ISSN: 2215-6682

Revista

VOLUMEN 2, 2023, COSTA RICA

DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA

DEFENSA PÚBLICA

LA JUSTICIABILIDAD DEL DERECHO

al trabajo y a la seguridad social ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos[1]

M.Sc. Raquel Bonilla Araya[2]

Resumen:

En el presente trabajo se expone el derecho al trabajo y el derecho a la seguridad social como derechos humanos justiciables, es decir, exigibles ante tribunales nacionales e internacionales. Para ello, se hace un recorrido por una selección de algunos casos contenciosos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en donde se ha establecido violaciones a dichos derechos como obligaciones estatales en su cumplimiento.

Palabras clave:

Derecho al trabajo, derecho a la seguridad social, justiciabilidad, Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Abstract:

This paper presents the right to work and the right to social security as enforceable human rights, that is, enforceable before national and international courts. To this end, a selection of some contentious cases of the Inter-American Court of Human Rights is reviewed, where violations of these rights have been established as state obligations in their fulfillment.

Key Words:

Right to work, right to social security, justiciability, Inter-American Court of Human Rights.

[1] El presente artículo corresponde a un extracto de la investigación intitulada: "Análisis de la justiciabilidad del derecho al trabajo y a la seguridad social ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos", presentada como Trabajo Final de Graduación para optar por el grado académico de Maestría en Derechos Humanos de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), en octubre de 2022. Dicha investigación fue aprobada con la máxima distinción y con recomendación para publicación.

[2] Defensora Pública Laboral en la oficina de San José, San José. Es Máster en Derechos Humanos por la Universidad Estatal a Distancia.

1. INTRODUCCIÓN

La justiciabilidad directa de los derechos económicos, culturales y sociales es un tema controvertido en materia de derechos humanos. Pese a que dicha discusión fue concluida con la sentencia Lagos del Campo vs Perú del 2017 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), nacen nuevas interrogantes para investigar, especialmente sobre el contenido jurídico de toda esa novedosa gama de derechos humanos, ahora justiciables ante el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH).

El objetivo investigativo general del presente artículo es determinar la justiciabilidad del derecho al trabajo y a la seguridad social en la jurisprudencia de la Corte IDH. Los objetivos específicos son: i) definir el derecho al trabajo y el derecho a la seguridad social como derechos humanos internacionalmente reconocidos y ii) analizar el desarrollo jurisprudencial de la Corte IDH en cuanto el derecho al trabajo y el derecho a la seguridad social, en algunos casos contenciosos seleccionados.

Para cumplir con lo anterior, se ha divido el contenido en tres partes. La primera refiere a la definición a partir del Derecho Internacional de los Derechos Humanos del trabajo como un derecho humano. En la segunda, se hace lo mismo, pero con el derecho humano a la seguridad social. Por último, se hace la exposición de las sentencias de los casos Lagos del Campo vs Perú; caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antônio de Jesús y sus familiares vs Brasil; el caso de Los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y Otros) vs Honduras; el caso Extrabajadores Del Organismo Judicial vs Guatemala y el Caso Muelle Flores vs Perú. Por último, se incluye un análisis del caso Guevara Díaz vs Costa Rica.

En la presente investigación, se entenderá "justiciabilidad" como la competencia material que tiene un tribunal en específico para conocer violaciones a un derecho tal cual. Así, si un derecho es justiciable, eso quiere decir, que un tribunal puede pronunciarse sobre la vulneración en un caso en específico y generar consecuencias.

2. EL DERECHO AL TRABAJO COMO DERECHO HUMANO

A nivel internacional, el derecho al trabajo ha sido reconocido como un derecho humano en diversos instrumentos, tanto de forma declarativa como convencional. Asimismo, se encuentra regulado a nivel internacional como regional.

No se debe pasar por alto que uno de los primeros instrumentos internacionales que hacen mención del trabajo como derecho humano es la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), promulgada en el año 1919. Se destaca que en este documento se vinculan las condiciones humanas de trabajo con la paz global. Dicho instrumento indica desde su preámbulo que:

Considerando que 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; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, 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 mu-

jeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas.

Considerando que, si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

A nivel universal, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III), determina que son derechos humanos el trabajo libre, equitativo y el Estado debe una protección ante el desempleo, derecho al salario igualitario, derecho a una remuneración digna para sí y su familia, derecho a sindicarse y el derecho al descanso semanal y anual (arts. 23 y 24).

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966, indica como derechos humanos universal la prohibición de la esclavitud y la trata de personas; el sometimiento a servidumbre y los trabajos forzosos u obligatorios (salvo en casos legalmente establecidos como pena, el servicio militar obligatorio, servicios sociales en casos de calamidad pública y el trabajo civil) (art. 8).

Por su parte, ya en materia de DESC, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI), el 16 de diciembre de 1966, establece como derechos humanos internacionalmente reconocidos el derecho al trabajo libremente escogido; obligación estatal a la ocupación plena y productiva; condiciones de trabajo equitativas, entre las que se incluyen derecho a una remuneración digna para sí y sus familias; seguridad e higiene en el empleo; igualdad de oportunidad en la promoción en el empleo; derecho al descanso entre jornadas, semanal y anual; el derecho a la sindicación (arts. 6, 7 y 8).

A nivel regional, el artículo 1 de la Carta Social Europea y el artículo 15 de la Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos establecen el derecho al trabajo como derecho humano.

De interés para esta investigación, se debe resaltar que, a nivel interamericano, uno de los primeros instrumentos internacionales en contender una referencia al trabajo y las condiciones que este debe tener es la Carta de la OEA, establecida en la IX Conferencia Internacional Americana del 30 de abril de 1948, que se celebró en Bogotá, Colombia. Dicha carta constitutiva establece una serie de obligaciones, en materia social, para los Estados Americanos. Al respecto, determinada de forma textual:

Artículo 34

Los Estados miembros convienen en que la igualdad de oportunidades, la eliminación de la pobreza crítica y la distribución equitativa de la riqueza y del ingreso, así como la plena participación de sus pueblos en las decisiones relativas a su propio desarrollo, son, entre

otros, objetivos básicos del desarrollo integral. Para lograrlos, convienen asimismo en dedicar sus máximos esfuerzos a la consecución de las siguientes metas básicas:

(...) g) Salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos; (...).

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, adoptada en 1948 en la IX Conferencia internacional americana realizada en Bogotá, Colombia, contiene referencias al derecho al trabajo como derecho humano. Así, regula el derecho al trabajo libre y digno; derecho a la remuneración conveniente; y, de especial interés, indica que el trabajo es un deber de las personas para con la comunidad (arts. XIV y XXXVII).

En la Convención Americana de Derechos Humanos no se menciona el derecho al trabajo como un derecho autónomo reconocido, más que una breve referencia en su numeral 26. Sin embargo, se menciona el derecho al trabajo como un resultado de la prohibición de la esclavitud y servidumbre, lo cual se tiende como el derecho al trabajo libre y digno (art. 6).

Sin embargo, con mucha mayor amplitud, el derecho al trabajo como derecho humano se encuentra regulado en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), adoptado por la OEA en San Salvador el 17 de noviembre de 1988. Este instrumento contiene el derecho al trabajo propiamente dicho; derecho al trabajo digno; trabajo equitativo y satisfactorio; derecho a la remuneración digna para sí y para la familia; derecho a seguir la vocación; derecho a la promoción; derecho a la estabilidad en el empleo; a la seguridad e higiene en el trabajo; regulación del trabajo infantil; derecho al descanso entre jornadas, semanal y mensual; y el derecho a la sindicación. Textualmente se menciona que:

Artículo 6.
Derecho al Trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Artículo 7.
Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.

b. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva.

c. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio.

d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.

e. La seguridad e higiene en el trabajo.

f. La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida.

g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.

h. El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

Artículo 8.
Derechos Sindicales

1. Los Estados Partes garantizarán:

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

b. El derecho a la huelga.

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

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

Se debe destacar la Carta Social de las Américas, documento adoptado por aclamación el 4 de junio de 2012 por los Ministros de Relaciones Exteriores de las Américas, en la segunda sesión plenaria de la XLII Asamblea de

la Organización de los Estados Americanos (OEA), desarrollada en cabo en Cochabamba, Bolivia. En su preámbulo indica que los Estados Americanos se han comprometido, entre otras acciones, a "crear oportunidades de trabajo decente y digno, promover la distribución equitativa del ingreso". Específicamente sobre trabajo, dispone dicha declaración que:

Artículo 3

La promoción del trabajo decente, la reducción del desempleo y del subempleo y la atención a los desafíos del trabajo informal, son elementos esenciales para alcanzar el desarrollo económico con equidad.

El respeto de los derechos de los trabajadores, la igualdad de oportunidades en el empleo y la mejora de condiciones de trabajo son elementos esenciales para lograr la prosperidad. La cooperación y el diálogo social entre representantes de los gobiernos, los trabajadores, empleadores y otras partes interesadas promueven una buena gestión y una economía estable.

"La promoción del trabajo decente, la reducción del desempleo y del subempleo y la atención a los desafíos del trabajo informal, son elementos esenciales para alcanzar el desarrollo económico con equidad".

El respeto de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, de 1998, ayuda a fomentar una fuerza de trabajo de calidad que impulsa el progreso económico y social crecimiento sostenido y equilibrado y la justicia social para los pueblos del hemisferio.

Propiamente como doctrina internacional, el documento de mayor relevancia es la Observación General no. 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del 24 de noviembre de 2005. En este, el Comité realiza una amplia definición del derecho al trabajo como derecho humano. Indica que gracias a dicho derecho se pueden realizar otros y, además, permite poder vivir dignamente. Al respecto subraya 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. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad. (Comité DESC-ONU, 2005, párr. 1).

Explica el Comité DESC-ONU (2005, párr. 2) que el derecho al trabajo tiene una dimensión individual, que implica el trabajo digno y en condiciones de satisfacción, contenido en los artículos 6 y 7 del PIDESC, el cual es de especial interés en la presente investigación. Por otra parte, se tiene la dimensión colectiva, que engloba el derecho a la sindicación, en el numeral 8 del PIDESC. El Comité hace la aclaración que el derecho al trabajo comprende todo tipo de empleo, desde el autónomo (trabajo independiente) o los dependientes con salario. Sin embargo, este derecho no es absoluto ni tampoco debe entenderse como un derecho incondicional a obtener empleo (párr. 6).

Para el Comité DESC-ONU el derecho humano al trabajo engloba lo siguiente: empleo libre, sistemas de protección que garantice el acceso al trabajo, así como el derecho a no ser despojado injustamente del empleo (2005, párr. 6). Por otra parte, define el trabajo digno como aquel en el cual se respetan todos los derechos humanos de las personas trabajadoras, especialmente a obtener un salario suficiente para vivir de forma plena, tanto la persona trabajadora como su familia; así como condiciones laborales seguras (párr. 7).

El Comité DESC-ONU (2005, párr. 12) delimita la existencia de los elementos interdependientes y esenciales del derecho al trabajo, a saber: a) disponibilidad; b) accesibilidad

y c) aceptabilidad y calidad. En cuanto a la disponibilidad, indica que los Estados deben procurar tener instituciones especializadas para que las personas puedan identificar las oportunidades de empleo y las maneras de ingresar a este.

Sobre la accesibilidad, tiene especial relación con: i) la prohibición de discriminación en el empleo por razones de por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad física o mental, estado de salud (incluso en caso de infección por el VIH/SIDA), orientación sexual, estado civil, político, social o de otra naturaleza, y la consecuente responsabilidad Estatal de procurar el acceso en condiciones de igualdad para todas las personas; ii) la accesibilidad física, con la eliminación de barreras para las personas con discapacidades y iii) la accesibilidad universal a la información sobre los empleos.

Por último, se hace referencia a la aceptabilidad y calidad que las personas deben de tener condiciones de empleo seguro, el derecho a sindicalizarse y, se reitera, el derecho a elegir y aceptar libremente el empleo, de forma que el Estado de manera activa evite la esclavitud moderna, el sometimiento a servidumbre y a la trata de personas.

De acuerdo con el Comité DESC-ONU las obligaciones básicas de los Estados con respecto al derecho al trabajo, cuya infracción puede constituir reclamos ante instancias judiciales internacionales, son:

a) Garantizar el derecho de acceso al empleo para las personas, en especial por lo que respecta a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, de forma que ello les permita llevar una existencia digna.

b) Evitar las medidas que tengan como resultado el aumento de la discriminación y del trato desigual en los sectores público y privado de las personas y grupos desfavorecidos y marginados o que debiliten los mecanismos de protección de dichas personas y grupos.

c) Adoptar y aplicar una estrategia y un plan de acción nacionales de empleo sobre la base de las preocupaciones del conjunto de los trabajadores, para responder a estas preocupaciones, en el marco de un proceso participativo y transparente que incluya a las organizaciones patronales y los sindicatos. Esta estrategia y plan de acción en materia de empleo deberán prestar atención prioritaria a todas las personas y los grupos desfavorecidos y marginados en particular, e incluir indicadores y criterios mediante los cuales puedan medirse y revisarse periódicamente los avances conseguidos en relación con el derecho al trabajo. (Comité DESC-ONU, 2005, párr. 31).

3. EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL COMO DERECHO HUMANO

En la misma línea que el derecho al trabajo, el derecho a la seguridad social ha sido reconocido como derecho humano en diversos instrumentos internacionales a nivel declarativo y convencional.

Como se expuso anteriormente, en la Constitución de la OIT se encuentra una mención al derecho a la seguridad social, cuando proclama que para lograr la paz mundial es urgente la protección de la persona trabajadora con-

tra las enfermedades, laborales y comunes, así como protección frente a los riesgos del trabajo, sumado a ello, pensiones para los desvalidos y personas ancianas (OIT, 1919, Preámbulo).

A nivel universal, la Declaración Universal de los Derechos Humanos determina en cuando al derecho al nivel de vida adecuado, que las personas tienen derecho a recibir asistencia social cuando lo necesiten, así como a los seguros por desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y casos análogos (art. 25).

Por su parte, el PIDESC de forma general proclama que toda persona tiene derecho a la seguridad social y al seguro social (artículo 9). Posteriormente, en el apartado de derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental del artículo 12, determina que los Estados se comprometen a disminuir las enfermedades profesionales (inciso c) y la creación de condiciones que aseguren a toda persona asistencia y servicios médicos en caso de enfermedad (inciso d).

Propiamente a nivel interamericano, la Carta de la OEA determina que los Estados de las Américas deben procurar la creación de condiciones de trabajo aceptables para todos (artículo 34.g); así como la protección de las personas trabajadoras mediante la extensión y aplicación de los modernos conocimientos de la ciencia médica (artículo 34.i). Más adelante, en el numeral 45, se indica que los Estados deben asegurar la vida, la salud y un nivel económico decoroso para la persona trabajadora y su familia, en su vejez o en condiciones de incapacidad (45.b) y el desarrollo de una política eficiente de seguridad social (45.h).

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, dispone tanto el derecho a la seguridad social (art. XVI), como el deber de contribuir con las cargas necesarias para su debido funcionamiento (art. XXXV). Como es bien sabido, la CADH no estipula expresamente el derecho humano a la seguridad social, solamente una breve mención en el conocido artículo 26.

Lo anterior, es complementado en el Protocolo de San Salvador, el cual estipula el derecho humano a protección durante la vejez, las incapacidades temporales o permanentes y la muerte; así como los subsidios para las personas trabajadoras durante sus incapacidades temporales por enfermedades o accidentes laborales, y las mujeres durante la maternidad y lactancia. Dispone expresamente:

Artículo 9.
Derecho a la Seguridad Social

1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes.

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

Por último, la Carta Social de las Américas determina que los Estados tienen la responsabilidad de desarrollar e implementar políticas y programas de protección social integral, con base en los principios de universalidad, solidaridad, igualdad, no discriminación y equidad que den prioridad a las personas que viven en condiciones de pobreza y vulnerabilidad y tomando en cuenta sus circunstancias nacionales (artículo 14).

La OEA para la implementación de dicha Carta Social determinó unas líneas de acción por medio del Plan de Acción de la Carta Social, adoptado en junio de 2015. En esta se dispone que el objetivo es crear o fortalecer los seguros sociales, con base en el respeto por los

derechos humanos y en los principios de universalidad, sostenibilidad, igualdad, inclusión, corresponsabilidad, solidaridad y equidad (Área de intervención 2).

En lo referente a doctrina internacional, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el año 2008, aprobó la Observación General no. 19 sobre seguridad social. Expone el Comité DESC-ONU que el derecho a la seguridad social es fundamental para garantizar la dignidad humana de las personas cuando se enfrentan a las vicisitudes de la vida, para ejercer los demás derechos humanos consagrados (párr. 1). Dicho comité define el derecho a la seguridad social de la siguiente forma:

El derecho a la seguridad social incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular contra: a) la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención de salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo (Comité DESC-ONU, 2008, párr. 2).

De acuerdo con el Comité DESC-ONU los Estados deben garantizar este derecho por medio de: a) planes contributivos, en los que se pagan cotizaciones obligatorias, a veces incluido el Estado y b) planes no contributivos, sean universales o de asistencia social (2008, párr. 4). Aunque, se pueden complementar con planes privados y planes de asistencia mutua (2008, párr. 5).

El Comité DESC-ONU determina que el contenido normativo del derecho a la seguridad social comprende los siguientes elementos: i) disponibilidad; ii) riesgos e imprevistos asegurados; iii) nivel suficiente; iv) accesibilidad y v) la relación con otros derechos. Estos se explican a continuación.

Sobre la disponibilidad, el Comité DESC reafirma que para el disfrute efectivo de dicho derecho es necesario un sistema nacional de seguridad social que garantice las prestaciones por riesgos e imprevistos, en donde las autoridades nacionales deben supervisar eficazmente su administración, para que sea sostenible en el tiempo (2008, párr. 11).

En cuanto a los riesgos e imprevistos la seguridad social de forma mínima debe abarcar: a) atenciones de salud, en cuanto medidas médicas preventivas y curativas, sea por sistemas públicos o mixtos a un precio accesible; b) enfermedad, en cuanto a las prestaciones en dinero (licencias pagadas) para los lapsos de incapacidad médica; c) vejez, para el otorgamiento de una jubilación digna, a una edad apropiada según el tipo de ocupación y las características diferenciantes; d) desempleo, para aquellas personas que han quedado cesantes o se les ha imposibilitado ingresar a la fuerza laboral, con especial atención de las personas trabajadoras a tiempo parcial, ocasionales, de tempo-

rada y los autónomos; e) accidentes laborales, se deben sufragar los gastos médicos para la recuperación y la pérdida de capacidad; f) prestaciones familiares, sin discriminación para la protección de la madre y los menores; g) maternidad, en cuanto a la licencia durante el período del pre y post parto; h) discapacidad, debe ser digna y que refleje las necesidades particulares de asistencia y otros gastos propios de su condición, lo cual debe ser extendido a la familia de apoyo y i) sobrevivientes y huérfanos, por la muerte del sostén de la familia (2008, párrs. 12-21).

En cuanto al nivel suficiente, hace referencia el Comité DESC-ONU a que las prestaciones, sean en dinero o en especie, deben suplir de forma considerable las necesidades de las personas según su condición particular, los criterios de suficiencia deben revisarse de forma periódica y mantener un adecuado balance entre contribuciones y prestaciones recibidas, cuando es un régimen contributivo (2008, párr. 22).

La accesibilidad tiene relación con: a) nivel de cobertura, que debe tender a la universalidad; b) condiciones, las cuales deben ser razonables, proporcionadas y transparentes, igualmente, la supresión, reducción o suspensión de las prestaciones debe ser limitada; c) asequibilidad, en el sentido de que participar de un régimen contributivo no comprometa el disfrute de otros derechos; d) participación e información, pues los beneficiarios deben ser parte de la administración y recibir información del estado real del régimen; e) acceso físico, en el tanto de que las prestaciones en especie deben poderse acceder de forma real (2008, párrs. 23-27).

En cuanto a la relación con otros derechos, el Comité DESC-ONU ejemplifica que los Estados deben otorgar rehabilitación a las personas lesionadas y con discapacidad; el cuidado de la niñez y demás servicios para su bienestar; servicios especiales para las personas con discapacidad y vejez; lucha contra la pobreza y la exclusión social y prevención de enfermedades y mejorar las instalaciones, los bienes y los servicios de salud (2008, párr. 28).

Por su parte, en la Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª reunión de la OIT, se expuso el Informe del Comité de Seguridad Social, Resoluciones y Conclusiones relativas a la seguridad social. En esta se concluye que:

La seguridad social es muy importante para el bienestar de los trabajadores, de sus familias y de toda la sociedad. Es un derecho humano fundamental y un instrumento esencial para crear cohesión social, y de ese modo contribuye a garantizar la paz y la integración sociales. Forma parte indispensable de la política social de los gobiernos y es una herramienta importante para evitar y aliviar la pobreza. A través de la solidaridad nacional y la distribución justa de la carga, puede contribuir a la dignidad humana, a la equidad y a la justicia social. También es importante para la integración política, la participación de los ciudadanos y el desarrollo de la democracia (OIT, 2001).

A partir de lo expuesto, se puede afirmar categóricamente que la seguridad social es un derecho humano internacionalmente reconocido, que lo hace justiciable ante instancias internacionales. Se reconoce como un derecho que posibilita el mantenimiento de otros, especialmente la dignidad, cuando se enfrentan las vicisitudes de la vida, como la enfermedad, discapacidad y muerte.

Por su parte, la OIT cuenta con un vasto desarrollo normativo sobre la seguridad social, a saber:

- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).
- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118).
- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (Cuadro I, Lista de Enfermedades profesionales, Enmendado en 1980) (núm. 121).

- Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128).
- Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130).
- Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157).
- Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168).
- Convenio sobre la protección de la maternidad (Revisado), 2000 (núm. 183).

4. EL DERECHO HUMANO AL TRABAJO Y A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA JURISPRUDENCIA RECIENTE DE LA CORTE IDH

A continuación, se exponen de manera detallada cinco casos contenciosos de la Corte IDH referentes a la justiciabilidad del derecho al trabajo y el derecho a la seguridad social, a saber: el caso de Lagos del Campo vs Perú; caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antônio de Jesús y sus familiares vs Brasil; el caso de Los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y Otros) vs Honduras; el caso Extrabajadores Del Organismo Judicial vs Guatemala y el Caso Muelle Flores vs Perú. Por último, se incluye un análisis del caso Guevara Díaz Vs. Costa Rica.

4.1. Caso Lagos del Campo vs Perú

La sentencia de Lagos del Campo vs Perú crea un momento histórico en la jurisprudencia interamericana, ya que para este caso la Corte IDH por primera vez toma la determinación de condenar por la violación específica del artículo 26 de la CADH en relación con el derecho a la estabilidad laboral. En otras palabras, la Corte IDH interpretó que el artículo 26 de la CADH contiene derechos cuya tutela es directa y no un simple mandato de progresividad.

El caso hace referencia al despido del señor Alfredo Lagos del Campo, el 26 de junio de 1989, como consecuencia de haberse manifestado siendo presidente del Comité Electoral de la Comunidad Industrial de la empresa Ceper-Pirelli. Las manifestaciones dadas por el señor Lagos del Campo habrían tenido el objeto de denunciar y llamar la atención sobre actos de injerencia indebida de los empleadores en la vida de las organizaciones representativas de los trabajadores en la empresa y en la realización de elecciones internas de la Comunidad Industrial (párrs. 36 - 72).

La Corte IDH mantuvo que el señor Lagos actuaba en su condición de representante sindical y las declaraciones realizadas fueron en el marco de una disputa laboral sobre la condición de trabajo. Al no amparar los derechos de Lagos del Campo, el Estado peruano menoscabó su capacidad de representar a los trabajadores y privó a los trabajadores de su representante. De este modo, el Estado en cuestión violó, entre otros, el derecho del señor Lagos contenido en el artículo 26 de la CADH, en concordancia con el artículo 1.1 que indica la obligación de respetar los derechos. Lo anterior, por cuanto mediante su despido el señor Lagos se le privó de su derecho al trabajo (párr. 151).

La Corte IDH señaló que el derecho a la estabilidad laboral no determinaba que un trabajador no fuera capaz de ser despedido, sino que este poseía derechos a conocer los motivos de su despido, así como gozar de la protección legal efectiva en caso de que las razones fueran por capricho del empleador o contrarias a la ley, como así lo vemos en este caso (párr. 150).

En este caso llama poderosamente la atención que la Corte IDH encontró al Estado peruano internacionalmente responsable en vista de que el señor Lagos no logró hacer valer su derecho al trabajo y a la estabilidad laboral en los tribunales internos, por lo que se determinó la violación al derecho a un juicio justo del artículo 8 de la CADH (párr. 191).

4.2. Caso Muelle Flores vs Perú

El caso se refiere al incumplimiento de la sentencia de la Corte Suprema de Justicia del Perú en 1993, la cual ordenaba a la empresa estatal Tinta la reincorporación al sistema de pensiones del Decreto-Ley N° 20530 para el Sr. Muelle. Aunque recibió una sentencia positiva y un pronunciamiento posterior del Tribunal Constitucional sobre este tema, a la fecha del informe de la CIDH, no había sido implementada la decisión de dicha sentencia (párr. 43).

En el presente caso, el problema jurídico planteado por los representantes del señor Muelle se relaciona con los alcances del derecho a la seguridad social entendido como un derecho autónomo que emana del artículo 26 de la Convención Americana. La Corte IDH estableció que el Estado debió actuar con especial diligencia y celeridad en relación con el cumplimiento de las sentencias internas, así como con la ejecución del pago de las pensiones. Lo anterior, debido al carácter de la prestación en juego y a "las necesidades de celeridad, simplificación procesal y efectividad" por ser persona adulta mayor (párr. 149).

La Corte IDH dictaminó que la falta de ejercicio del derecho a la seguridad social durante más de 27 años había causado que el señor Muelle, persona con especial protección como persona mayor y discapacitada, no pudiera recibir una adecuada tutela de sus derechos e intereses. De manera similar, el tribunal consideró que la falta de protección judicial socavaba el derecho de la víctima a las pensiones que habían ingresado a su patrimonio, por lo tanto, se responsabilizó al Estado por la violación de la propiedad privada (párr. 218).

4.3. Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antônio de Jesús y sus familiares vs Brasil

El 15 de julio de 2020, la Corte IDH dictó una sentencia mediante la cual se declaró la responsabilidad internacional de la República Federativa de Brasil por las violaciones a diversos derechos de 60 personas fallecidas y seis heridas en una explosión de una fábrica de fuegos artificiales en el municipio de Santo Antônio de Jesús, estado de Bahía ocurrida el 11 de diciembre de 1998. La Corte determinó 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 y garantías judiciales. Es por ello por lo que la Corte declaró que el Estado era responsable por la violación de los artículos 4.1, 5.1, 19, 24 y 26, en relación con el artículo 1.1 de la CADH (párrs. 56-81).

En dicha sentencia se puede constatar que el Estado de Brasil debía garantizar las condiciones equitativas y satisfactorias que garantizaran la seguridad, la salud y la higiene en el lugar de trabajo, así como los derechos de las niñas y los niños, el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación hacia las personas. En este caso el Estado brasileño no ejerció ninguna labor de supervisión o fiscalización orientada a verificar las condiciones laborales, tampoco ejecutó acción alguna orientada a prevenir accidentes (párr. 175). Por lo anterior, la Corte IDH encontró al Estado responsable de la violación al artículo 26 de la Convención Americana.

En la sentencia se declara, la violación del artículo 26 de la CADH por haberse acreditado una situación de discriminación interseccional y estructural que vulneró derechos humanos de mujeres, adolescentes, niños y niñas de una región del nordeste de Brasil de extrema pobreza y vulnerabilidad social (párr. 289). En este sentido, el Tribunal Internacional estimó que el Estado tiene el deber de regular, supervisar y fiscalizar la práctica de actividades peligrosas que ponga en riesgo la vida e integridad física de las personas sometidas a su jurisdicción (párr. 117).

Especial mención requiere lo referente al trabajo infantil. Debido a que dentro de las personas víctimas había menores de edad, la Corte IDH declaró que en este caso se violó el artículo 19 de la CADH, en relación con el artículo 26 del mismo instrumento. Lo anterior, por no adoptar las medidas de protección que su condición de niñas y niños imponía y permitir que niñas y niños, desde los once años de edad se encontraran trabajando al momento de la explosión. Puesto que la Convención Americana y la Convención sobre los derechos del niño indica una protección especial frente a trabajos que ponga en riesgo su salud y desarrollo, pero pese a esto, la inercia del Estado brasileño hizo que las personas menores de edad sufrieran deplorables condiciones y algunas fueron víctimas fatales, dando así la vulneración del artículo 19 de la convención, con estricta relación con el artículo 26 de la CADH (párr. 204).

Por otro lado; se vulneró el principio de igualdad y no discriminación, pues la fabricación de fuegos artificiales para el momento de los hechos era la única opción laboral para los habitantes del municipio, quienes dada su situación de pobreza no tenían otra alternativa que aceptar un trabajo de alto riesgo, con poca paga y sin medidas de seguridad adecuadas al tipo de trabajo. La Corte estableció que las víctimas de este caso estaban inmersas en patrones de discriminación estructural e interseccional, concluyendo que la confluencia de estos factores facilitó la instalación y funcionamiento de una fábrica dedicada a una actividad especialmente peligrosa, sin fiscalización por parte del Estado; ya que no adoptó medidas dirigidas a garantizar la igualdad material en el derecho al trabajo respecto de estas personas (párr. 203).

4.4. Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y Otros) vs Honduras

En el año 2021 la Corte IDH determinó la responsabilidad internacional del Estado hondureño por la afectación de los derechos de 42 buzos Miskitos y sus familiares. La Corte IDH dispuso que en el ámbito laboral, las condiciones de trabajo deben ser equitativas y satisfactorias, a efectos de poder evitar accidentes y enfermedades hacia las personas trabajadoras. Estas deben realizar sus labores en condiciones adecuadas con respecto a la seguridad, higiene y salud; y con especial énfasis en actividades con riesgos significativos para la vida e integridad de las personas y menores de edad (pár. 67).

Ahora bien, con respecto a la seguridad social, es un derecho que protege a los trabajadores por contingencias futuras. Si bien los elementos del derecho a la seguridad social pueden variar según diferentes condiciones, dicho derecho debe ser garantizado conforme a los principios de disponibilidad y accesibilidad, debe cubrir riesgos e imprevistos sociales, las prestaciones deben tener un nivel suficiente, y debe ser considerado en su relación con otros derechos (párrs. 90-91).

El Estado hondureño reconoció su responsabilidad internacional mediante un acuerdo amistoso, por la violación de los derechos derivados del artículo 26 de la CADH y es por ello que la Corte no realiza un análisis de responsabilidad ni de justiciabilidad de dicho artículo. La CADH establece la obligación de garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos reconocidos en la Convención a toda persona sujeta a su jurisdicción. Dicha obligación implica el deber de los Estados de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos. Los Estados deben prevenir, investigar y sancionar toda violación de los derechos establecidos dentro de la Convención y procurar el restablecimiento del derecho quebrantado y la reparación de los daños producidos por la violación de los derechos humanos.

En concordancia con el artículo 26 de la CADH y su relación con los artículos 1.1 y 2, la Corte IDH ha determinado que la Convención incorporó en su catálogo de derechos protegidos los denominados DESC, a través de una derivación de las normas reconocidas en la Carta de la OEA (párr. 62). De conformidad con una interpretación sistemática la Corte ha recurrido al corpus iuris internacional y nacional en la materia para dar contenido específico al alcance de los derechos tutelados por la Convención, a fin de derivar el alcance de las obligaciones específicas de cada derecho (ídem).

4.5. Caso Extrabajadores del Organismo Judicial vs Guatemala

El caso se relaciona con la destitución de 93 empleados del organismo judicial de Guatemala, como consecuencia de una huelga realizada en 1996. Se aduce que Guatemala violó los derechos de huelga y al trabajo contenidos en el artículo 26 de la CADH.

La Corte IDH concluyó que el Estado es responsable de la violación a los artículos 16 y 26 de la Convención en relación con las obligaciones establecidas en los artículos 1.1 y 2 del mismo cuerpo normativo al establecer limitaciones arbitrarias al derecho a la huelga, a la libertad de asociación y a la libertad sindical de las 65 personas extrabajadoras del Organismo Judicial. Es decir, el Estado de Guatemala es responsable de la violación del artículo 26 de la Convención, en relación con sus obligaciones generales establecidas por el artículo 1.1 mismo instrumento, por no haber garantizado el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral de las 65 personas extrabajadoras del organismo judicial (párr. 134).

"Es conveniente decir que, el derecho a huelga es un derecho fundamental que tiene una estrecha relación con los derechos laborales y personales de los trabajadores".

La Corte IDH emite otra conclusión, al establecer que la sentencia que se analiza es un avance en la jurisprudencia contenciosa y es un paso fundamental para la justiciabilidad de los derechos sociales interamericanos de los trabajadores, puesto que esta sentencia es el primer caso contencioso en el que la Corte IDH desarrolla y declara vulnerado el derecho a la huelga en relación con el artículo 26 de la Convención Americana. Es conveniente decir que, el derecho a huelga es un derecho fundamental que tiene una estrecha relación con los derechos laborales y personales de los trabajadores. Esta sentencia representa un avance en los legítimos reclamos de los trabajadores, pues, ahora tendrán un reconocimiento en el marco del SIDH. Indicó que:

Este Tribunal, en su función consultiva, ya ha considerado que el derecho a la huelga es uno de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, que pueden ejercer con independencia de sus organizaciones. Así lo precisan el citado artículo 45.c de la Carta de la OEA (derecho de huelga "por parte de los trabajadores"), y lo indican, por la deliberada ubicación de su enunciado de manera aislada de los derechos de las asociacio-

nes sindicales, los artículos 8.b del Protocolo de San Salvador y 8.1.d del PIDESC. Asimismo, se encuentra consagrado en el 27 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales ("[l]os trabajadores tienen derecho a la huelga"). De lo contrario, además, podría verse conculcada la dimensión negativa de la libertad de asociación en su faz individual. También resulta un derecho en cabeza de las asociaciones gremiales en general (párr. 106).

4.6. Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica

El caso trata sobre el señor Luis Fernando Guevara Díaz quien es una persona con discapacidad intelectual, que laborada para el Ministerio de Hacienda como misceláneo de forma interina. En el año 2003 se dispone concurso para nombramiento en propiedad, en el cual el señor Guevara obtiene la mejor nota. En una nota del Jefe del Aérea de Mantenimiento se indicó que para el puesto se solicitaba "nombrar alguna persona funcional para el puesto (...) por sus problemas de retardo y bloqueo emocional que padece, (información brindada por su madre), considero no es una persona a[p]ta para el puesto" (párrs. 30-31). Posteriormente, el señor Guevara no fue seleccionado para el puesto, pese a ser el más indicado en virtud de su discapacidad (párr. 33). La víctima presentó los recursos administrativos que procedían e interpuso un recurso de amparo ante la Sala Constitucional que determinó: "Si bien es cierto existe una nota del Jefe del Área de Mantenimiento del Ministerio de Hacienda, en la que hace mención a los problemas de discapacidad que sufre el recurrente, se ha informado bajo la fe de juramento a este Tribunal (con las consecuencias de ley) que la selección del servidor para ocupar la plaza vacante se hizo con anterioridad a la referida nota y que la misma en nada influyó para la escogencia de la persona idónea para el puesto" (párr. 38).

En el caso concreto, la Corte IDH reiteró que el derecho al trabajo es un derecho protegido por la CADH que se desprende de su artículo 26 (párr. 58). Sumado a ello, en el caso específico, se determinó que:

> [E]sta Corte advierte que del artículo 26 de la Convención, en relación con los artículos 24 y 1.1 del mismo instrumento, surgen obligaciones específicas para la protección del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Al respecto, el Tribunal advierte que, tal como lo señaló anteriormente, el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación establece para los Estados un deber especial de protección de los derechos de las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad. Por esta razón, este deber abarca el respeto y la garantía del derecho al trabajo -en tanto derecho protegido por la Convención- de las personas con discapacidad -en tanto son personas en situación de vulnerabilidad-. De esta forma, los Estados deben abstenerse de realizar conductas que vulneren el derecho al trabajo como resultado de actos de discriminación, y deben adoptar medidas positivas dirigidas a lograr su mayor protección atendiendo a las circunstancias particulares de las personas con discapacidad. (párr. 61).

En el caso en específico, la Corte IDH utilizó como fuentes normativas el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales "Protocolo de San Salvador", en su artículo 18; La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (CIADDIS) (arts. II y III); la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) (art. 27); la Observación General no. 6 del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (CODPD); la Observación General No. 5 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), el Convenio No. 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo y la Recomendación No. 168 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo.

Es importante hacer notar que la Corte IDH determinó que existe una obligación reforzada de proteger el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, lo cual impone obligaciones específicas a las autoridades, tanto a nivel administrativo como judicial, al conocer los recursos en los cuales se aleguen actos de discriminación en el ámbito laboral. Lo anterior, implica que las autoridades decisores en primer lugar deben abstenerse de fundamentar sus decisiones en razonamientos discriminatorios y, segundo, se debe tener especial cuidado al analizar si el derecho al trabajo de personas con discapacidad pudo ser afectado por actos discriminatorios del Estado o de terceros. Literalmente indica que cuando se conozcan dichos recursos: "[se] deben analizar que se demuestre suficientemente que una diferencia de trato de una persona con discapacidad es justificada, tomando especial consideración su situación de vulnerabilidad".

5. CONCLUSIONES

Como primera conclusión tenemos que el derecho al trabajo es un derecho humano internacionalmente reconocido, tanto a nivel universal como regional. Esto no solo se ha realizado por medio de declaraciones, que no necesariamente son vinculantes para los Estados, sino que se ha realizado por medio de convenciones, con su respectiva vinculatoriedad jurídica para los firmantes. Este derecho se compone de una dimensión individual, referida al derecho al trabajo libre, digno y satisfactorio, así como de una dimensión colectiva, que refiere al derecho a formar y ser parte de sindicatos.

Asimismo, como derecho humano, el trabajo se compone de tres elementos interdependientes y esenciales que son la disponibilidad, la accesibilidad y la aceptabilidad y calidad. Por último, como derecho internacionalmente reconocido, los Estados tienen las referidas obligaciones básicas de adaptar el derecho interno, garantizar y adoptar medidas de restitución e indemnización en caso de afectación.

Es importante reproducir el listado de instrumentos internacionales, tanto universales como regionales, que reconocen el derecho al trabajo como un derecho humano. Esta es, según Comité DESC-ONU (2005, párr. 3), la siguiente lista:

- El párrafo 3 del artículo 1 de la Carta de la Organización de Naciones Unidas.
- El párrafo 1 del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Párrafo 3 del artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Inciso i) del párrafo e) del artículo 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

- Apartado a) del párrafo 1 del artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

- Artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño.

- Artículos 11, 25, 26, 40, 52 y 54 de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares.

- La Carta Social Europea de 1961 y la Carta Social Europea Revisada de 1996 (parte II, art. 1).

- La Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (art. 15).

- El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, de 1988 (art. 6).

- La Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, aprobada mediante la resolución 2542 (XXIV), de 11 de diciembre de 1969 (art. 6).

Como segunda conclusión, el derecho humano a la seguridad social está regulado a nivel internacional en los siguientes instrumentos:

- Preámbulo de la Constitución de la OIT.

- Artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

- Artículo 9, incisos c) y d) del 12 del Pacto Internacional de Derechos Eco-nómicos, Sociales y Culturales.

- Artículos 34 y 45 de la Carta de la OEA.

- Artículo XVI y Artículo XXXV del Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

- Artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

- Artículo 9 del Protocolo de San Salvador.

- Artículo 14 de la Carta Social de las Américas.

- Área de intervención 2 del Plan de Acción de la Carta Social.

- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).

- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118).

- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfer-medades profesionales, 1964 (Cuadro I, Lista de Enfermedades profesiona-les, Enmendado en 1980) (núm. 121).

- Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128).

- Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enferme-dad, 1969 (núm. 130).

- Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157).

- Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168).

- Convenio sobre la protección de la maternidad (Revisado), 2000 (núm. 183).

En cuanto a la doctrina internacional, de especial mención es la Observación General no. 19 sobre Seguridad Social del Comité DESC-ONU del año 2008. Dicho Comité determina que el contenido normativo del derecho a la seguridad social comprende los siguientes elementos: i) disponibilidad; ii) riesgos e imprevistos asegurados (salud preventiva, enfermedad, vejez, desempleo, accidentes laborales, prestaciones familiares, maternidad, discapacidad y sobrevivencia y orfandad); iii) nivel suficiente; iv) accesibilidad (nivel de cobertura; condiciones de ingreso, mantenimiento y supresión de las prestaciones; asequibilidad; participación e información y acceso físico) y v) la relación con otros derechos.

Por lo anterior, es trascendental conocer cuáles documentos legales han sido denominados como integrantes de dicho corpus iuris internacional, pues, en futuros casos, la Corte IDH echará mano de ellos para determinar las obligaciones mínimas exigibles a los Estados. De igual forma, las personas pueden consultar dichos documentos para conocer las prestaciones a las que tendrían derecho a nivel progresivo o de exigibilidad inmediata.

Se debe hacer la nota de que la Corte IDH tiene especial cuidado cuando aplica los convenios y recomendaciones de la OIT de que el Estado que está siendo enjuiciado haya ratificado dichos instrumentos al momento de los hechos en cuestión, para determinar si son fuentes normativas.

En conclusión, es de suma importancia para las personas operadoras jurídicas el conocer todos los instrumentos y la doctrina internacionales que utiliza la Corte IDH para determinar el contenido de los DESC, especialmente cuando estos están simplemente enunciados sin mayor desarrollo. Así, podrá conocer de antemano cuáles son las obligaciones estatales mínimas, que en caso de incumplimiento pueden conllevar una condena internacional. Igualmente, las personas al estar enteradas de dichas fuentes normativas tendrán las herramientas para exigir a nivel interno (ante sus tribunales legales o constitucionales) y a nivel interamericano las conductas estatales mínimas de respeto a los DESC. Para ello, la presente investigación puede servir como medio de consulta para los derechos humanos al trabajo y a la seguridad social.

6. BIBLIOGRAFÍA

Bonilla Araya, R. (2022). Análisis de la justiciabilidad del derecho al trabajo y a la seguridad social ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Trabajo Final de Graduación para obtener el grado de Maestría en Derechos Humanos. UNED, Costa Rica.

Carta de la OEA, establecida en la IX Conferencia Internacional Americana del 30 de abril de 1948, que se celebró en Bogotá, Colombia.

Carta Social de las Américas, documento adoptado por aclamación el 4 de junio de 2012 por los Ministros de Relaciones Exteriores de las Américas, en la segunda sesión plenaria de la XLII Asamblea de la Organización de los Estados Americanos (OEA), desarrollada en cabo en Cochabamba, Bolivia.

Comité DESC-ONU (2005). Derecho al trabajo. Observación General no. 18.

Comité DESC-ONU (2008). Derecho a la seguridad social. Observación General no. 19.

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), promulgada en el año 1919.

Corte IDH, caso de los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y Otros) vs Honduras. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2021. Serie C no. 432.

Corte IDH, caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antônio de Jesús y sus familiares vs Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 15 de julio de 2020. Serie C no. 407.

Corte IDH, caso Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala. Excepciones preliminares, Fondo y Reparaciones. Sentencia de 17 de noviembre de 2021. Serie C no. 445.

Corte IDH, caso Guevara Díaz vs. Costa Rica. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 22 de junio de 2022. Serie C no. 453.

Corte IDH, caso Lagos del Campos vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C no. 340.

Corte IDH, caso Muelle Flores vs Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 06 de marzo de 2019. Serie C no. 375.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, adoptada en 1948 en la IX Conferencia internacional americana realizada en Bogotá, Colombia.

Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III).

OIT, Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130).

OIT, Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168).

OIT, Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157).

OIT, Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118).

OIT, Convenio sobre la protección de la maternidad (Revisado), 2000 (núm. 183).

OIT, Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).

OIT, Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128).

OIT, Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (Cuadro I, Lista de Enfermedades profesionales, Enmendado en 1980) (núm. 121).

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI), el 16 de diciembre de 1966.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), adoptado por la OEA en San Salvador el 17 de noviembre de 1988.