

## El 133 Período de Sesiones de la Corte-IDH, una posibilidad de revolucionar el derecho al trabajo en nuestra región

Daniel Valverde Mesén, Director Derecho Laboral y Derechos Humanos, ECIJA Costa Rica

**El sistema interamericano ha comenzado a trasladarse de los derechos denominados de “primera generación”, a estudiar las obligaciones internacionales respecto a derechos de “segunda generación”, donde encontramos el derecho humano al trabajo.**

La Corte Interamericana de Derecho Humanos (Corte-IDH), ha tenido una historia evolutiva en su jurisprudencia. En sus primeras sentencias, concentraba su atención en violaciones graves de derechos humanos, como las desapariciones forzadas, o las ejecuciones extrajudiciales, tan comunes en las dictaduras que plagaron nuestra región en las décadas de los 70 y 80.

Sin embargo, con el advenimiento y consolidación de las democracias en la América Latina (con algunas excepciones), el sistema interamericano ha comenzado a trasladarse de los derechos denominados de “primera generación”, a estudiar las obligaciones internacionales respecto a derechos de “segunda generación”, donde encontramos el derecho humano al trabajo.

Ya en el año 2017, la Corte se pronunció en favor del derecho estabilidad laboral, en el famoso caso de Lagos del Campo vs. Perú. Haciendo una interpretación de la propia Convención y Declaración Americana, y la Carta de la OEA, en el sentido que los Estados parte de la Convención Americana, deben tener regulado lo siguiente: (a) determinar los alcances de la estabilidad en el empleo y cuáles son las causales de terminación o (b) en caso de no existir estabilidad, que haya indemnizaciones para los casos que se termine la relación de empleo sin justificación.

Ahora, en el actual período de sesiones de la Corte Interamericana, nuevamente se pone en la palestra casos donde los alcances del derecho laboral están en el centro de la discusión, y cuyas sentencias podrían tener un efecto dominó en la normativa de empleo en nuestra región. Veamos.

**Caso Empleados Fábrica de Fuegos Vs. Brasil.** La petición fue presentada por la explosión de una fábrica que confeccionaba fuegos artificiales, el 11 de diciembre de 1998, matando a 64 personas e hiriendo a otros 6 individuos. 22 personas fallecidas eran niños y niñas.

La Comisión Interamericana consideró que el Estado de Brasil, había violado el derecho a la vida y la integridad de estas personas, debido al otorgamiento de los permisos para su funcionamiento, y la falta de inspección laboral en una actividad que se sabía peligrosa.

Otro de los derechos que la Comisión evidenció como violados, fue el derecho al trabajo, en conjunto con el principio de igualdad y no discriminación. Esto por cuanto se logró evidenciar que en el Municipio donde estaba la Fábrica de Fuegos, la producción manual de estos explosivos era la única opción laboral para sus habitantes, quienes se presume que, dada su situación de pobreza, no tenían otra alternativa que aceptar un trabajo de alto riesgo, con baja paga y sin medidas de seguridad ocupacional adecuadas.

Si la Corte determina la responsabilidad internacional del Estado brasileño sobre este caso, puede generar pauta respecto a la obligación de fiscalizar las condiciones



laborales de empleadores privados, y las responsabilidades que se deben tener en la salud ocupacional en los centros de trabajo.

**Caso Spoltore Vs. Argentina.** Este caso es sobre la presunta víctima Victorio Spoltore, en el contexto de un proceso laboral derivado de la demanda por indemnización emergente de enfermedad profesional contra la empresa Cacique Camping S.A.

El principal reclamo contra el Estado argentino, fue la excesiva duración del proceso, para determinar si efectivamente se debía recibir la indemnización que se reclamaba. El proceso inició el 30 de junio de 1988 y culminó el 16 de agosto de 2000, cuando la última y única instancia argentina rechazó las pretensiones del señor Spoltore. En otras palabras, el proceso judicial duró 12 años, 1 mes y 16 días.

La Corte puede, por primera vez, marcar pauta sobre los principios de plazo razonable y acceso a la justicia, específicamente para un caso laboral. Si se considera que la Argentina violó estos derechos por un proceso laboral que duró 12 años, ¿qué detendría a un trabajador costarricense cuyo proceso duró eso a lo interno de nuestro país?

Dependiendo de la resolución de la Corte, la duración de los procesos laborales estará en la mira, más si son tan extensos como en Costa Rica (a pesar de la promulgación de la famosa reforma procesal laboral en el 2017, que iba supuestamente a solventar ese tema).

Esto podría derivar, eventualmente, en la reestructuración de los procesos, para procurar resoluciones más ágiles que las que tenemos actualmente.

**Cambio de paradigma.** El régimen actual de protección a los derechos humanos sigue manteniendo una visión estatista en cuanto a responsabilidades, siendo que únicamente se pueden denunciar a Estados y no a particulares.

Sin embargo, vemos como estamos ante un claro cambio de paradigma. La CIDH recientemente publicó el Informe "Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos". También, "The Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration" (Reglas de La Haya en arbitraje que involucre a empresas y derechos humanos) fueron lanzadas en diciembre de 2019, para ofrecer un marco regulatorio propicio para el arbitraje internacional como método para resolver disputas de derechos humanos que involucran negocios.

Es claro que esta jurisprudencia internacional modificaría la legislación de cada uno de nuestros países, lo que cambiarán nuestras reglas laborales para cumplir estos estándares. Igualmente, el mundo se mueve a responsabilizar a las empresas como obligados en la protección de los derechos humanos. Eso nos hace preguntarnos ¿estamos capacitados para cumplir a cabalidad estas obligaciones internacionales que se avecinan?