

Análisis y comentarios a la sentencia “Lagos del Campo vs. Perú” de la Corte IDH

Edgar Alberto Juárez Juárez*

Resumen:

En el presente se hace un análisis sobre la sentencia Lagos del Campo vs. Perú y la forma en que dicha sentencia realiza un diálogo jurisprudencial con los criterios establecidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. De igual manera hace una pausa reflexiva en torno a los linderos conceptuales de los derechos humanos laborales, con el fin de identificar si en el caso de la libertad de expresión trata de un derecho humano que se desarrolla en diferentes ámbitos de las relaciones humanas, o bien si se trata de un derecho humano netamente laboral, con elementos esenciales que sólo en el entorno del trabajo tienen vida y se desenvuelven, con la universalidad que un derecho humano se caracteriza. Con dicha perspectiva, se tocan los puntos torales de la sentencia en Lagos del Campo vs. Perú, al analizar el derecho humano a la libertad de expresión, la libertad sindical, y la estabilidad en el empleo.

Abstract:

In this article, an analysis is made on the Lagos del Campo vs. Peru Judgment and the way in which said judgment carries out a jurisprudential dialogue with the criteria established by the Supreme Court of Justice of the Nation. In the same way, a reflective pause is made around the conceptual boundaries of labor human rights, in order to identify whether in the case of freedom of expression it is a human right that develops in different areas of human relations, or if it is a purely labor human right, with essential elements that only in the work environment have life and develop, with the universality that a human right is characterized. With this perspective, the fundamental points of the sentence in Lagos del Campo vs. Peru are touched upon, when analyzing the human right to freedom of expression, freedom of association, and stability in employment.

Sumario: Introducción / I. Análisis y dialogo jurisprudencial en relación con la libertad de expresión / II. El derecho humano a la libertad de expresión ¿es un derecho humano laboral? / III. Libertad sindical como derecho humano / IV. Derecho humano a la estabilidad laboral / V. Conclusiones / Fuentes de consulta

* Maestro en Derecho Procesal Constitucional, Universidad Panamericana.

Introducción

En el presente análisis, abordaremos la sentencia emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, denominada “Lagos del Campo vs. Perú”, estableceremos lo que en nuestra opinión, constituye el núcleo novedoso de dicha sentencia, abordaremos algunos aspectos de la doctrina jurisprudencial, que sobre el tema existe dentro de los precedentes de la Corte Interamericana, y citaremos los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que abordan a nivel nacional los precedentes emitidos por nuestro más alto Tribunal, y relacionados con los derechos humanos tocados en la sentencia “Lagos del Campo vs. Perú”.

Con el único fin de establecer un orden lógico, señalaremos brevemente que el 31 de agosto de 2017 se emite la sentencia que hoy analizaremos, y deriva del conflicto suscitado cuando el Señor Lagos del Campo en 1989 fungía como representante de los trabajadores en la comunidad industrial en Perú, fue entrevistado y con motivo de ello al responder diversas preguntas del reportero, denuncia en su calidad de representante de los trabajadores, que la empresa por conducto de sus directivos estaba llevando a cabo actos de coacción y extorsión en contra de los trabajadores de dicha comunidad industrial. Cuando dicha entrevista fue publicada y se hizo del conocimiento general, la empresa consideró que el trabajador había incurrido en una causal legal de rescisión, al dañar con sus declaraciones a la parte patronal.

Ante tal situación el señor Lagos del Campo, acude a los tribunales nacionales, y una vez agotadas todas las secuelas procesales, e instancias jurisdiccionales en Perú, el juicio concluye, con la determinación de que la rescisión del trabajador en comento, fue legal, y justificada. Ante tal situación el señor Lagos del Campo acude a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, quien una vez analizado el caso, presenta la demanda correspondiente ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos y una vez agotado el procedimiento la Corte Interamericana emite las sentencias que hoy nos ocupan.

La sentencia emitida en el caso Lagos del Campo vs. Perú, desarrolla los siguientes aspectos: libertad de expresión en el entorno laboral; libertad sindical; amplitud del concepto “estabilidad laboral”; los derechos económicos sociales y culturales, como derechos justiciables; falta de tutela judicial efectiva, al no existir los medios de defensa adecuados a nivel nacional, que estuvieran al alcance del señor Lagos del Campo.

I. Análisis y dialogo jurisprudencial en relación con la libertad de expresión

Resulta amplia y abundante la doctrina jurisprudencial emitida por la Corte Interamericana, y de manera relevante, la desarrollada en el Caso “La Última Tentación de Cristo” (Olmedo Bustos y otros) vs. Chile, dónde se ha establecido la dicotomía conceptual en torno al derecho a la libertad de expresión, la cual consiste en la doble dimensión del derecho humano referido, es decir, una individual, y una de carácter social, ambas deben ser tuteladas y protegidas, ya que el menoscabo de una de ellas, hará nugatorio el derecho a la libertad de expresión. Éste basamento jurisprudencial sirvió en la línea argumentativa desarrollada en la sentencia que nos ocupa, pues la corte concluyó que: en el ámbito de las relaciones laborales, la decisión del Estado Peruano constituyó una infracción a la libertad de expresión al haber avalado el despido bajo el argumento de declarar justificado la separación, en virtud de la manifestación de las ideas del señor Lagos del Campo, razón por la cual el Estado Peruano es internacionalmente responsable, ante la falta de tutela del derecho a la libertad de expresión, en su aspecto individual y social.

En consonancia con este argumento, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que:

LIBERTAD DE EXPRESIÓN. DIMENSIONES DE SU CONTENIDO

El derecho fundamental a la libertad de expresión comprende tanto la libertad de expresar el pensamiento propio (dimensión individual), como el derecho a buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole. Así, al garantizarse la seguridad de no ser víctima de un menoscabo arbitrario en la capacidad para manifestar el pensamiento propio, la garantía de la libertad de expresión asegura el derecho a recibir cualquier información y a conocer la expresión del pensamiento ajeno, lo cual se asocia a la dimensión colectiva del ejercicio de este derecho. Esto es, la libertad de expresión garantiza un intercambio de ideas e informaciones que protege tanto la comunicación a otras personas de los propios puntos de vista como el derecho de conocer las opiniones, relatos y noticias que los demás difunden.¹

¹ Tesis P./J. 25/2007, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXV, mayo de 2007, p. 1520.

La anterior, constituye la evidencia concordante y armónica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con los criterios del sistema interamericano de derechos humanos, lo que constituye un diálogo que fortalece la disposición tanto en fuente internacional, como nacional.

Ahora bien, tomando en cuenta, que las declaraciones realizadas en una entrevista al señor Lagos del Campo, es el detonante de la presente controversia, nos parece indispensable colocar como objeto de estudio dichas declaraciones, pues de lo contrario estaríamos analizando señalamientos que no tenemos a la vista, y en consecuencia es imposible colocarlos en perspectiva, razón por la cual citamos la entrevista que le valió el despido al señor Lagos del Campo:

¿Señor Lagos, estuvo de acuerdo con la convocatoria a elecciones? No estuve de acuerdo porque el Directorio de la empresa ha utilizado y utiliza el chantaje y la coerción (sic) sobre los comuneros, llegando a presionar a un grupo determinado de trabajadores para que participen en las elecciones, bajo la amenaza de despido.

¿Usted considera que las elecciones son legales? No, no son legales de acuerdo al artículo 61 numeral 15 del D.S. No 002-77-IT/DS sostiene que las elecciones sean válidas deben sufragar el 75% de los miembros de la comunidad. En estas fraudulentas elecciones sufragaron 148 comuneros de un total de 210, es decir que no votaron 62 comuneros, lo que resulta siendo menor del 75% estipulado por la Ley. En mi calidad de presidente del Comité Electoral me correspondía convocarlos, sin embargo la gerencia de la empresa convocó a 3 miembros, y en el despacho de relaciones industriales, fíjese en el despacho de la patronal convocaron a las elecciones para la comunidad, burlando el dispositivo legal. Utilizando para tal efecto un grupo de comuneros serviles a sus intereses, con esta gente ha armado una lista que ha sido la única que se ha presentado a elecciones.

¿Por qué los comuneros no presentaron otra lista? Por una sencilla razón, la Ley sobre elecciones de comunidad industrial establece que toda lista debe estar conformada por comuneros obreros y empleados. Quisiera aclarar esclarecer algo importante; los obreros tienen sindicato, esto es un factor de defensa y relativa independencia.

Los empleados no tienen sindicato (tuvieron antes y fue disuelto por la patronal, los propios empleados no supieron defender sus derechos). Estos empleados están a merced de la patronal, y viven amenazados por el chantaje de la gerencia, por eso tienen miedo formar parte de una lista que este conformada por obreros que no gozan de la simpatía de los empresarios, pienso que este fue el factor fundamental por el que no se presentó otra lista.

Ante estos atropellos de la patronal, *¿Cuáles son las medidas que ha tomado usted en su calidad de Presidente del Comité Electoral?* En primer lugar he denunciado las irregularidades que se han venido cometiendo impulsadas y manejadas por la patronal. Esta denuncia la he formalizado a través de un oficio No. 05824 a la oficina de participación del Ministerio de Industria y Comercio.

¿Qué ha respondido el Ministerio? Acá debo denunciar que la burocracia del Ministerio respondió de una manera vaga, sin determinar nada, concluyendo que el oficio era extemporáneo. Habiendo presentado dicho escrito antes de las elecciones, lo que demuestra que existe un entendimiento entre la Dirección de la Oficina General de participación que lo (*sic*) conduce la doctora Alicia Liñán Núñez y la patronal.

¿Qué medidas piensa tomar? Continuaré luchando contra el fraude denunciando a la opinión pública, a las esferas del gobierno y demás autoridades competentes el intento que tiene la Empresa Ceper-Pirelli de liquidar la comunidad industrial sobre todo ahora que la empresa viene obteniendo grandes utilidades y que parte de ellas corresponde a los trabajadores por la comunidad industrial. Hago un llamado a todos los trabajadores de Ceper-Pirelli a cerrar filas contra el fraude, haciendo respetar nuestros derechos y obligaciones que nos confiere la Ley. Pido la solidaridad de todas las organizaciones comuneras y laborales del país a expresar su rechazo al intento liquidacionista de las comunidades industriales.

Una vez puestas en perspectiva estas declaraciones, la Corte Interamericana, ha concluido en su doctrina jurisprudencial, que el derecho a la libertad de expresión, no es absoluta, pues su mandato de potencia tiene límites,

ante el derecho a la honra de las personas, tal como se concluye de la manera siguiente: “En este sentido, este Tribunal ha sostenido que, tanto la libertad de expresión como el derecho a la honra, derechos ambos protegidos por la Convención, revisten suma importancia, por lo cual es necesario garantizar ambos derechos, de forma que coexistan de manera armoniosa” (párrafo 100 de la sentencia).

Podemos identificar, que el anterior argumento es una herencia doctrinal y jurisprudencial, de la sentencia emitida por la Corte Interamericana en el caso *Kimel vs. Argentina*, donde el periodista Eduardo Kimel, fue sancionado penalmente por el Estado responsable, sin tomar en cuenta que, en el ejercicio de su función periodística, mediante la publicación de su libro, no violentaba el derecho a la honra; basamento argumentativo dentro de la sentencia del caso *Lagos del Campo*.

En armonía argumentativa, la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece en jurisprudencia que:

LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y DERECHO AL HONOR. EXPRESIONES QUE SE ENCUENTRAN PROTEGIDAS CONSTITUCIONALMENTE

A juicio de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, existe una presunción general de cobertura constitucional de todo discurso expresivo. Cuando las ideas expresadas tienen por objeto exteriorizar un sentir positivo o favorable hacia una persona, resulta inconcuso que no habría una intromisión al derecho al honor de la persona sobre la cual se vierten las ideas u opiniones. Lo mismo puede decirse de aquellas ideas que, si bien críticas, juzguen a las personas mediante la utilización de términos cordiales, decorosos o simplemente bien recibidos por el destinatario. *Lo anterior evidencia que no existe un conflicto interno o en abstracto entre los derechos a la libertad de expresión y al honor. Así, el estándar de constitucionalidad de las opiniones emitidas en ejercicio de la libertad de expresión es el de relevancia pública, el cual depende del interés general por la materia y por las personas que en ella intervienen, cuando las noticias comunicadas o las expresiones proferidas redunden en descrédito del afectado, pues en caso contrario ni siquiera existiría un conflicto entre derechos*

fundamentales, al no observarse una intromisión al derecho al honor. Es necesario matizar que si la noticia inexacta involucra a figuras particulares en cuestiones particulares no tiene aplicación la doctrina de la “real malicia”, funcionando en su reemplazo los principios generales sobre responsabilidad civil, lo cual opera de la misma forma cuando se trate de personas con proyección pública pero en aspectos concernientes a su vida privada. Ahora bien, la relación entre la libertad de expresión y los derechos de la personalidad, como el honor, se complica cuando la primera se ejerce para criticar a una persona, de forma tal que ésta se sienta agraviada. La complejidad radica en que el Estado no puede privilegiar un determinado criterio de decencia, estética o decoro respecto a las expresiones que podrían ser bien recibidas, ya que no existen parámetros uniformemente aceptados que puedan delimitar el contenido de estas categorías, por lo cual constituyen limitaciones demasiado vagas de la libertad de expresión como para ser constitucionalmente admisibles. De hecho, el debate en temas de interés público debe ser desinhibido, robusto y abierto, pudiendo incluir ataques vehementes, cáusticos y desagradablemente mordaces sobre personajes públicos o, en general, ideas que puedan ser recibidas desfavorablemente por sus destinatarios y la opinión pública, de modo que no sólo se encuentran protegidas las ideas que son recibidas favorablemente o las que son vistas como inofensivas o indiferentes. Estas son las demandas de una sociedad plural, tolerante y abierta, sin la cual no existe una verdadera democracia.²

Acorde al criterio de fuente internacional, nuestro máximo tribunal, reconoce que los límites a la libertad de expresión, se encuentran delimitados por el derecho al honor, y por ello las declaraciones tienen que ser analizadas por su contexto y relevancia pública, la cual depende del interés general, por la materia y por las personas que en ella intervienen y por la intención con las que se vierte en su aspecto de real malicia.

Una vez contextualizados los argumentos que cimentaron el caso Lagos del Campo, en lo relativo a la libertad de expresión, y tomando en cuenta que

² Tesis 1a./J. 32/2013, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t. 1, abril de 2013, p. 540.

hay una armonía entre los criterios de fuente internacional en consonancia con los criterios de fuente nacional, cabe realizar la siguiente pregunta: ¿en qué radica la relevancia para el derecho laboral mexicano, lo resuelto en el caso Lagos del Campo?, interrogante que responderemos en el cuerpo del presente análisis, antes de ello pasemos al siguiente apartado, que nos dará las primeras pistas sobre nuestra aportación sobre el tema que nos ocupa.

II. El derecho humano a la libertad de expresión, ¿es un derecho humano laboral?

Para dar respuesta a esta interrogante, resulta imprescindible realizar la siguiente acotación, pues existe un trabajo doctrinal en relación con los denominados “derechos humanos laborales” desarrollados en diversas publicaciones entre los cuales destacan los siguientes: *La protección de los derechos humanos laborales*, Miguel Canessa;³ *Deberes y derechos humanos en el mundo laboral: teoría tridimensional plenihumanista*, Roberto Muñoz;⁴ *Los derechos humanos laborales*, Carlos Reynoso;⁵ *Derechos humanos laborales*, CNDH;⁶ *Los derechos humanos en América Latina*, Karina Ansolabehere;⁷ solo por citar algunos.

Cada una de las obras citadas, aborda el tema de los derechos humanos laborales desde diferentes perspectivas, ilustrando exhaustivamente el panorama normativo, tanto de fuente nacional como internacional; sobre cada derecho, se proponen formas de medición de cumplimiento y mecanismos garantes de los denominados “derechos humanos laborales”; sin embargo, todos parten de un presupuesto inicial, el cual consiste en establecer como válida una lista de derechos humanos positivizados, en tratados internacionales o a nivel constitucional, sin abordar el tema de la indeterminación conceptual de los derechos humanos, tal como lo realiza James Griffin en la obra *On Human Rights*.

Griffin nos explica en la obra ya citada, que el estudio de los derechos humanos conlleva el problema de la indeterminación de sus linderos conceptua-

³ Miguel Canessa, *La protección internacional de los derechos humanos*.

⁴ Roberto Muñoz, *Deberes y derechos humanos en el mundo laboral: teoría tridimensional plenihumanista*.

⁵ Carlos Reynoso, *Los derechos humanos laborales*.

⁶ CNDH, *Derechos humanos laborales*.

⁷ Karina Ansolabehere et. al., *Los derechos humanos en América Latina*.

les, pues ha estado ligado a través de la historia a concepciones dogmáticas y religiosas, así como a movimientos políticos, revolucionarios e ideológicos, razón por la cual resulta un gran desafío establecer una concepción universal de los derechos humanos, pues cada concepto estará nutrido por la ideología a la que el autor de la definición esté suscrito.⁸

No obstante lo anterior, podemos distinguir algunos elementos que de manera general, pero no unánime, pueden integrar el concepto de derechos humanos; en palabras de James Griffin los derechos humanos se componen de tres elementos de la persona: “autonomía, libertad y prestación mínima”.⁹

Por autonomía, entendemos que es todo aquello que dota al ser humano de la capacidad para elegir su propio camino en la vida, es decir, no ser dominado o controlado por alguien o algo más; por libertad, son aquellos derechos en sentido positivo y negativo que le permiten a la persona alcanzar sus objetivos, es decir, que nadie pueda impedir por la fuerza que uno persiga lo que considera una vida que merece la pena; y por prestación mínima, son los medios indispensables o mínimos para ejercer nuestra autonomía y libertad, es decir, debemos tener al menos un mínimo de educación e información que nos permita actuar una vez tomada una decisión y elegido un camino.¹⁰

Ahora bien, dentro del derecho social, se encuentra ubicado el derecho del trabajo, disciplina que en su dimensión doctrinal, concretamente en las publicaciones ya citadas, ha acuñado el concepto de “derechos humanos laborales”, enlistando entre ellos la no discriminación, derecho a la intimidad y la privacidad, protección de datos personales, derecho a la salud, libertad de pensamiento y en especial la libertad de expresión, tema central del presente análisis.¹¹ Cada uno de estos derechos, merece un análisis profundo y extenso, sin embargo, señalar éstas máximas de los derechos humanos, como derechos humanos laborales, podrían ser exactos, tal como ya hemos afirmado en diversos trabajos, y que a continuación trataremos de justificar a la luz del caso Lagos del Campo vs. Perú, así como de los siguientes razonamientos.

Solo por dar un ejemplo, la no discriminación es un derecho que deriva del derecho humano a la igualdad, es decir, es un derecho en sentido negativo, en

⁸ James Griffin, *On Human Rights*, pp. 15-18.

⁹ *Ibid.*, p. 59.

¹⁰ *Ibid.*, p. 32.

¹¹ Reynoso Castillo, *op. cit.*, pp. 131-150.

tanto que ordena la no acción del Estado o del particular, y omitir o abstenerse de realizar actos con un trato diferenciado, sin una justificación razonable, pero este derecho es un derecho humano universal, que tiene su desarrollo en diferentes ámbitos de la sociedad, es decir, en todo caso es un derecho humano, que tiene su desarrollo dentro del ámbito laboral, como también lo tiene en las relaciones comerciales o del consumidor, ya que ningún establecimiento mercantil puede realizar actos discriminatorios, y no por ello merecería la denominación de derechos humanos del consumidor; en este mismo sentido, nos parece inexacto titular a este derecho, como un derecho humano laboral, pues es un derecho humano, que se desarrolla y convive en diferentes ámbitos de la actividad humana.

En todo caso, proponemos su estudio a partir del derecho humano universal de igualdad y no discriminación, que podría tener un tratamiento especial y con un determinado mandato de potencia especial en el entorno laboral, pues existe en dicha relación, un ejercicio desigual de poder, es decir, una relación entre empleador y trabajador. Una posible evidencia de lo anterior, lo constituye el reciente precedente de la undécima época que establece: “mujeres trabajadoras de confianza al servicio del estado que hubieren sido despedidas con motivo de su estado de embarazo o durante el periodo de postparto o lactancia. Es procedente su reinstalación en el empleo y el pago de salarios caídos”,¹² donde la razón de la decisión sobre esta jurisprudencia consistió en el siguiente razonamiento:

Justificación: Es incuestionable que la estabilidad en el empleo, en su aspecto de reinstalación o reincorporación ante la separación del empleo, no les corresponde a los trabajadores de confianza por existir una restricción constitucional expresa en la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional. No obstante lo anterior, el propio artículo 123, apartado B, en su fracción XI, inciso c), estatuye una excepción a ese principio para las mujeres embarazadas y en el periodo pre y postnatal, ya que en dicho dispositivo el Constituyente estableció las bases mínimas de seguridad social, precisando como presupuesto que en este periodo la mujer debe percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquiri-

¹² Tesis PC.I.L. J/76 L (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, t. II, mayo de 2021, p. 2201.

do por la relación de trabajo, sin distinguir la calidad de base o de confianza. Lo anterior es acorde con el disfrute del derecho a la no discriminación que es reconocido para todas las personas, lo que guarda relación con la condición especial de la mujer embarazada y de su dignidad humana, que es la base fundamental de los derechos humanos.

Se ha dado fuerza en el entorno laboral, al derecho humano y universal de la no discriminación, pero en la esencia, no guarda una característica distintiva, como para bautizarlo “derecho humano laboral”, en todo caso es un derecho humano, desarrollado en el entorno de trabajo.

Un caso especial es el derecho humano al trabajo, pues tal como señala el doctor Miguel Carbonell, se trata de un derecho *bifronte*,¹³ es decir un derecho que deriva de la libertad y al mismo tiempo es un derecho social, sin el cual el individuo no podría gozar de autonomía. Al respecto así lo demuestra nuestro máximo tribunal en la jurisprudencia: “Vagancia y mal vivencia. El artículo 190 del código penal del estado de Aguascalientes, al prever el no dedicarse el sujeto activo a un trabajo honesto, transgrede la garantía de libertad contenida en el artículo 1º constitucional”.¹⁴

Acorde a los argumentos expuestos, celebramos el advenimiento de la sentencia denominada Lagos del Campo vs. Perú, pues en consonancia con los mismos. La sentencia en comento reconoce de manera textual, que el derecho a la libertad de expresión es un derecho humano que tiene un especial desarrollo y potencia protectora dentro del entorno laboral, pero no por ello lo distingue como un derecho humano laboral. Muestra de ello citamos de manera textual lo siguiente:

1.1. La libertad de expresión en contextos laborales (...)

Sobre el particular, este Tribunal ha reconocido que “en términos amplios de la Convención Americana, la libertad de expresión se puede ver también afectada sin la intervención directa de la acción estatal”. En el caso de la libertad de expresión, cuyo ejercicio real y efectivo no depende simplemente del deber del Estado de abstenerse

¹³ Miguel Carbonell, *Los derechos fundamentales en México*, p. 969.

¹⁴ Tesis XXIII.3o. J/1, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XVI, octubre de 2002, p. 1299.

de cualquier injerencia, sino que puede requerir medidas positivas de protección incluso en las relaciones entre las personas. En efecto, en ciertos casos, el Estado tiene la obligación positiva de proteger el derecho a la libertad de expresión, incluso frente a ataques provenientes de particulares.

Es por ello que en el ámbito laboral, la responsabilidad del Estado se puede generar bajo la premisa de que el derecho interno, tal como fue interpretado en última instancia por el órgano jurisdiccional nacional, habría convalidado una vulneración del derecho del recurrente, por lo que la sanción, en último término, deriva como resultado de la resolución del tribunal nacional, pudiendo ello acarrear un ilícito internacional (párrafo 93 y 94 de la sentencia).

Lo anterior, constituye la evidencia de la visión conceptual de la Corte Interamericana, acorde a los argumentos realizados en el presente trabajo, pues como hemos señalado, no compartimos la concepción generalizada en la doctrina laboral, que cataloga a la libertad de expresión como un derecho humano laboral, pues consideramos, que se trata de un derecho humano, que se desarrolla en diferentes ámbitos de la convivencia humana, y en el caso concreto, tiene un determinado mandato de potencia en el entorno laboral.

¿Existen entonces los denominados “derechos humanos laborales”? Al respecto nos parece necesario un análisis con mucha mayor profundidad, sin embargo, un rastro de la posible respuesta, o respuestas sobre este cuestionamiento, se origina en el estudio del derecho de huelga y de la libertad sindical, este último desarrollado en la sentencia Lagos del Campo vs. Perú.

Ahora bien, analicemos estos elementos cuya fuente se encuentra en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, así como en diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo, entre ellos, el Convenio No. 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, suscrito por México en 1950 y los Convenios Números 98 y 154, relativos al Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, así como en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ambos derechos con fuentes internacionales de derechos humanos así como constitucional. ¿Pero cuáles son sus características especiales?

Con el fin de fortalecer los argumentos del presente trabajo, señalaremos brevemente que, en relación con la huelga, esta se caracteriza por la suspensión de labores por la mayoría de trabajadores, con la finalidad general de lograr mediante esta acción en sentido negativo (dejar de trabajar) posición de igualdad con el empleador o patrón, ante una negociación.¹⁵

¿Podemos entonces considerar que se trata de una extensión de la libertad o del derecho al trabajo? Resulta imposible llegar a una conclusión en este momento, pero sí encontramos elementos distintivos a otros derechos que vuelve su estudio paradigmático; este elemento lo constituye la acción colectiva, es decir, el elemento esencial de la huelga, lo es por una parte la suspensión de labores, y por otra, que la suspensión lo realice la mayoría de trabajadores, sin ambos elementos la huelga es inexistente.¹⁶

Regresemos entonces a los tres elementos de James Griffin: “autonomía, libertad y prestación mínima”; consideramos que la huelga brinda de autonomía al ser humano, pero en una dimensión colectiva, es decir, dota de la capacidad al conjunto de trabajadores para defender sus intereses colectivos (mejora salarial, mejores condiciones de trabajo, la firma de un contrato colectivo, etcétera); la libertad también es ejercida en una dimensión colectiva, pues a través de la huelga se expresa y ejerce la voluntad colectiva de los trabajadores; finalmente esta figura jurídica es una prestación mínima, pues otorga a los trabajadores los elementos mínimos para la defensa de sus intereses, con la única herramienta que poseen a su alcance, es decir, “la fuerza de trabajo”. Lo anterior, es solo un breve ejemplo o el primer rastro que nos podría permitir en un estudio más profundo, dilucidar si nos encontramos frente a un verdadero derecho humano laboral.

III. Libertad sindical como derecho humano

En relación con la libertad sindical, la podemos definir como la libertad para que un grupo de trabajadores se asocien, con el objeto de estudiar el mejoramiento de sus condiciones laborales y defender sus respectivos intereses.¹⁷ Este derecho tiene su origen en el derecho humano a la libertad de reunión, pero con un matiz esencial, característico y singular; debe realizarse por un

¹⁵ Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, p. 602.

¹⁶ *Ibid.*, p. 601.

¹⁷ Baltasar Pahuamba y Erick Zavala, *Aplicación de los derechos humanos*, p. 135.

grupo de trabajadores con el fin de mejorar sus condiciones laborales, es decir, este derecho de reunión no es genérico, y aunque es un derecho universal para todo ser humano, la posibilidad de integrar un sindicato se actualiza en la medida en que la persona tiene la calidad de trabajador dentro de un establecimiento. Creemos que esta característica no resta la universalidad de este derecho, únicamente dota de singularidad, pues, aunque todo ser humano es merecedor de éste derecho, se accede al mismo en la medida en que el individuo se encuentra trabajando, pues no tendría sentido formar un sindicato con el objeto de estudiar y mejorar las condiciones de trabajo, ante la ausencia del objeto, es decir, el trabajo mismo.

Tal como fue expuesto, en el libro *Aplicación de los derechos humanos*, en el subapartado “Las razones del derecho social”,¹⁸ esta coalición de trabajadores, permite realizar una justicia igualitaria, pues es un elemento que compensa la desigualdad que existe dentro de una negociación entre los trabajadores y el empleador o patrón. De nueva cuenta, observamos elementos característicos y particulares, sobre la libertad sindical, que no se comparte con el derecho humano a la libre reunión, razón por la cual podemos realizar una hipótesis preliminar, sobre la posible identificación, de un verdadero derecho humano laboral, pues también logramos identificar el elemento descrito por Griffin, relativo a la prestación mínima, ya que sin la coalición o unión de trabajadores, es imposible iniciar una negociación con el empleador, ya que es la unión de los trabajadores la que los dota de los mínimos necesarios para la defensa de sus decisiones e intereses.

Al respecto, en la sentencia denominada “Lagos del Campo vs. Perú” se establece lo siguiente:

3. Afectaciones a la libertad de asociación (...)

Sin embargo, 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 (...) (párrafo 158 de la sentencia).

Lo anterior, constituye la evidencia argumentativa, sobre el tratamiento que la Corte Interamericana da al derecho humano relativo a la libertad sin-

¹⁸ *Loc. cit.*

dical, pues lo reconoce como un derecho a la libertad de asociación, desarrollado en el entorno laboral, extremo que en este caso consideramos prudente analizar al tenor de los anteriores argumentos, pues no es un simple derecho de reunión y de asociación, ya que su primer principio y último fin, lo constituye la defensa de los intereses de los trabajadores, este último elemento se constituye esencial o elemento de existencia, en términos de la teoría general de los actos jurídicos, es decir, sin este elemento el sindicato es inexistente. Al tenor de lo anterior, es posible establecer la duda debidamente justificada, pues consideramos que el derecho a la libertad sindical, podría constituir un derecho humano laboral, autónomo e independiente al simple derecho de asociación, el cual podría ser analizado en forma autónoma e independiente, pues su fuente normativa se encuentra consagrada en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y del convenio Núm. 87 de la Organización Internacional del Trabajo, regulado y positivizado de manera autónoma al derecho de reunión o asociación.

IV. Derecho humano a la estabilidad laboral

El derecho humano a la estabilidad laboral, consagrado en fuente nacional e internacional, ha sido una de las grandes innovaciones que la sentencia *Lagos del Campo vs. Perú* ha obsequiado al Sistema Interamericano de Derechos Humanos, pues este derecho esencial, es digno de reconocimiento como un derecho humano, sin el cual no pueden ser ejercidas las libertades básicas inherentes a la persona. La pérdida del trabajo de manera súbita, revela de cara a la sociedad, la importancia del trabajo, y del drama que envuelve perder de un momento a otro, la única fuente de ingresos de una persona y su familia.

Ante la relevancia de este aspecto desarrollado en la sentencia que nos ocupa, resulta imprescindible citar lo siguiente:

Cabe precisar que 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 auto-

ridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho (párrafo 150 de la sentencia).

En forma relevante, la Corte Interamericana establece en el párrafo 149 de la sentencia, lineamientos precisos, tendientes a garantizar el derecho humano a la estabilidad laboral:

- a) Adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho;
- b) Proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado;
- c) En caso de despido injustificado, remediar la situación (ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional);
- d) El Estado debe disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos.

En el caso que nos ocupa, la Corte Interamericana, ha identificado en forma novedosa, un derecho humano laboral, pues la estabilidad laboral es un derecho esencial, sin el cual no pueden garantizarse el ejercicio de las demás libertades básicas de todo ser humano. Un llamamiento especial, lo constituye el estatus jurídico que tienen los trabajadores de confianza al servicio del Estado, en el caso mexicano, pues a la luz del anterior criterio, todo indica que la ausencia de estabilidad en el empleo reconocida a nivel constitucional, es incompatible con el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

V. Conclusiones

Desde nuestro punto de vista, un “derecho humano laboral”, deberá gozar de las tres características sustantivas precisadas por Griffin, y gozar de elementos esenciales y singulares, que le den pertenencia dentro del universo de derechos humanos laborales. Para ello será necesario un análisis y disertación filosófica, sobre el listado de derechos humanos, que, de manera general, la literatura que ha sido citada al inicio de este trabajo, describe como derechos humanos laborales, pero que ninguna de estas fuentes documentales, se de-

tiene para realizar una reflexión exhaustiva sobre su naturaleza y las peculiaridades que en todo caso guardan relación con las normas fundamentales del derecho del trabajo.

En el caso Lagos del Campo vs. Perú, se identificó con toda certeza que el derecho humano a la libertad de expresión, tiene un mandato de fuerza específico en el entorno laboral, y acorde a lo ya argumentado, lo anterior no constituye un derecho humano laboral, es en consecuencia un derecho humano que se desarrolla en diferentes aspectos de la convivencia humana.

Nos emociona el advenimiento de la sentencia Lagos del Campo vs. Perú, de manera particular en el aspecto desarrollado en torno al reconocimiento de la estabilidad laboral como un derecho humano, lo que, en el caso mexicano, provocará una evolución novedosa en relación con el derecho del trabajo, y concretamente con aquellos puestos que, a nivel constitucional, no les es reconocido el derecho a la estabilidad en el empleo.

Hemos argumentado y expuesto las evidencias doctrinales y jurisprudenciales, que nos hacen establecer de manera preliminar, la existencia de un derecho humano laboral, en relación con el derecho de huelga y la libertad sindical, pues ambos derechos nacen y se desarrollan con elementos esenciales y particulares propios de los derechos fundamentales de carácter laboral, que no se comparten con otros aspectos de la convivencia humana.

Fuentes de consulta

Bibliografía

- Ansolabehere, Karina, Francisco Valdés Ugalde y Daniel Vázquez (ed.). *Los derechos humanos en América Latina*. 1ª ed., México, Flacso, 2015.
- Carbonell, Miguel. *Los derechos fundamentales en México*. 6ª ed., México, Porrúa, 2018.
- Canessa Montejo, Miguel Francisco. *La protección internacional de los derechos humanos*. 1ª ed., España, Tirant lo Blanch, 2008,
- CNDH, México, TFCA, UNESCO. *Los derechos humanos laborales*. 1ª ed., México, CNDH Y TFCA, 2017.
- De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. 5ª ed., México, Porrúa, 1978.

- Griffin, James. *On Human Rights*. New York, Oxford University Press, 2008.
- Muñoz Ramón, Roberto. *Deberes y derechos humanos en el mundo laboral: teoría tridimensional plenihumanista*. 1ª ed., México, Porrúa, 2001.
- OIT. “Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (Núm. 87)”.
- Pahuamba Rosas, Baltasar y Erick Zavala Gallardo (coords.). *Aplicación de los derechos humanos*. 1ª ed., México, Novum, 2014.
- Reynoso Castillo, Carlos. *Los derechos humanos laborales*. 2ª ed., México, Tirant lo Blanch, 2017.
- Soberanes Fernández, José Luis. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada*. 21ª ed., México, Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, 2021.

Legislación

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada el 5 de febrero de 1917 en el *Diario oficial de la Federación*; última reforma publicada el 22 de marzo de 2024.
- Corte IDH. *Caso Lagos del Campo vs. Perú. (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)*. Sentencia de 31 de agosto de 2017.
- Corte IDH. *Caso Kimel vs. Argentina. (Fondo, Reparaciones y Costas)*. Sentencia 2 de mayo de 2008.
- Corte IDH. *Caso “La Última Tentación de Cristo” (Olmedo Bustos y otros) vs. Chile. (Fondo, Reparaciones y Costas)*. Sentencia de 5 de febrero de 2001.
- OEA. *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, Protocolo de San Salvador*, OAS. Documentos oficiales; OEA/SER.A/44, 17 de noviembre de 1988.