trabajadores. En particular, respecto a las acciones de amparo intentadas, refirió el tribunal interamericano que “la falta de consideración de los derechos a la estabilidad laboral y debido proceso, impidieron que el recurso de amparo pudiera producir el resultado para el cual fue concebido. En este sentido, la Corte ha sostenido que el análisis por la autoridad competente de un recurso judicial —que controvierte derechos constitucionales como la estabilidad laboral y el derecho al debido proceso—, no puede reducirse a una mera formalidad y omitir argumentos de las partes, ya que debe examinar sus razones y manifestarse sobre ellas conforme a los parámetros establecidos por la Convención Americana”²⁴.

Por su parte, en *San Miguel Sosa*, y en cuanto al modo en que debía valorarse la prueba, la Corte IDH afirmó que “ante alegatos de persecución o discriminación política, represalia encubierta o restricciones arbitrarias indirectas al ejercicio de una serie de derechos, los jueces estaban en posición y obligación, por control de convencionalidad, de garantizar una protección judicial con las debidas garantías a las presuntas víctimas, analizando la motivación o finalidad real del acto impugnado más allá de las razones formales invocadas

²² Corte IDH, caso “Trabajadores cesanteados de Petroperú”, cit., párr. 193.

²³ Corte IDH, caso “Trabajadores Cesados de Petroperú”, cit., punto resolutivo 6.

²⁴ Corte IDH, caso “Lagos del Campo”, cit., párr. 184.

por la autoridad recurrida, así como los elementos contextuales e indiciarios relevantes señalados en el capítulo anterior”²⁵.

Finalmente, en el caso *Spoltore*, La Corte reiteró que el acceso a la justicia es uno de los componentes del derecho a condiciones de trabajo que aseguren la salud del trabajador. Puntualmente, el proceso iniciado por Spoltore se prolongó por más de 12 años y el Estado reconoció que dicha duración excesiva implicó una violación a la garantía del plazo razonable y el derecho a la protección judicial.

6. Libertad de expresión y derechos políticos: su importancia en el ámbito del trabajo y los límites al despido

En dos de los casos bajo análisis, los despidos estuvieron relacionados con el ejercicio de la libertad de expresión o con derechos políticos. Por ello, resultan de particular interés los estándares desarrollados por la Corte IDH sobre este tema.

Así, en el caso *Lagos del Campo*, el tribunal regional sostuvo que “el ámbito de protección del derecho a la libertad de pensamiento y expresión resulta particularmente aplicable en contextos laborales como el del presente caso, respecto del cual el Estado debe no sólo respetar dicho derecho sino también garantizarlo, a fin de que los trabajadores o sus representantes puedan también ejercerlo”²⁶. Por lo demás, en aplicación de los estándares específicos en materia de libertad de expresión, la Corte IDH enfatizó que “el despido puede constituir la máxima sanción de la relación laboral, por lo que es fundamental que la misma revista de una necesidad imperiosa frente a la libertad de expresión y que tal sanción esté debidamente justificada (‘despido justificado’)”²⁷.

También afirmó la Corte IDH que “las manifestaciones del señor Lagos del Campo, como representante de los trabajadores, además de rebasar el ámbito privado, tenían una relevancia o impacto tal como para trascender no sólo el interés colectivo de los trabajadores de la empresa sino del gremio (de comuneros) relacionado con las Comunidades Industriales en general. Por tanto, de los hechos del presente caso se desprende que la información contenida en las declaraciones del señor Lagos del Campo eran de interés público y por ende contaban con un nivel reforzado de protección.

Por su parte, en el caso *San Miguel Sosa* el tribunal interamericano concluyó que “la terminación arbitraria de la relación laboral de las presuntas víctimas con el Consejo Nacional de Fronteras constituyó una forma de desviación de poder, pues se utilizó una cláusula establecida en su contrato como velo de legalidad para encubrir la verdadera finalidad de tal medida, a saber: una represalia en su contra por haber ejercido legítimamente sus derechos

²⁵ Corte IDH, caso “San Miguel Sosa”, cit., párr. 192.

²⁶ Corte IDH caso “Lagos del Campo”, cit., párr. 96.

²⁷ Corte IDH, caso “Lagos del Campo”, cit., párr. 125.

de participación política y libertad de expresión. Es decir, ellas fueron objeto de discriminación política mediante un despido arbitrario, el cual ocurrió en un contexto de denuncias de despidos semejantes y de otras formas de represalia para quienes habían decidido ejercer sus libertades al firmar por la solicitud de referendo. Así, su despido tenía la intención encubierta de acallar y desincentivar la disidencia política, pues fue instrumentalizado para que otras personas se vieran amedrentadas de participar políticamente y de expresar sus ideas y opiniones”²⁸.

7. Medidas de reparación

Con respecto a las reparaciones, además de las indemnizaciones pecuniarias ordenadas para reparar el daño material e inmaterial padecido, en los casos *Lagos del Campo, San Miguel Sosa y Trabajadores cesanteados de Petroperú* (por estar en juego el derecho a la estabilidad laboral) se discutió si procedía la reincorporación de los/as trabajadores/as.

En estos dos últimos —en los que se trataba de trabajadores del sector público—, la Corte IDH dio razones por las cuales entendió que no procedía la reinstalación en sus puestos de trabajo.

En *Trabajadores cesanteados de Petroperú*, afirmó que “transcurridos aproximadamente 25 años de los ceses laborales ocurridos en el presente caso, la reincorporación o reposición de los trabajadores en sus antiguos cargos o en otros análogos enfrenta diversos niveles de complejidad y operatividad, en particular, por las modificaciones estructurales que han ocurrido en Petroperú, Enapu, MEF y Minedu”²⁹.

Del mismo modo, en *San Miguel Sosa*, manifestó que “en razón de las circunstancias específicas de este caso, no corresponde ordenar la reinstalación o reincorporación de las víctimas a cargos en la administración pública, por lo cual los daños producidos por el despido arbitrario han sido ya tomados en cuenta al fijar la indemnización compensatoria”³⁰.

En el caso *Empleados de la fábrica de fuegos*, la Corte IDH avanzó en un esquema de reparaciones novedoso y con vocación transformadora. En efecto, el tribunal regional resolvió, en cuanto a las medidas de no repetición que “con el fin de frenar el funcionamiento de las fábricas clandestinas y/o que operan en desacuerdo con las normas sobre el control de actividades peligrosas, y de garantizar condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en esos ambientes, el Estado debe adoptar medidas para implementar una política sistemática de inspecciones periódicas en los locales de producción de fuegos artificiales, tanto para que se verifiquen las condiciones de seguridad y salubridad del trabajo, como para que se fiscalice el cumplimiento de las normas relativas al almacenamiento de los insumos”³¹.

²⁸ Corte IDH, caso “San Miguel Sosa”, cit., párr. 221.

²⁹ Corte IDH, caso “Trabajadores cesanteados de Petroperú”, cit., párr. 231.

³⁰ Corte IDH, caso San Miguel Sosa, cit., párr. 242.

³¹ Corte IDH, caso “Empleados de la fábrica de fuegos”, cit., párr. 287.

Respecto de la situación de especial vulnerabilidad en la que se encontraban las trabajadoras de la localidad de Santo Antonio de Jesús, la Corte ordenó al Estado que, “en el plazo máximo de dos años [...] diseñe y ejecute un programa de desarrollo socioeconómico especialmente destinado para la población de Santo António de Jesus, en coordinación con las víctimas y sus representantes [...] Dicho programa debe hacer frente, necesariamente, a la falta de alternativas de trabajo, especialmente para las y los jóvenes mayores de 16 años y mujeres afrodescendientes que viven en condición de pobreza. El programa debe incluir, entre otros: la creación de cursos de capacitación profesional y/o técnicos que permitan la inserción de trabajadoras y trabajadores en otros mercados laborales, como el comercio, el agropecuario, la informática, entre otras actividades económicas relevantes en la región; medidas orientadas a enfrentar la deserción escolar causada por el ingreso de menores de edad al mercado laboral, y campañas de sensibilización en materia de derechos laborales y riesgos inherentes a la fabricación de fuegos artificiales”³².

8. A modo de conclusión

Para la Dirección General de Derechos Humanos del Ministerio Público Fiscal, los desarrollos jurídicos realizados en estas sentencias emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos pueden contribuir ampliamente al reconocimiento y exigibilidad de los derechos humanos vinculados al trabajo así como particularmente a la labor que lleva adelante esta institución en la protección de tales derechos

En ese sentido, cabe destacar que es profusa la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación respecto a que, por mandato del artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, las autoridades se encuentran obligadas no sólo a cumplir con los instrumentos internacionales de los que el Estado es parte sino, además, a los análisis (doctrina y jurisprudencia) que de sus normas llevan a cabo los órganos internacionales con competencia para ello (ver, especialmente, *Fallos* 318:514³³ y 333:2306³⁴). Por ello, estas sentencias van en concordancia con la actividad del MPF orientada a profundizar la mirada y robustecer su actuación en línea con los principio s y reglas que de ellas se desprenden.

³² Corte IDH, caso “Empleados de la fábrica de fuegos”, cit., párr. 289.

³³ CSJN, “Recurso de Hecho, Giroldi, Horacio David y otro s/ recurso de casación” (causa n° 32/93), sentencia del 7 de abril de 1995. En dicha ocasión se citó a la Corte IDH en su Opinión Consultiva OC-11/90: “Excepciones al agotamiento de los recursos internos” (Arts. 46.1, 46.2.a y 46.2.b, Convención Americana sobre Derechos Humanos), de fecha 10 de agosto de 1990. Serie A No. 11.

³⁴ CSJN, “Recurso de Hecho, Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud S.A. s/acción de amparo”, sentencia del 7 de diciembre del 2010. En tal oportunidad se utilizaron argumentos de la Corte IDH en su Opinión Consultiva OC-18/03 sobre la *Condición Jurídica y Derechos de los migrantes indocumentados*, 17 de septiembre de 2003, Serie A N° 18.