

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martin Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)  
Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Comité de Redacción*

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# El Sistema Interamericano de Derechos Humanos y la protección de los derechos humanos laborales, por Miguel Canessa Montejo *Una reseña*

---

## *Para acercarse a la obra: el autor, el método y los contenidos*

Conocí a Miguel Canessa (Lima, 1966) en el enero de 2009, durante la gestación de lo que fue la primera edición de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Desde entonces he ido comprobando las que, entonces, eran excelentes referencias que le antecedían: un profesor instalado en La Haya, Holanda, que volvía a su *alma mater* ya como docente consolidado. Varias decenas de sus estudiantes han manifestado su satisfacción con la vocación investigadora y docente del profesor Canessa.

Esa vocación por la investigación se comprueba con la producción académica de Miguel Canessa, que es reconocida en varios países de Iberoamérica. En particular, me resulta bastante interesante pues en ella se hace patente su formación jurídica (que ha alcanzado el más alto nivel al graduarse como Doctor en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid), que se complementa con una sólida formación como sociólogo. Sin duda, esto caracteriza el prisma particular con el que aborda al tema del trabajo como objeto de estudio. Desde mi punto de vista, aquello le otorga una visión más completa del fenómeno del trabajo, ya que el enfoque jurídico no es definitivo para comprender a las relaciones de trabajo.

La producción bibliográfica del profesor Canessa es fundamentalmente jurídica y da cuenta de una línea comprometida con la visión internacionalista del Derecho del Trabajo. *La protección internacional de los derechos humanos laborales* (Valencia: Tirant lo Blanch, 2008); *Los Derechos*

*Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo* (Lima: Plades, 2007); *Las violaciones a la libertad sindical en el Perú (1980-2002): pronunciamientos de los órganos de control de la OIT* (Lima: Cedal, 2003) son algunas de las publicaciones que marcan una línea de trabajo a una visión comprometida con la tutela de la libertad en el mundo laboral a través de preceptos que consagran a derechos humanos laborales junto con cláusulas sociales de acuerdos comerciales.

Además de impartir clases en materias vinculadas a su especialización dentro de la maestría de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú, el profesor Canessa es profesor visitante en varias importantes escuelas de Derecho del Trabajo de Iberoamérica. Asimismo, es miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, entre otras afiliaciones relevantes en las que participa destacadamente.

A su producción bibliográfica, ya vasta, se viene a añadir esta nueva vuelta al tema de los derechos humanos laborales, objeto de estudio para Miguel Canessa desde hace varios años. Así, en “El Sistema Interamericano de Derechos Humanos y la protección de los derechos humanos laborales”, se amplía su análisis sobre esta materia, proponiendo una mirada americana a través del estudio de los instrumentos internacionales regionales y de los órganos por ellos creados, junto con sus respectivos procedimientos, para pasar al corazón de la obra: una revisión de algunos de los pronunciamientos tutelares emitidos sobre derechos humanos laborales dentro del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Con ese cometido, el investigador hace uso de cincuenta y un (51) Informes anuales y especiales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y cuarenta y dos (42) opiniones consultivas o sentencias emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Estas fuentes pertenecen, fundamentalmente, a la última década, salvo – claro está – aquellas cuyo valor ha quedado sentado pese al paso de los años. Todo esto, junto con una adecuada plataforma bibliográfica, conforma un adecuado marco de referencia para las pretensiones del libro.

La obra que reseñamos está dividida en tres capítulos: se parte por la explicación de los derechos humanos laborales en los instrumentos interamericanos para luego arribar a una explicación de los procedimientos de control interamericanos. Finalmente, se pasa revista de pronunciamientos que en materia laboral han sido emitidos por la Comisión Interamericana y la Corte Interamericana, seleccionados de acuerdo con las temáticas laborales siguientes: desaparición forzada de sindicalistas, prohibición de la discriminación laboral, libertad de asociación y libertad sindical, protección contra el despido, debido

proceso laboral, seguridad social, libertad de trabajo y prohibición del trabajo forzoso, prohibición del trabajo infantil. Claro está, estos temas se abordan de acuerdo con el órgano emisor de los pronunciamientos: en primer lugar los de la Comisión Interamericana y luego los de la Corte Interamericana.

Al final del libro se incluye una reflexión final, que a modo de síntesis, expone la posición del autor sobre la pragmática del Sistema Interamericano de Derechos Humanos con respecto a los derechos humanos laborales: estos casos (nos dice el autor) representarían una transición hacia un nuevo estado del Derecho Internacional del Trabajo.

### *Los derechos humanos laborales en los instrumentos más importantes del Sistema Interamericano*

Desde el inicio de la lectura queda claro que el autor busca poner en relieve el hecho de que el Sistema Interamericano de Derechos Humanos – que ha alcanzado un riquísimo desarrollo, muchas veces pionero dentro del Derecho Internacional – posee una relación de complementariedad con el sistema de protección de la OIT, lo que otorga más herramientas para la protección de los derechos que reciben esa alta consideración dentro del sistema internacional de derechos.

Para cumplir con su propósito, el autor pasa revista de los instrumentos internacionales más importantes que componen dicho sistema. Entre ellas: la *Carta Americana de Garantías Sociales*, que sirve como instrumento que guía la hermenéutica de los procedimientos de control del Sistema Interamericano; la *Carta de la Organización de los Estados Americanos*, que revela la alta consideración de los derechos laborales dentro del espacio regional; y la *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*, cuyo valor preceptivo ha sido sentado mediante pronunciamientos de la Corte Internacional de Derechos Humanos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Es especial, dos instrumentos captan la atención el autor, debido a su importancia dentro del Sistema estudiado:

- La *Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)*, formalmente un tratado internacional, contempla reglas de aplicación de los derechos humanos laborales de acuerdo con dos tipos de obligaciones para los Estados nacionales: o bien se adapta la regulación laboral (derogando, modificando o generando nueva normativa) para alcanzar el marco de obligaciones expresamente recogidas como derechos en la CADH;<sup>1</sup> o bien

---

<sup>1</sup> Aquí cabe destacar la alta coincidencia entre los derechos expresamente regulados en la CADH y los principios y derechos fundamentales de la OIT, aprobada casi tres décadas

se aplica una regla de progresividad para los derechos sociales contemplados en la Convención, bajo el entendimiento de que tal progresividad posee un contenido delimitado en pronunciamientos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos que aseguran su exigibilidad.

- El *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"* (1988), resultado del afán de cubrir las carencias de la Convención de 1969 en materia de derechos económicos, sociales y culturales. No se trata, como a veces suele confundirse, de un instrumento que exclusivamente versa sobre este tipo de derechos; en rigor se trata de un instrumento cuya interdependencia con los derechos civiles y políticos complementa al Sistema Interamericano.

Hay un componente interesante en la aplicación del Protocolo por los Estados nacionales que supera al de la precedente Convención de 1969, que podríamos resumir como la prohibición de la discriminación de dentro de la normativa. Así, se prohíbe a la nueva normativa y a la existente que puedan vulnerar o ya vulneren el mandato de no discriminación.

Una apreciación crítica que vale la pena anotar aquí tiene que ver con el ámbito que, dentro de la obra, se reconoce a los mecanismos de garantía de los derechos. Y es que, como ocurre muchas veces, se piensa en la vía jurisdiccional como única forma de hacer efectivos los derechos humanos laborales dentro del Derecho Interno. Lejos de esa visión, encontramos que el ámbito de la *justiciabilidad* no abarca exclusivamente a todos los mecanismos de garantía que pueden existir dentro de un Estado Constitucional y Democrático de Derecho para lograr que los derechos subjetivos sean efectivamente ejercidos o puedan serlo a decisión de sus titulares. Así, existen otros mecanismos de garantía de los derechos laborales, cuya existencia no debe soslayarse por el hecho de que la jurisdicción ocupe un muy importante lugar dentro de este panorama *procesal*. El acceso a la justicia laboral es, para nosotros, un término más feliz pues deliberadamente admite a otras vías distintas de la judicatura (administrativas, cuasi-jurisdiccionales y otras) que bien pueden garantizar, para estos efectos, la eficacia de los derechos humanos laborales.

### *Los mecanismos de garantía de derechos humanos laborales en el Sistema Interamericano y sus procedimientos*

La vigencia de los derechos humanos laborales dentro del espacio Interamericano se defienden a través de mecanismos de garantía previstos

---

después.

en los propios instrumentos revisados: el *sistema de reportes*, el *sistema de peticiones* y los *contenciosos llevados ante la Corte Interamericana*. En esta parte el estudio del profesor Canessa sugiere un repaso de las líneas generales de dinámica y utilidad de cada uno de estos ámbitos procesales.

En el primer caso, el sistema de reportes funciona a partir de los mecanismos de seguimiento periódico del cumplimiento de los instrumentos. En su caso, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos recibe la información que los diferentes sistemas de reporte le proporcionan, utilizando ese insumo en la elaboración de Informes anuales y especiales que permiten evidenciar la situación de los derechos humanos.

Luego, el sistema de peticiones, que consiste en la denuncia por la violación de alguno de los siguientes contenidos temáticos (solamente consideramos los que tienen en común al hilo conductor de los temas laborales): i) algún derecho laboral contenido en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre; ii) algún derecho de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; iii) de la libertad sindical; iv) la violencia contra la mujer (por ejemplo, el hostigamiento sexual en el trabajo).

Dentro del sistema de peticiones, un espacio propio lo ocupan aquellas relacionadas con la libertad sindical (un eje transversal en los primeros tres puntos mencionados). En este punto, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos cumple una función cuasi-jurisdiccional al recibir peticiones dentro de una secuencia procedimental reglada preclusivamente y que conduce desde la presentación de una denuncia hasta la obtención de una resolución sobre el caso, siempre dentro de la aplicación de reglas particulares para cada tipo de mecanismo. La resolución, que es producto de la votación de sus miembros sobre un asunto debatido, recae en un Informe del fondo, que contiene recomendaciones cuya atención es obligatoria para los Estados, aunque no se generaría responsabilidad internacional de no cumplir con levantar o implementar las observaciones planteadas.

Finalmente, los asuntos contenciosos también forman parte del Sistema Interamericano. Una vez agotado el sistema de peticiones, la Corte Interamericana ve activada su competencia cuando el Estado haya incumplido con las recomendaciones emitidas por la Comisión Interamericana (salvo voto mayoritario en contra de sus miembros). Al cabo de un procedimiento con etapa escrita y etapa oral, se emite una sentencia motivada cuya ejecución es supervisada por la propia Corte.

*Pronunciamentos, opiniones consultivas y jurisprudencia recopilada*

Finalmente, el libro pasa a la parte que el autor declara como “sustancial” para su estudio (p. 107): los pronunciamientos emitidos para la protección de los derechos humanos laborales por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Comité Interamericano de Derechos Humanos.

Esta es una parte que representa a los más representativos casos regionales en los que los órganos mencionados emiten informes (Comisión Interamericana), resuelven casos o emiten una opinión consultiva (Corte Interamericana) atendiendo a sus respectivas competencias. Pasaremos revista de algunos de los ejes temáticos que encontramos más relevantes.

Es pertinente el orden en el cual se han expuesto los precedentes, que plantea de entrada los casos más graves, que lamentablemente han estado presentes en América Latina: la *desaparición forzada de sindicalistas* ocupa el primer lugar y se presentan casos en los cuales la Comisión ha encontrado responsabilidad en los Estados, sea por la falta de prevención frente a amenazas ciertas a dirigentes sindicales, o el incumplimiento de la obligación de investigar o incluso por la comisión directa de los hechos imputados.

Por el lado de la Corte, la obra expone la línea jurisprudencial que se observa sobre la desaparición de dirigentes sindicales, afirmando la interconexión en el concurso de derechos humanos afectados: a la vida, a la libertad personal, a las garantías judiciales y la libertad sindical.

En cuanto a los casos de *trabajo forzoso* en los que la Corte se ha pronunciado, cabe resaltar que se trata de formas de contravención de la libertad de trabajo en las que el sujeto activo de dicha vulneración es el propio Estado. Sin duda, resultaría enriquecedor que esta vía para sea activada también para la denuncia contra aquellos Estados que no garanticen una lucha efectiva contra el trabajo forzoso, ya que hoy en día la mayor parte de este tipo de casos se producen dentro de relaciones laborales de tipo privado, en la que empresas irresponsables afectan en forma flagrante a la libertad de trabajo.

Una observación similar a lo anterior ocurre en cuanto a la *prohibición del trabajo infantil*. En efecto, el caso que la Corte ha analizado (y que nos expone el autor) se caracteriza por tener como agente activo de la vulneración a un Estado, sobre el que recayó una recomendación que se basó en el Convenio núm. 182 de la OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

Quizá en estos dos puntos (trabajo infantil y trabajo forzoso) el lector informado sobre cómo se desenvuelven estas problemáticas en el mundo del trabajo de hoy encuentre alguna desilusión, aunque sin duda ello no se



deberá a una omisión por parte del autor del libro, sino a que, lamentablemente, la Comisión aún no ha recibido denuncias sobre la falta de acción (o, en todo caso, acción insuficiente) de un Estado de la región frente a esta problemática.

En cuanto a la prohibición de la *discriminación de la discriminación laboral*, cabe indicar que la Comisión ha abordado temas como la discriminación racial, enfocándose en la responsabilidad estatal de vigilar la vigencia del mandato de no discriminación en las relaciones privadas. El profesor Canessa también ha reseñado en su estudio un caso de discriminación por nacionalidad, en el que un Estado acogió la recomendación que hizo la Comisión para garantizar el derecho a la igualdad material.

Por su parte, la recopilación guarda un extenso análisis sobre un pronunciamiento de la Corte sobre discriminación por motivo de nacionalidad (Opinión consultiva OC-18/03, sobre la condición jurídica y derechos de los migrantes mexicanos indocumentados en los Estados Unidos de Norteamérica). En dicha opinión, resalta la posición de la Corte sobre el alcance de las normas de *jus cogens* en el derecho internacional general (vale decir, forma parte de su componente imperativo), incluyendo dentro de su ámbito al principio de no discriminación en forma integral.

Con respecto a la *libertad sindical*, el autor expone una posición crítica a la Conclusión de la Comisión sobre la supuesta independencia del derecho de huelga con respecto al contenido esencia del derecho de la libertad de asociación. Claramente esto es un error de la Comisión – en parte, quizá sea atribuible a los problemas de aplicación de una que, a criterio de quien escribe, va quedando desfasada, como es la Teoría del contenido esencial de los derechos fundamentales – que, se espera, pueda subsanarse en un futuro próximo para que exista coincidencia con la línea marcada por el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Luis Mendoza Legoas\*

---

\* Abogado laboralista, asesor de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo,



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*