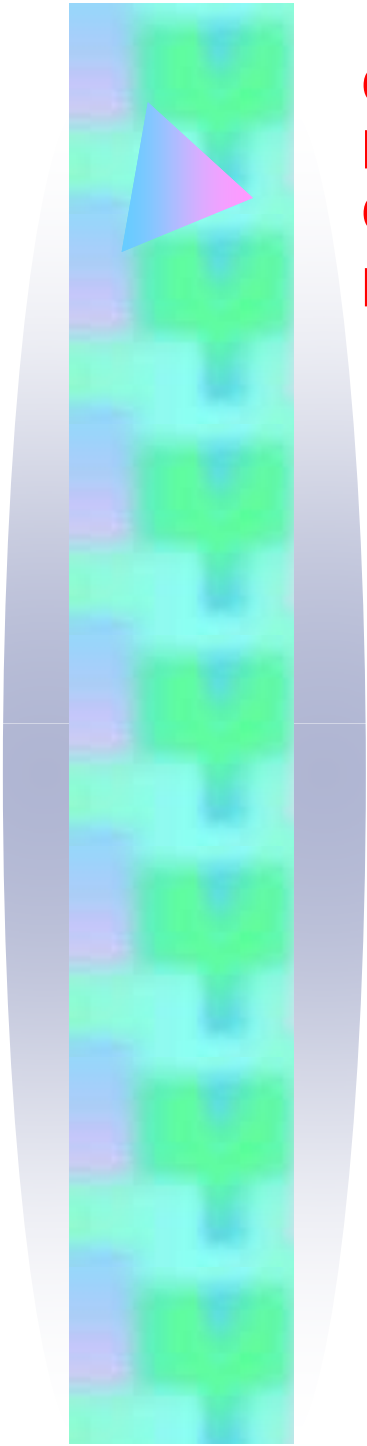


LOS DERECHOS LABORALES EN EL SISTEMA INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS



Dr. Javier Mujica Petit

**FEDERACION INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS (FIDH)
Centro de Políticas Publicas y Derechos Humanos – Perú EQUIDAD**



**CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS
HUMANOS CASO TRABAJADORES CESADOS DEL
CONGRESO (AGUADO ALFARO Y OTROS) VS.
PERÚ / Sentencia de 24 de noviembre de 2006**

- **Cuando un Estado ha ratificado un tratado internacional como la CADH, sus jueces también están sometidos a ella, lo que les obliga a velar porque el efecto útil de la Convención no se vea mermado o anulado por la aplicación de leyes contrarias a sus disposiciones, objeto y fin.**
- **En otras palabras, los órganos del Poder Judicial deben ejercer no sólo un control de constitucionalidad, sino también “de convencionalidad” *ex officio* entre las normas internas y la CADH, evidentemente en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes.**



DERECHOS HUMANOS

- **Características de los derechos**
- **Contenido mínimo esencial**
[limitaciones, impracticabilidad, razonabilidad, protección]
- **Características de las obligaciones** [ante la CI, ante los Estados Parte, personas, operatividad, exigibilidad-no reglamentación]



LA IMPORTANCIA DEL RESPETO AL DERECHO AL TRABAJO COMO UN DERECHO HUMANO

- El respeto y cumplimiento de los derechos laborales no solo es necesario para el bienestar material y el desarrollo de la persona humana. Lo es también por su importancia para el mantenimiento de la paz mundial.
- **Constitución de la OIT:**
 - “[...] existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales...”



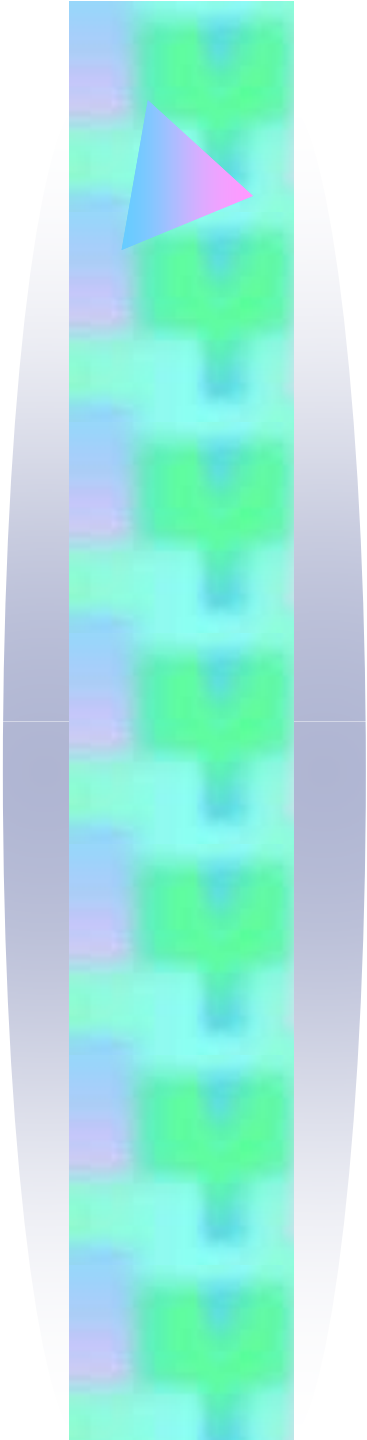
EL DERECHO HUMANO AL TRABAJO SE ENCUENTRA PROTEGIDO POR UN AMPLIO ELENCO NORMATIVO DE PROTECCION DE LOS DERECHOS HUMANOS

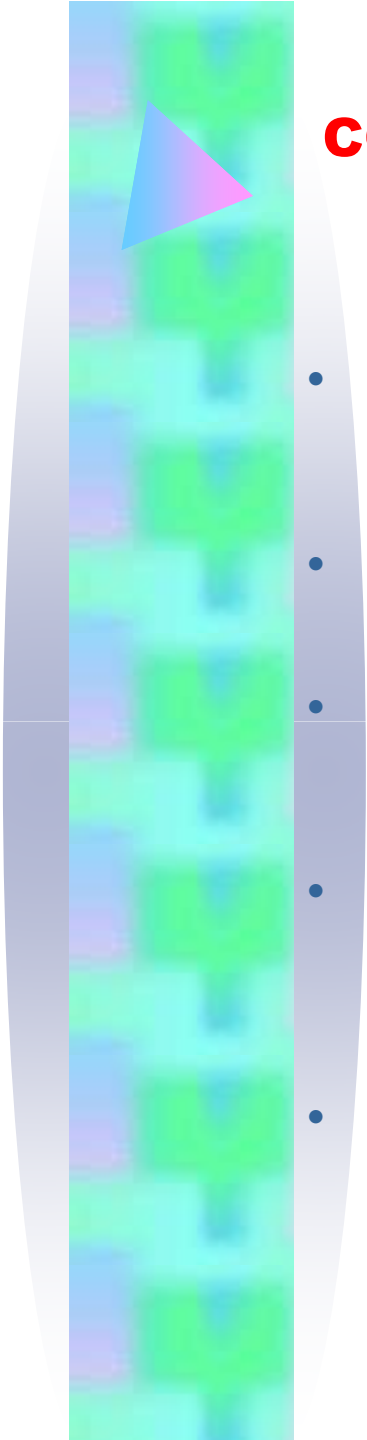
- **Normas de carácter general pertenecientes al Sistema Universal de protección de los derechos humanos**
- **Normas del Sistema Universal dirigidas a la protección de grupos poblacionales específicos**
- **Normas correspondientes al Sistema Regional Interamericano de Protección de los Derechos Humanos**
- **Normas correspondientes a otros sistemas regionales de protección de los derechos humanos**



CONSIDERACIONES IMPORTANTES AL RESPECTO

- Las normas de DDHH no deben ser interpretadas de forma aislada o compartimentalizada, sino relacionando unas con las otras
- Las normas regionales operan en el marco de la universalidad de los derechos humanos
- Todas las normas de DDHH deben ser examinadas en sus efectos en el derecho interno de los Estados pues no puede concebirse que un Estado ratifique un tratado privándolo al mismo tiempo de efectos directos en su ordenamiento jurídico interno
- El contenido normativo de las NIDH constituye materia de orden público internacional / los Estados no pueden alegar o invocar supuestas dificultades de orden interno o constitucional para intentar justificar el incumplimiento de sus obligaciones internacionales

- 
- **Para evitar el incumplimiento de las normas convencionales de protección hay que interpretar las leyes de modo que no entren en conflicto con dichas normas**
 - **Una vez ratificadas e incorporadas al derecho interno, las NIDH obligan a todos, inclusive a los legisladores y jueces (obligación de adecuar el derecho interno y asegurar efecto útil)**
 - **En la protección de los DDHH, el ser humano es sujeto del derecho interno y del derecho internacional, dotado en ambos de personalidad y capacidad jurídica propias, teniendo primacía la norma que mejor lo proteja, sea ella de origen internacional o nacional**



CONTENIDO DEL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO OG-18 CDESC

- En su **dimensión individual** el derecho al trabajo exige que toda persona tenga disponibilidad de trabajo y pueda acceder a él (**el derecho a trabajar**) y
- que pueda desarrollarlo en condiciones justas, satisfactorias y dignas (**los derechos en el trabajo**).
- El derecho a trabajar se entiende como **el derecho de toda persona a realizar una actividad lícita que le permita obtener medios que le garanticen a ella y a su familia una vida digna.**
- Los derechos en el trabajo apuntan a **que el trabajo se desarrolle en condiciones justas, equitativas y satisfactorias que garanticen todos los derechos humanos**, y de esta forma se orienta hacia las personas que poseen un trabajo o desarrollan una labor.
- En su **dimensión colectiva**, los trabajadores tienen derecho
 - a **fundar sindicatos**
 - a **afiliarse al de su elección**
 - a **negociar colectivamente** y
 - a **ejercer el derecho de huelga.**



El contenido de la dimensión individual del derecho al trabajo incluye tres componentes básicos e interdependientes:

- **disponibilidad;**
- **accesibilidad;**
- **aceptabilidad y calidad.**



OBLIGACIONES DEL ESTADO

- **Obligaciones de efecto inmediato y progresivo - de hacer y no hacer – de comportamiento y resultado**
- **Respetar, proteger y cumplir**
- **No discriminación**
- **Progresividad y no regresividad**



[una mirada comprensiva]

**EL DERECHO AL TRABAJO EN LAS NORMAS DE
CARÁCTER GENERAL PERTENECIENTES AL SISTEMA
UNIVERSAL DE PROTECCION DE LOS DERECHOS
HUMANOS**

- **Carta de las Naciones Unidas (1945)**
- **Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)**
- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)**
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)**



NORMAS DEL SISTEMA UNIVERSAL

- **DUDH arts. 4, 23 y 24**
- **PIDESC arts. 6, 7, 8 y 10**
- **CEDAW arts. 11 y 14**
- **Convención Derechos del Niño arts. 19, 32, 34 y 35**
- **Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial art. 2.2**
- **Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares Arts. 11, 25, 26, 40, 52 y 54**



NORMAS DEL SISTEMA UNIVERSAL RELATIVAS A GRUPOS POBLACIONALES ESPECÍFICOS

**Convención Internacional para la Erradicación de todas las formas de
Discriminación Racial**

**Convención Internacional para la erradicación de todas las formas de
discriminación contra la mujer**

Convención de los derechos del Niño

**Convención Internacional sobre los Derechos de Todos los
Trabajadores Migratorios y sus Familias**

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

NORMAS DE OTROS SISTEMAS REGIONALES

Carta Social Europea

**Carta Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos (Carta de
Banjul)**

NORMAS DEL SISTEMA REGIONAL INTERAMERICANO DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Carta de la OEA

Declaración Americana de Deberes y Derechos del Hombre

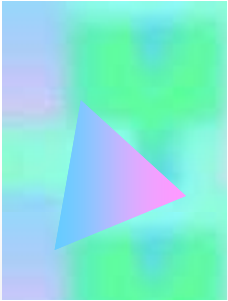
Carta Interamericana de Garantías Sociales

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)

**Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos
Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y
Culturales (Protocolo de San Salvador)**

CONVENIOS DE LA OIT

- Todas las materias relacionadas con la protección de los derechos de las personas que trabajan o aspiran a un empleo
- Cuatro categorías de principios relativos a los derechos fundamentales:
 - la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (C 29-105);
 - la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (C100-111);
 - la abolición efectiva del trabajo infantil (C138-182); y
 - la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. (C 87-98)



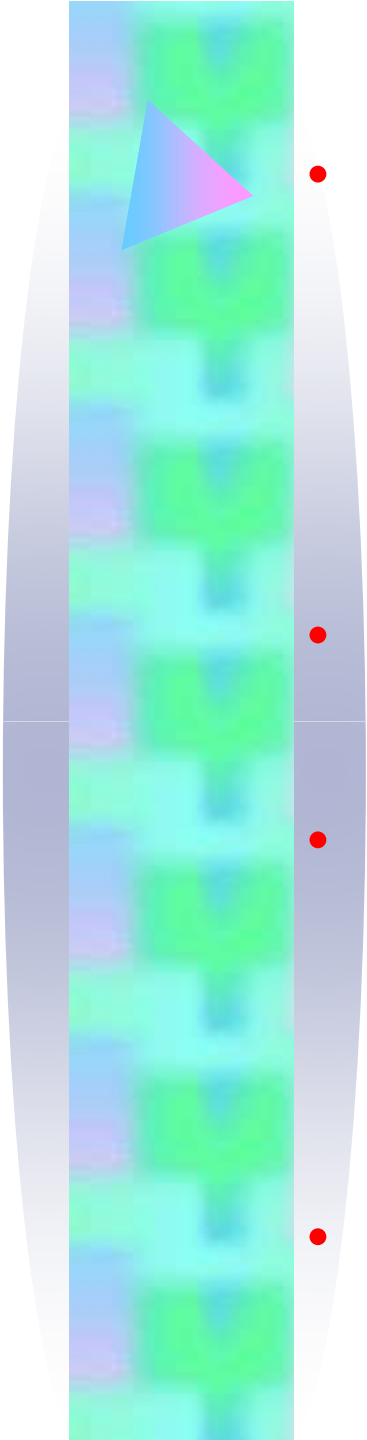
MARCO NORMATIVO DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SIDH

- **Carta Internacional Americana de Garantías Sociales**
- **Declaración Americana sobre Derechos Humanos**
 - **Artículo XIV: Derecho al trabajo y a una justa retribución**
 - **Artículo XXII: Derecho de asociación que incluye la sindical**
- **Convención Americana, “Pacto de San José”**
 - **Artículo 6: Prohibición de la esclavitud o servidumbre (regulación del trabajo forzoso)**
 - **Artículo 16: Libertad de Asociación**
- **Protocolo de San Salvador (DESC) (art. 19.6) (4-6-1995)**
 - **Artículo 6: Derecho al trabajo**
 - **Artículo 7: Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo**
 - **Artículo 8: Derechos sindicales**
 - **Artículo 9: Derecho a la seguridad social**
- **Convención de “Belém do Pará” (art. 12) (4-6-1996)**
 - **Artículo 4: Derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los ddhh consagrados en instrumentos regionales e internacionales, que comprenden, entre otros:**
 - **h. el derecho a la libertad de asociación**



CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTÍAS SOCIALES TRABAJADOR

- **Anterior a la Carta de la OEA y la DADDH**
- **39 artículos / normas de derecho mínimo**
- **Igualdad de género, principio de progresividad (crecimiento, productividad, dialogo social)**
- **Principios básicos: función social, protección social, no mercancia; garantías para todas las formas de trabajo; igual trabajo igual remuneración sin discriminación; irrenunciabilidad de derechos y aplicación general de las normas de protección.**

- 
- **Derechos individuales:** libertad de trabajo (3), la educación para el trabajo (4), el salario mínimo (8), la prima anual (9), inembargabilidad de remuneraciones (10), jornada ordinaria de trabajo 8/48 (12), remuneración extraordinaria por horas extras o trabajo nocturno (12), descanso semanal remunerado (13), descanso en feriados (14), vacaciones anuales remuneradas (15), estabilidad laboral relativa (19)
 - **Derechos colectivos:** negociación colectiva (7), participación en utilidades (11), libertad sindical (26), fuero sindical (26), huelga (27)
 - **Otros:**, higiene y seguridad en el trabajo (30) seguro social obligatorio (31). condiciones laborales de menores (16 y 17), de la mujer (18 y 33) y empleados públicos (24), trabajo a domicilio (21), trabajo doméstico (22), marina mercante y aeronáutica (23), trabajadores intelectuales (25) y trabajo rural (38).
 - **También:** inspección del trabajo (35), jurisdicción laboral (36) y medios de solución pacífica de conflictos (37)

CARTA DE LA OEA

- **Reforma del Protocolos de Buenos Aires** (febrero de 1967) incluyó el Capítulo VII sobre Desarrollo Integral.
- **Art 34** : definición de metas básicas: salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos.
- **Art 45** : dispone aplicación de principios y mecanismos, tales como: el trabajo es un derecho y un deber social, que incluye salarios justos (inciso b); el derecho a la asociación (que incluye la sindical), el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia (inciso c) y el desarrollo de una política eficiente de seguridad social (inciso h).



CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

- **Art 26:** “Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, 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”
- **Además:** prohibición de la esclavitud, servidumbre y trabajo forzoso u obligatorio (art 6) y libertad de asociación, incluida la laboral (art 16)



PROTOCOLO DE SAN SALVADOR

- **Derechos individuales:** derecho al trabajo (art 6), a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo (art 7), a una remuneración mínima (7.a), libertad de trabajo (7.b), promoción en el empleo (7.c), la estabilidad laboral (7.d), la seguridad e higiene en el trabajo (7.e), prohibición del trabajo nocturno o labores insalubres o peligrosas para los menores de 18 años (7.e), prohibición de trabajos que pongan en peligro la salud, seguridad o moral de menores de 16 años de edad (7.f), limitación de la jornada de trabajo (7.g), derecho al descanso (7.h), vacaciones pagadas (7.h), remuneración de los días feriados (7.h) y derecho a la seguridad social (art 9)



PROTOCOLO DE SAN SALVADOR

- **Derechos colectivos:** derecho a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses (8.1.a), derecho a la huelga (8.1.b) y derecho a no ser obligado a pertenecer a un sindicato (8.3)
- **Limitaciones y restricciones:** solo las previstas por la ley, propias a una sociedad democrática, y necesarias para salvaguardar el orden público, proteger la salud o la moral públicas, así como derechos y libertades de los demás.
- **Art 19 numeral 6:** posibilidad de interponer una petición por art 8.a (derecho a organizar sindicatos)

INSTRUMENTOS SOBRE LOS QUE SE PUEDE PRESENTAR UNA PETICIÓN ANTE LA CIDH



- DADH**
- CADH (28.7.78)**
- PSS (art. 19.6) (4.6.95)**
- Protocolo relativo a la pena de muerte**
- Convención para prevenir y sancionar la tortura (art. 8) (28.3.91)**
- Convención sobre desaparición forzada de personas (13.2.02)**
- Convención de “Belém do Pará” (art. 12) (4.6.96)**
- Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (30.8.01)**



CIDH: TRABAJO INFANTIL

- **Informe de Brasil 1997:** la explotación del trabajo del menor es una forma de violencia contra los menores.
- **Informe México 1998:** “El trabajo infantil es un problema socioeconómico en la región que representa una grave violación de los derechos humanos.
 - Es insuficiente una legislación que lo regule o hasta lo prohíba, sino viene acompañada con una protección real hacia los menores y con políticas públicas que propicien su desaparición”.
- **Informe de Paraguay 2001:** “Existen casos de contratación de mano de obra infantil en condiciones que rayan en la explotación ilegal, por las malas de condiciones para la salud y la seguridad, además de la baja remuneración”.



CIDH: TRABAJO DE LAS MUJERES

- **Informe Haití: no discriminación:** “El trabajo de la mujer haitiana en los campos de caña es discriminado. [...] las mujeres haitianas son víctimas de violaciones sexuales y no tiene a quien recurrir, pues incluso los jefes de bateyes, guardias campestres y agentes de migración abusan de ellas, amenazándolas con deportarlas a ellas o a sus familiares si no acceden a sus requerimientos”
- **Informe Perú 2000: no regresividad:** El retroceso que “se produjo en Perú, durante el gobierno de Fujimori, en donde se eliminaron los derechos de las mujeres relacionados con la maternidad. Para la CIDH, esto constituye un claro retroceso en materia de derechos laborales”.
-



CIDH: SALARIOS JUSTOS

- **Informe de México 1998:** “El proceso de desregulación y apertura económica que se ha desarrollado en México desde los años ochenta ha incluido la desregulación de los salarios. La consecuencia de este proceso ha sido un crecimiento de la desigualdad de los salarios de los trabajadores mexicanos. [...] ”el desafío de la globalización está en aprovechar las oportunidades de expandir empleos, aumentar ingresos y ayudar a aquellos que pueden ser marginados o desplazados, a fin de que puedan adquirir las calificaciones necesarias para competir en un nuevo ambiente global”.



CIDH: SALARIO MINIMO

- **Informe de Paraguay 2001:** “en muchos países de la región no se cumple con este derecho. En Paraguay, “la Comisión ha recibido información (que) se refiere al incumplimiento del salario mínimo por parte de empresas y de otros sectores de la economía. [...] el sector patronal utiliza la presión de los informales en el mercado de trabajo para flexibilizar de hecho los niveles de remuneración”.
- **Informe de Perú 2000:** “el salario mínimo no cubre con el costo de la canasta familiar básica”.



CIDH: JORNADA DE TRABAJO

- **Informe de Paraguay 2001:** “país donde no se producen constantes violaciones al horario máximo de trabajo. Sin embargo, el caso más patético es el sector transporte, con choferes que trabajan 16 horas por día sin recibir los beneficios laborales establecidos en la ley”.



CORTE IDH: LIBERTAD DE TRABAJO Y AL DERECHO DE ASOCIACIÓN

- **OC-5/85 del 13.11.85:** “la colegiación obligatoria de periodistas, en cuanto impida el acceso de cualquier persona al uso pleno de los medios de comunicación social como vehículo para expresarse o para transmitir información, es incompatible con el artículo 13 de la CADH”, y “la Ley [...] Orgánica del Colegio de Periodistas de Costa Rica, objeto de la presente consulta, en cuanto impide a ciertas personas pertenecer al Colegio de Periodistas y, por consiguiente, el uso pleno de los medios de comunicación social como vehículo para expresarse y transmitir información, es incompatible con el artículo 13 de la CADH”.



CASOS DECIDIDOS POR LA CORTE IDH SOBRE DERECHOS LABORALES

- 1. Baena Ricardo (270 trabajadores) v. Panamá. Sentencia de 2 de febrero de 2001.**
- 2. Cinco Pensionistas v. Perú. Sentencia de 28 de febrero de 2003.**
- 3. Huilca Tecse v. Perú. Sentencia de 3 de marzo de 2005.**
- 4. Acevedo Jaramillo (1,800 trabajadores) v. Perú. Sentencia de 7 de febrero de 2006.**
- 5. Masacres de Ituango v. Colombia. Sentencia de 1 de julio de 2006.**
- 6. Trabajadores Cesados del Congreso (257 trabajadores). Sentencia de 24 de noviembre de 2006.**
- 7. Cantoral Huamaní y García Santa Cruz. Sentencia de 10 de julio de 2007.**
- 8. Acevedo Buendía v. Perú (273 pensionistas). Sentencia de 24 de noviembre de 2009.**
- 9. Abrill Alosilla y otros v. Perú (233 trabajadores) sentencia de 4 de marzo de 2011.**
- 10. Canales Huapaya Y Otros Vs. Perú. Sentencia de 24 de Junio de 2015**
- 11. Lagos del Campo Vs. Perú Sentencia de 31 de agosto de 2017**
- 12. Trabajadores Cesados de PETROPERÚ y otros Vs. Perú. Sentencia del 22 de noviembre de 2017.**



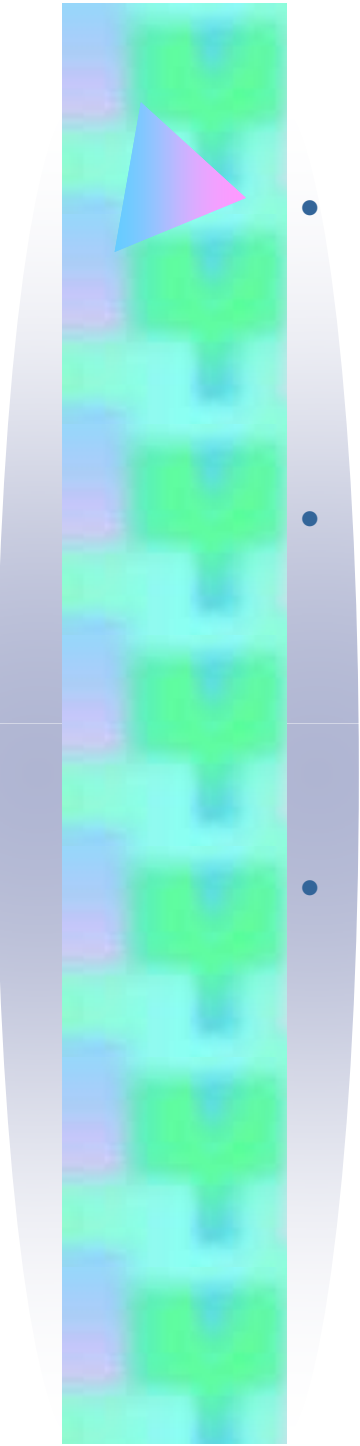
DERECHOS LABORALES PROTEGIDOS POR LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE [Protección Directa]

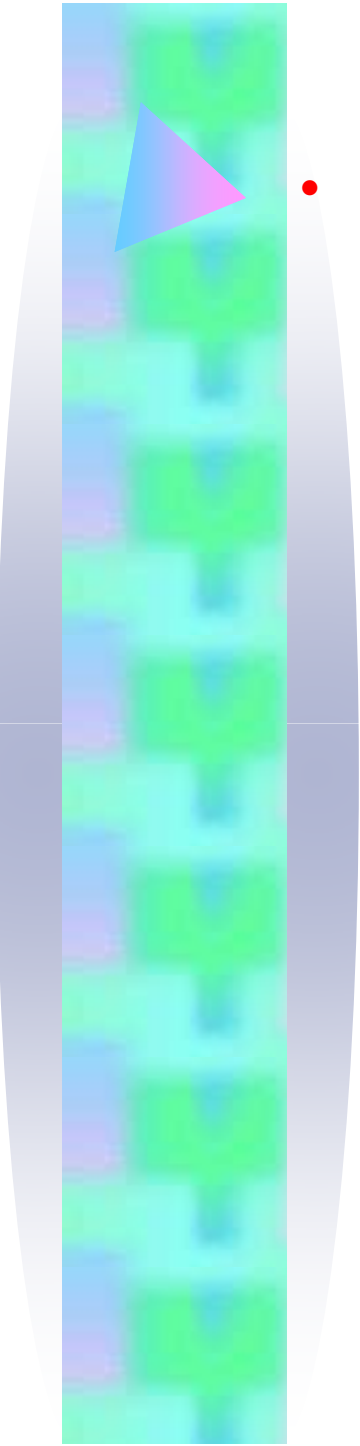
- **LIBERTAD DE ASOCIACIÓN SINDICAL (ART. 16 CADH)**
 - **Baena Ricardo v. Panamá**
 - **Huilca Tecse v. Perú**
 - **Cantoral Huamaní y García Santa Cruz v. Perú**
 - **Lagos del Campo v. Perú**
- **PROHIBICIÓN DE TRABAJOS FORZADOS (ART. 6.2 CADH)**
 - **Masacres de Ituango v. Colombia**

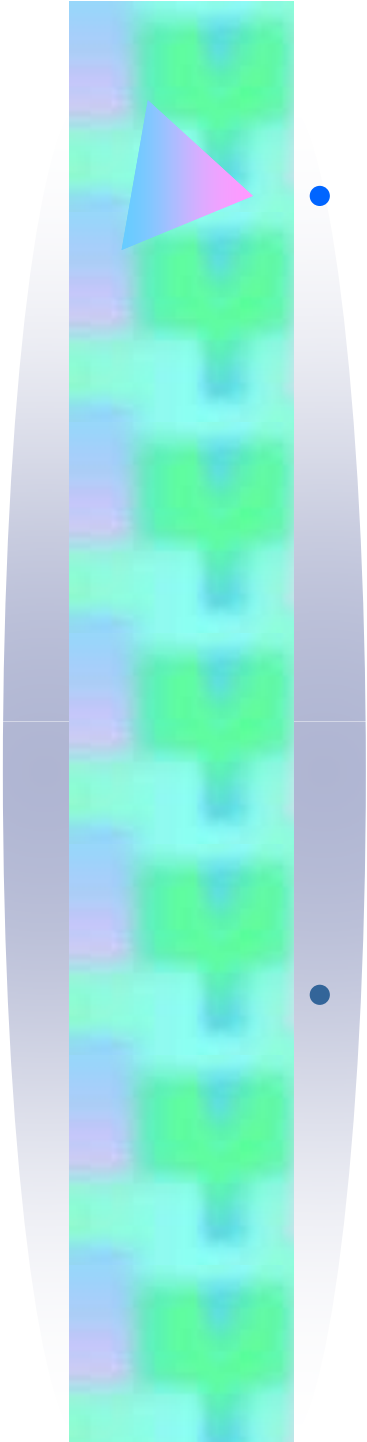


CORTE IDH: LIBERTAD SINDICAL:_ Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá / Sentencia del 2.2.01

- **“la libertad de asociación, en materia de libertad sindical, consiste básicamente en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programas de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho. Por otra parte, esta libertad supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación. Se trata, pues, del derecho fundamental de agruparse para la realización común de un fin lícito sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad”.**

- 
- A vertical decorative bar on the left side of the slide, featuring a colorful, abstract pattern of green, blue, and purple. A small, multi-colored triangle (blue, pink, and purple) is positioned at the top of the bar.
- **“la libertad de asociación, en materia sindical, reviste la mayor importancia para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores y se enmarca en el corpus iuris de los derechos humanos”.**
 - Esta comprende un derecho y una libertad: “el derecho a formar asociaciones sin restricciones distintas a las permitidas en los incisos 2 y 3 de aquel precepto convencional y la libertad de toda persona de no ser compelida u obligada a asociarse”.
 - “Para arribar a conclusiones sobre si el Estado vulneró el derecho de libertad de asociación, la Corte toma particularmente en cuenta las afirmaciones contenidas en la demanda de la Comisión (Interamericana), las constancias que figuran en el expediente y las Recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, al resolver el caso No. 1569, las cuales no fueron contradichas o desvirtuadas por el Estado [...]”.

- 
- **Fuero sindical:** “La Corte observa que, al contemplar la Ley 25, [...] la posibilidad de destitución de trabajadores que ocuparan «cargos en las juntas directivas de las organizaciones sindicales y de las asociaciones de servidores públicos con independencia de la existencia o no del fuero sindical» [...], aquella ley estaba no sólo permitiendo la desvinculación laboral de los dirigentes sindicales, sino abrogando los derechos que les otorgaban estas últimas normas al regular el proceso de despido de los trabajadores que gozaban de fuero sindical. Las disposiciones [...] de la Ley 25 fueron puestas en práctica con efectos retroactivos, permitiendo que se dejaran de lado los procedimientos que debían aplicarse de acuerdo con la legislación vigente al momento de los hechos, y acarrearón el despido de un amplio número de dirigentes sindicales, con lo cual se afectó gravemente la organización y la actividad de los sindicatos que agrupaban a los trabajadores, y se vulneró la libertad de asociación sindical”.

- 
- **Limitaciones y restricciones:** Para la Corte no fue demostrado que las medidas adoptadas por el Estado panameño fueron necesarias para salvaguardar el orden público, ni que guardasen relación con el principio de proporcionalidad, por lo que las medidas no cumplieron con el requisito de necesidad en una sociedad democrática como lo señala el artículo 16.2 de la Convención.
 - Por ello, “el Estado violó el derecho a la libertad de asociación consagrado en el artículo 16 de la Convención Americana, en perjuicio de los 270 trabajadores”.



DERECHOS LABORALES PROTEGIDOS POR LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE [Protección Indirecta]

- **Derecho a la seguridad social (9 PSS); propiedad privada/21 y protección judicial /25.2.c**
 - **CINCO PENSIONISTAS v. Perú**
 - **ACEVEDO BUENDIA y otros (Cesantes de la Contraloría) v. Perú**
- **Derecho al trabajo (6 PSS); a la estabilidad laboral (7.d, PSS); al salario equitativo (7.a, PSS); a la huelga (8.1.b, PSS) y protección judicial /25.2.c**
 - **ACEVEDO JARAMILLO Y OTROS (SITRAMUN, FETRAMUNP, ESMLL) v. Perú**
- **Derecho al trabajo (6 PSS) y a la estabilidad laboral (7.d, PSS) y protección judicial 25.2.c**
 - **TRABAJADORES CESADOS DEL CONGRESO v. Perú**
 - **LAGOS DEL CAMPO v. Perú**
- **Salarios equitativo (7.a, PSS); propiedad privada/21 y protección judicial /25.2.c**
 - **CASO ABRILL ALOSILLA Y OTROS v. PERÚ**



CORTE IDH CINCO PENSIONISTAS V. PERU / Sentencia de 23 de febrero de 2003

- **Inejecución de sentencias de la Corte Suprema (1994) y TC (1998) que ordenan restitución derechos pensionarios**
- **Declaración de violación del derecho de propiedad (art 21) y a la protección judicial (art 25) en conexión con arts 1.1 y 2 de la CADH**



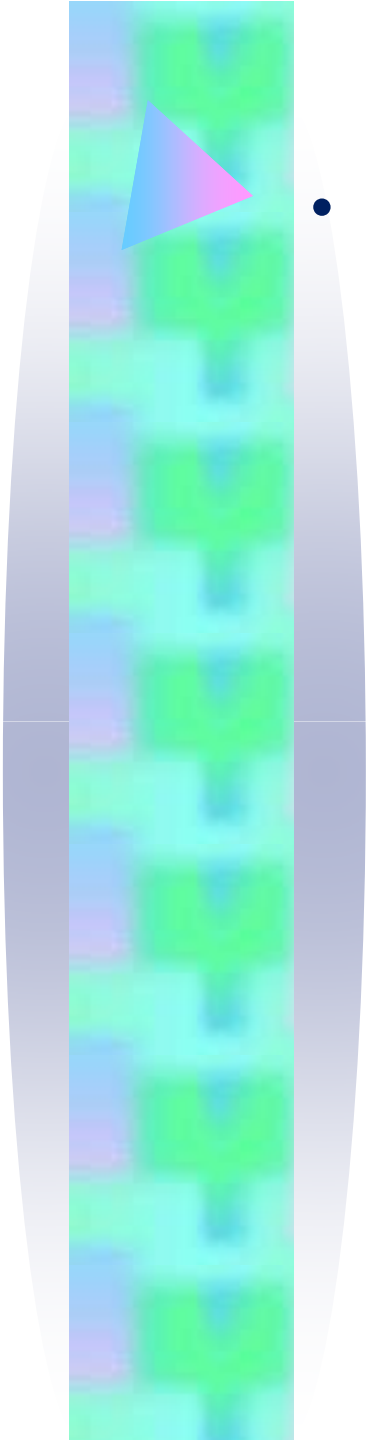
CORTE IDH CASO ACEVEDO BUENDÍA Y OTROS (CESANTES Y JUBILADOS DE LA CONTRALORÍA) V. PERÚ

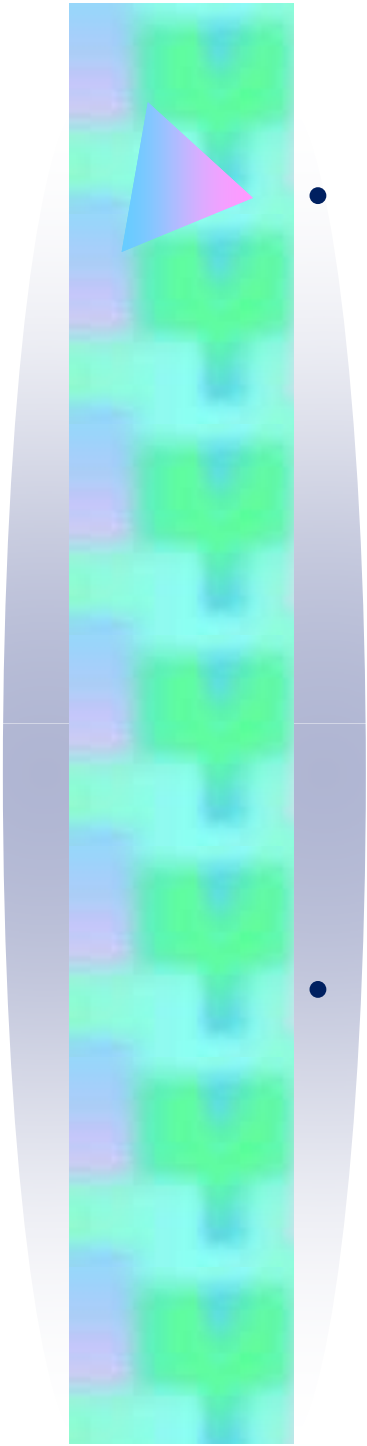
- **Adopción y aplicación de los Decretos 25597 y 036-93-EF**
- **Inejecución de sentencias del TC (1997/2001) que ordenaron la restitución los derechos pensionarios de las víctimas**
- **Declaración de violación del derecho de propiedad (art 21) y a la protección judicial (art 25) en conexión con art 1.1 CADH**
- **Excepción preliminar: incompetencia de la Corte para conocer el art 26: CorteIDH: “Como todo órgano con funciones jurisdiccionales, este Tribunal tiene el poder inherente a sus atribuciones de determinar el alcance de su propia competencia , [...] los términos amplios en que está redactada la Convención indican que la Corte ejerce una jurisdicción plena sobre todos sus artículos y disposiciones, [...]. Puesto que el Perú es Estado Parte de la Convención Americana y ha reconocido la competencia contenciosa de la Corte, ésta es competente para decidir si el Estado ha incurrido en una violación o incumplimiento de alguno de los derechos reconocidos en la Convención, inclusive en lo concerniente al artículo 26 de la misma.”**



CORTE IDH CASO ACEVEDO BUENDÍA Y OTROS (CESANTES Y JUBILADOS DE LA CONTRALORÍA) V. PERÚ

- **Art. 26:** “la Corte considera pertinente recordar la interdependencia existente entre los DCP y los ESC, ya que deben ser entendidos integralmente como derechos humanos, sin jerarquía entre sí y exigibles en todos los casos ante aquellas autoridades que resulten competentes para ello”. [...] El desarrollo progresivo de los DESC ha sido materia de pronunciamiento por parte del CDESC de las NNUU, en el sentido de que la plena efectividad de aquéllos “no podrá lograrse en un breve período de tiempo” y que, en esa medida, “requiere un dispositivo de flexibilidad necesaria que refleje las realidades del mundo [...] y las dificultades que implica para cada país el asegurar [dicha] efectividad”.

- 
- **En el marco de dicha flexibilidad en cuanto a plazo y modalidades, el Estado tendrá esencialmente, aunque no exclusivamente, una obligación de hacer, es decir, de adoptar providencias y brindar los medios y elementos necesarios para responder a las exigencias de efectividad de los derechos involucrados, siempre en la medida de los recursos económicos y financieros de que disponga para el cumplimiento del respectivo compromiso internacional adquirido. Así, la implementación progresiva de dichas medidas podrá ser objeto de rendición de cuentas y, de ser el caso, el cumplimiento del respectivo compromiso adquirido por el Estado podrá ser exigido ante las instancias llamadas a resolver eventuales violaciones a los derechos humanos”.**

- 
- Como correlato de lo anterior, 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 CDESC de las NNUU ha señalado que “las medidas de carácter deliberadamente re[gresivo] en este aspecto requerirán la consideración más cuidadosa y deberán justificarse plenamente por referencia a la totalidad de los derechos previstos en el PIDESC y en el contexto del aprovechamiento pleno del máximo de los recursos de que [el Estado] disponga”.
 - En la misma línea, la CIDH ha considerado que para evaluar si una medida regresiva es compatible con la CADH, se deberá “determinar si se encuentra justificada por razones de suficiente peso”. **Por todo lo expuesto, cabe afirmar que la regresividad resulta justificable cuando de DESC se trate”.**



CORTE IDH CASO ACEVEDO JARAMILLO Y OTROS VS. PERÚ / Sentencia de 7 de Febrero de 2006

- **Despido masivo de trabajadores de la Municipalidad de Lima afiliados al SITRAMUN que se negaron a someterse al Programa de Evaluación de Personal; la imposición posterior e “irregular” de un nuevo programa de evaluación sin observar la ley, despidiendo “nueva y masivamente a cientos de trabajadores” afiliados al SITRAMUN; los despidos de 418 trabajadores afiliados al SITRAMUN como consecuencia de la instauración de procesos administrativos contra quienes, por considerarse lesionados en sus derechos, rechazaron los procedimientos de evaluación y se declararon en huelga; la reducción por parte de la Municipalidad del 30% en “sueldos, salarios y pensiones de sus trabajadores y ex trabajadores**



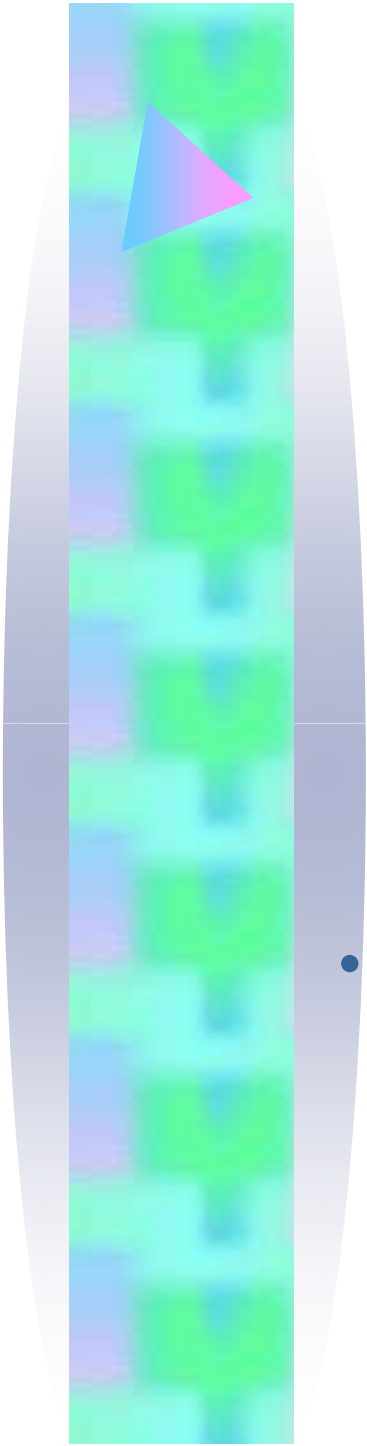
CORTE IDH CASO ACEVEDO JARAMILLO Y OTROS VS. PERÚ / CADH art. 26

- **La Corte consideró que “las violaciones por el incumplimiento de sentencias [...] son particularmente graves, ya que implicaron que durante muchos años se afectaron derechos laborales amparados en las mismas” y que dichas afectaciones serían “tenidas en cuenta por el Tribunal al pronunciarse sobre las reparaciones”**
- **Pero al considerar la violación del art. 26 señaló que no analizaría ésta “[...] porque ya se refirió a las graves consecuencias que tuvo el incumplimiento de las sentencias en el marco de los derechos laborales amparados en aquellas”**



CASO HUILCA TECSE VS. PERÚ (marzo 2005)

- **Ejecución extrajudicial de un líder sindical por un escuadrón de eliminación vinculado a las fuerzas públicas**
- **“[L]a libertad de asociación, en materia laboral, no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a formar sindicatos, sino que comprende además, inseparablemente, el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para ejercer esa libertad.**



- **El ejercicio legítimo que hizo el señor Pedro Huilca Tecse del derecho a la libertad de asociación, en materia sindical, le provocó una represalia fatal, que violó la libertad de asociación**

- **La ejecución del señor Pedro Huilca Tecse tuvo un efecto amedrentador en los trabajadores del movimiento sindical peruano y con ello disminuyó la libertad de un grupo determinado de ejercer ese derecho**

- **La Corte recuerda lo señalado en el protocolo de San Salvador y en el convenio No. 87 de la OIT, los cuales en sus artículos 8.1a y 11, respectivamente, comprenden la obligación del Estado de permitir que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente.**



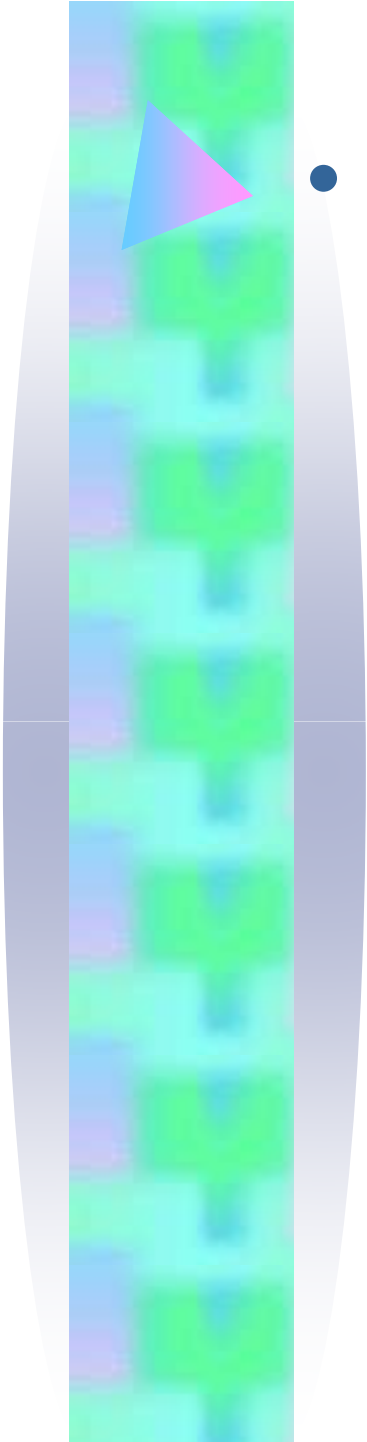
**CANTORAL HUAMANÍ Y GARCÍA SANTA CRUZ VS.
PERÚ
(JULIO 2007)**

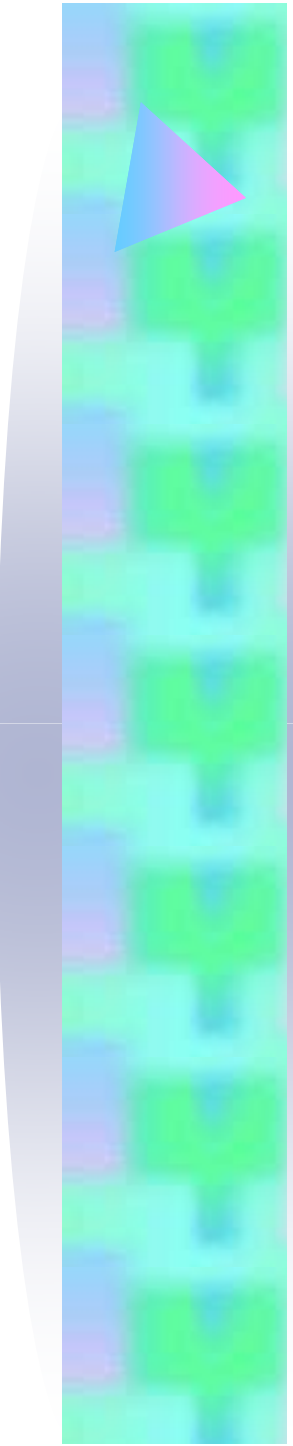
Hechos: Secuestro, tortura y ejecución extrajudicial de un líder sindical minero y su asesora legal

- **La Corte observa que por más de 18 años los familiares no han contado con la determinación judicial de los hechos y sus responsables. La investigación abierta a nivel interno no ha garantizado un verdadero acceso a la justicia dentro de un plazo razonable**

-

La libertad de asociación también se derivan obligaciones positivas de prevenir los atentados contra la misma, proteger a quienes la ejercen e investigar las violaciones de dicha libertad


- 
- **La ejecución tuvo un efecto amedrentador e intimidante en los trabajadores del movimiento sindical minero peruano. Tales ejecuciones no restringieron sólo la libertad de asociación de un individuo, sino también el derecho y la libertad de un grupo determinado para asociarse libremente sin miedo o temor**



**CORTE IDH CASO ABRILL ALOSILLA Y OTROS
(SINDICATO DE FUNCIONARIOS, PROFESIONALES Y TÉCNICOS DE
LA EMPRESA DE SEDAPAL) v. PERÚ / Sentencia de 4 de marzo de
2011**

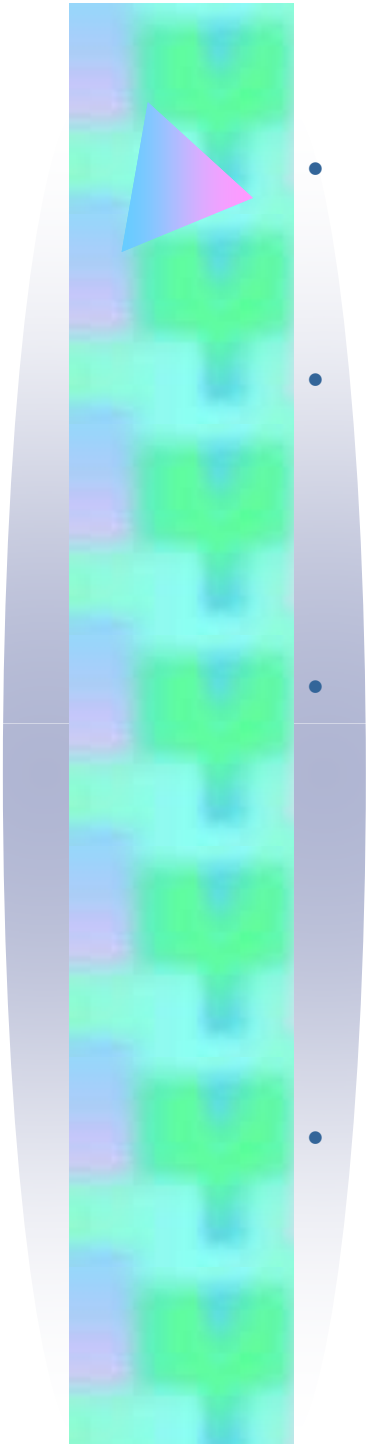
- **Desconocimiento de ratios salariales protegidos por sentencia judicial**
- **2002: Reconocimiento de responsabilidad internacional**
- **Declaración de violación del derecho a la propiedad privada (arts 21.1 y 21.2), en relación con arts 25.1 y 1.1 de la CADH**
- **“la Corte considera que igual que las pensiones que han cumplido con los requisitos de ley son parte del patrimonio de un trabajador, el salario, los beneficios y aumentos que ingresen al mismo también se encuentran protegidos por el derecho a la propiedad consagrado en la Convención.”**
- **“el sistema de reajuste que tenían las víctimas antes de la aplicación del Decreto Ley No. 25876 había generado un aumento en las remuneraciones que ingresó a su patrimonio, lo cual implicó que pasara a ser un derecho adquirido por las mismas.”**





CASO TRABAJADORES CESADOS DE PETROPERÚ, DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS Y DE LA EMPRESA NACIONAL DE PUERTOS TRABAJADORES CESADOS DE PETROPERÚ Y OTROS) VS. PERÚ. Sentencia: 23.11.17

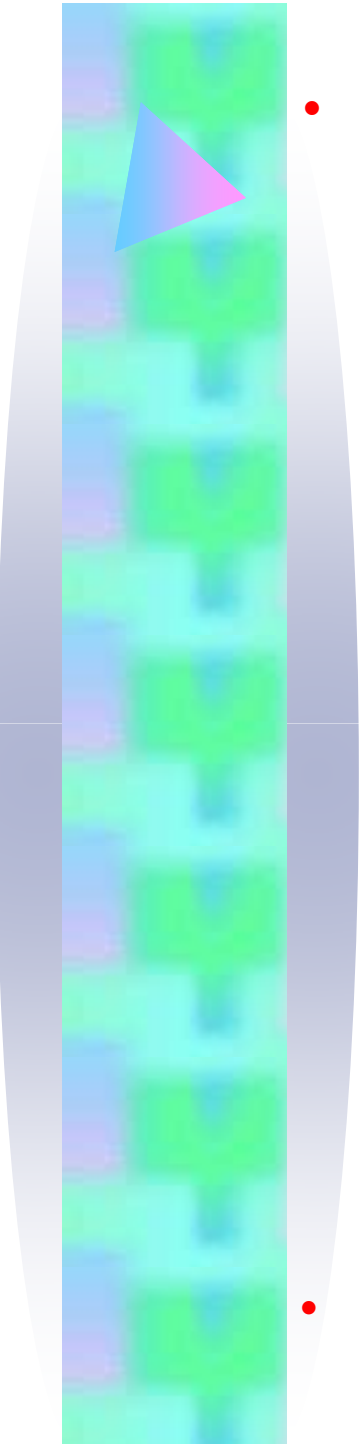
- Violación de los derechos a las garantías judiciales y protección judicial en perjuicio de 84 trabajadores de Petroperú, 39 trabajadores del MINEDU, 15 trabajadores del MEF y 25 trabajadores de la ENAPU, como consecuencia de la falta de respuesta judicial adecuada y efectiva frente a sus ceses colectivos (1996 y 1998), en el marco de los procesos de racionalización de entidades públicas en los 90. Según la CIDH: los trabajadores fueron víctimas de la ineficacia, falta de certeza jurídica y ausencia de independencia e imparcialidad que caracterizarían al Poder Judicial en la época de los hechos.
-
- Víctimas alegaron violación del derecho al trabajo; Estado respondió que la Corte IDH carecía de competencia material para pronunciarse sobre ello porque (i) la CIDH no lo había invocado en sus informes de admisibilidad y fondo; y (ii) porque el art. 19.6 del PSS solo prevé denuncias por violación de las libertades sindicales y derechos al educación.

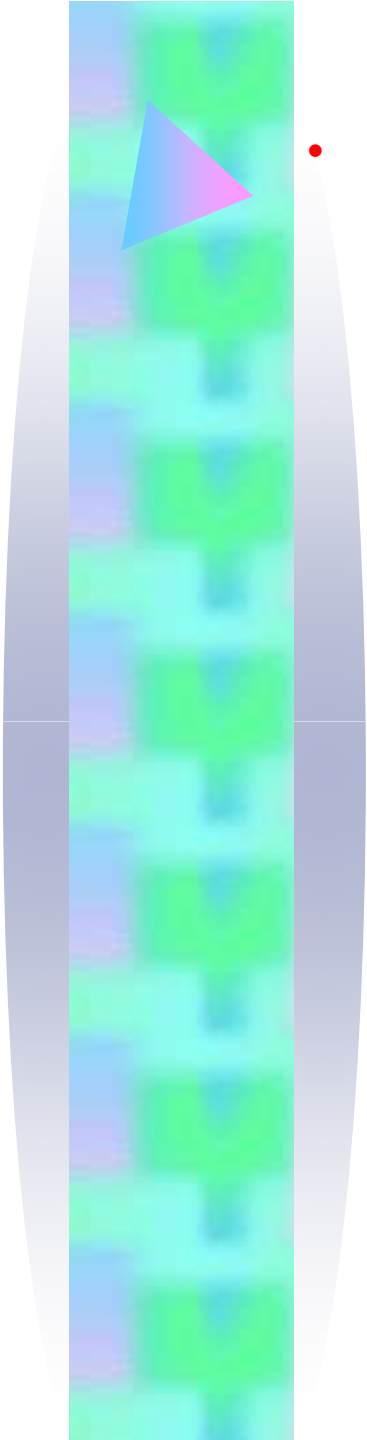
- 
- **Relación con los ceses colectivos del sector público aludidos en las sentencias Aguado Alfaro y otros y Canales Huapaya y otros, y el ambiente de conflicto entre el TC y el PE en la época de los hechos.**
 - **CADH, Art. 8.1: toda persona tiene el derecho a ser oída por un órgano imparcial y competente, con las debidas garantías procesales, las que incluyen la posibilidad de presentar alegatos y aportar pruebas. El Estado debe garantizar que la decisión producida garantice su capacidad para producir el resultado para el que fue concebida.**
 - **CADH, Art. 25.1: garantizar, a todas las personas bajo su jurisdicción, un recurso judicial efectivo contra actos violatorios de sus derechos fundamentales. Para que exista un recurso efectivo no basta con que éste exista formalmente, debe ser idóneo para combatir la violación; aplicado efectivamente y basarse en un análisis que no puede reducirse a una mera formalidad, sino que debe examinar las razones invocadas por el demandante y manifestarse expresamente sobre ellas. Es una obligación de medios, no resultados.**
 - **Situación particular (i) trabajadores ENAPU y MINEDU: TC con 4 miembros, no independencia ni imparcialidad. (ii) Trabajadores PETROPERU y MEF TC con 7 miembros: no revisión judicial.**

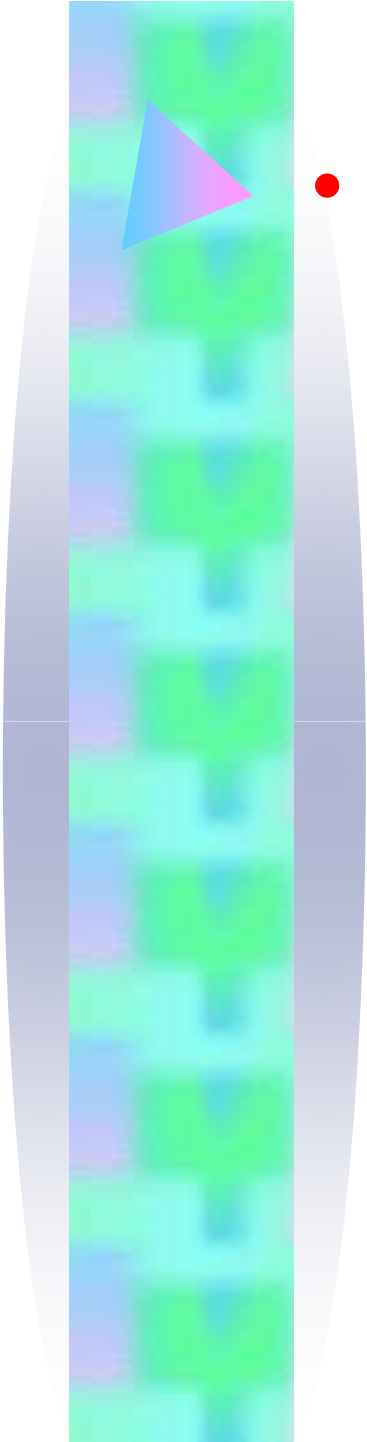


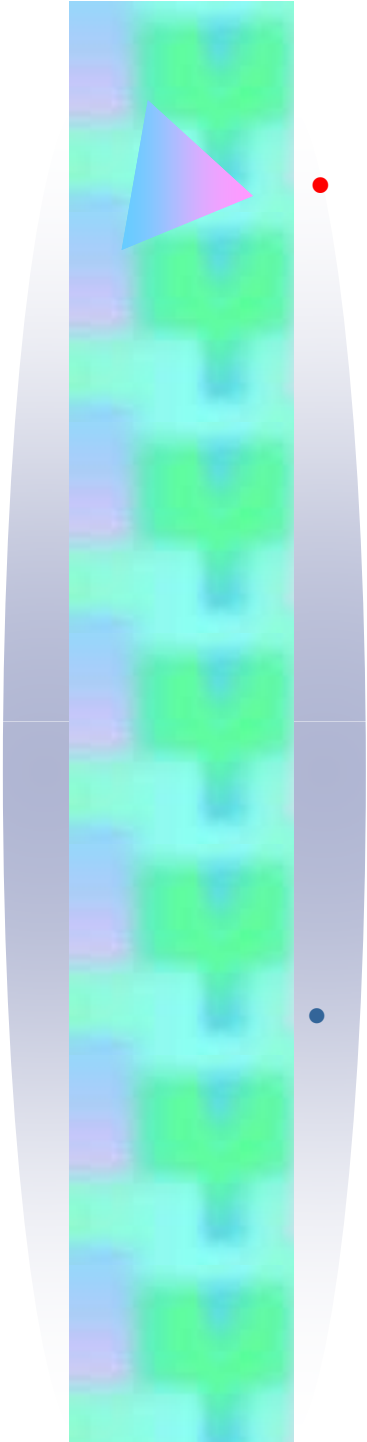
CASO LAGOS DEL CAMPO VS. PERÚ SENTENCIA DE 31 DE AGOSTO DE 2017

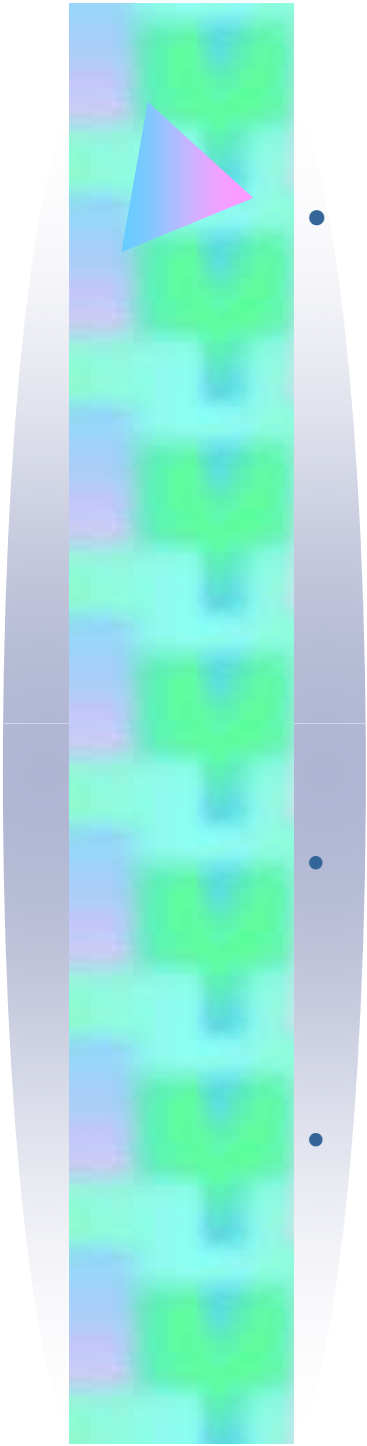
- Violación de los derechos a las garantías judiciales y libertad de expresión (arts. 8.1 y 13 en relación con los arts 1.1, 2 y 16.1) en perjuicio del señor Lagos del Campo, despedido el 26.06.89 como consecuencia de manifestaciones realizadas siendo presidente del Comité Electoral de la Comunidad Industrial de la empresa Conductores Eléctricos Peruanos CEPER-PIRELLI. Este denunció actos de injerencia indebida en la vida de las organizaciones representativas de los trabajadores en la empresa y en las elecciones internas de la Comunidad Industrial. El despido fue confirmado por los tribunales nacionales del Perú.
- La Corte analizó (i) si la sanción impuesta, avalada por el poder judicial, impactó en el deber de garantía por parte del Estado del derecho a la libertad de asociación en su dimensión individual y colectiva; (ii) si el despido vulneró el derecho a la estabilidad en el empleo, (iii) si se contó con una tutela judicial efectiva; (iv) si la norma que sirvió como base para el despido contravino el art. 2 de la CADH.

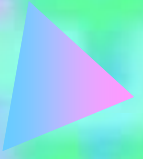
- 
- **CADH, Art. 13:** Libertad de expresión en contextos laborales: (i) “condición necesaria para el ejercicio de organizaciones de trabajadores, a fin de proteger sus derechos laborales, mejorar sus condiciones e intereses legítimos, puesto que sin este derecho dichas organizaciones carecerían de eficacia y razón de ser”, (ii) “el ámbito de protección del derecho a la libertad de pensamiento y expresión resulta particularmente aplicable en contextos laborales (...), 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”; (iii) “en caso en que exista un interés general o público, se requiere de un nivel reforzado de protección de la libertad de expresión, y especialmente respecto de quienes ejercen un cargo de representación”; (iv) las declaraciones del señor LdC eran de interés público y por ende contaban con un nivel reforzado de protección”; (v) del contenido de tales expresiones en el presente contexto no se denota que tuvieran un manifiesto ánimo injurioso, difamatorio, vejatorio o doloso en contra de alguna persona en particular o que tendieran a afectar el producto de la empresa”; (vi) la sanción impuesta no supera el análisis de necesidad y razonabilidad o ponderación de las limitaciones o restricciones a derechos humanos, dispuesta por el art. 13.2; (vii) bioma C-OIT 143 (protección contra el despido).
 - **CADH, Art. 26:** Ídem caso Trabajadores PETROPERU Vs. Perú

- 
- **CADH, Art. 16:** (i) derecho de asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole, sin intervención de las autoridades públicas que limiten o entorpezcan el ejercicio del derecho; (ii) deber de garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna, pues de lo contrario se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses; (iii) 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; (iv) 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; (v) 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); (vi) el despido del señor Lagos del Campo, al haber sido realizado en represalia por sus labores de representación, pudo tener un efecto amedrentador e intimidante en los demás miembros de la Comunidad Industrial.

- 
- **CADH, Arts. 8 y 25:** i) en la segunda instancia no se valoraron los alegatos de defensa de la víctima, lo cual no fue corregido en las diversas instancias; ii) el primer recurso de nulidad fue conocido y denegado por el mismo Tribunal que avaló el despido; iii) el recurso de amparo no se pronunció sobre los derechos sustantivos (Constitucionales) alegados, al considerar que era cosa juzgada, y iv) se exigió agotara un recurso que a la época de los hechos era ilusorio.

- 
- **CADH, Art. 26 - derecho al trabajo:** (i) jurisprudencia caso Lagos del Campo Vs. Perú: inderdependencia e indivisibilidad DCP-DESC, no jerarquía, plena exigibilidad; (ii) jurisprudencia Acevedo Buendía y otros Vs. Perú: competencia plena; (iii) derechos art. 26 derechos enunciados por normas ECyECC Carta de la OEA (arts. 45.b y c y 34.g; OC-10/89 integración DADDH-Carta OEA, art. XIV DADDH fuente de obligaciones; (iv) art. 29.d no interpretación de la CADH excluyendo efectos DADDH y otros actos internacionales de la misma naturaleza; (v) lectura a la luz del corpus iuris internacional (art. 23 DUDH, 7-8 Carta Social de las Americas, 6-7 PSS, 11 de CEDAW, 32.1 CDN, 1 CS Europea, 15 CADHP); CDESC-OC 18 (estabilidad en el trabajo); (vi) C-OIT 158, R-143
 - Obligaciones derivadas: (i) regulación y fiscalización del derecho; (ii) protección contra el despido injustificado; (iii) reinstalación o indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional; (iv) recursos efectivos.

- 
- “(...) 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.”
 - El derecho al trabajo incluye el derecho a garantizar el derecho de acceso a la justicia y a la tutela judicial efectiva, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado de las relaciones laborales. En este caso eso no ocurrió.
 - Reparaciones: (i) dolo material no; (ii) pagos sistema de pensiones US \$ 5000; (iii) lucro cesante: pago por salarios caídos US \$ 43.792; (iii) daño inmaterial US \$ 5000.



Gracias

javier.mujica@equidad.pe