

# Contenido

<b>Abreviaturas</b>	<b>3</b>
<b>Introducción</b>	<b>19</b>
<b>Aproximación al concepto de los derechos humanos laborales</b>	<b>23</b>
<b>Derecho al trabajo</b>	<b>29</b>
<b>Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>31</b>
<b>Marco normativo</b>	<b>31</b>
Declaración Universal de Derechos Humanos	31
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	31
<b>Punto de vista de los órganos de supervisión</b>	<b>32</b>
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	32
<b>Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>34</b>
<b>Marco normativo</b>	<b>34</b>
Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre	34
Carta de la OEA	34
Carta Internacional Americana de Garantías Sociales	35
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - Protocolo de San Salvador	35
<b>Punto de vista de los órganos del sistema interamericano</b>	<b>36</b>
Corte Interamericana de Derechos Humanos	36
<b>Normativa nacional</b>	<b>36</b>
<b>Constitución Política</b>	<b>36</b>
<b>Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia</b>	<b>37</b>
El trabajador es ante todo un ser humano, digno y merecedor de respeto	37
El contrato de trabajo no puede asimilarse a otro convenio como el de “arrendamiento de servicios”, pues la protección especial de la cual goza impide al empleador el abuso y al trabajador renunciar a sus derechos o a condiciones adecuadas para laborar	37
Los derechos laborales son irrenunciables	38
Las normas de los convenios colectivos son inderogables	38
La indemnización por despido injusto no vulnera el derecho al trabajo	39
Además de la indemnización tarifada por despido sin justa causa, es posible reclamar perjuicios morales	39

Ineficacia de las transacciones y conciliaciones que desconozcan derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores	39
Los acuerdos que desconozcan los derechos irrenunciables o fundamentales de los trabajadores son ineficaces	39
Impedir al trabajador prestar sus servicios es contrario a la buena fe y vulnera su dignidad	40
La protección a la maternidad también opera en los contratos de duración determinada	41
Cuando sea imposible física y jurídicamente el reintegro, procede una indemnización a título compensatorio por los derechos laborales infringidos	41
Garantía de estabilidad en el empleo de personas con discapacidad	42
Garantía de estabilidad en el empleo de personas con discapacidad en contratos a término fijo, cuando fenecen por expiración del plazo pactado	42
La invalidez del trabajador no constituye un obstáculo para su reintegro y reinserción laboral	43
La liquidación de una entidad no es una justa causa de despido	43
<b>Derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias</b>	<b>45</b>
Un salario equitativo	47
Un salario de igual valor por igual trabajo	48
La posibilidad de que todo trabajador siga su vocación	48
La oportunidad para ser promovido	48
La estabilidad en el empleo, la seguridad e higiene en el trabajo	49
La limitación razonable de las horas de trabajo	49
El derecho al descanso y disfrute del tiempo libre	50
Las vacaciones pagadas y la remuneración de los días feriados nacionales	50
<b>Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>51</b>
Marco normativo	51
Declaración Universal de Derechos Humanos	51
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	52
Punto de vista de los órganos de supervisión	52
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	52
<b>Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>57</b>
Marco normativo	57
Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre	57
Carta de la OEA	57
Carta Internacional Americana de Garantías Sociales	58
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-Protocolo de San Salvador	58
Carta Social de las Américas	59

Punto de vista de los órganos del sistema interamericano	59
Corte Interamericana de Derechos Humanos	59
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	60
<b>Normativa nacional</b>	<b>61</b>
Constitución Política	61
<b>Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia</b>	<b>61</b>
Los trabajadores tienen derecho a ser tratados de manera justa y equitativa por sus empleadores y a que se respete su dignidad humana	61
Una vez acreditada la prestación personal del servicio, la relación de trabajo dependiente se presume	62
La subordinación es la clave en la determinación de una relación de trabajo dependiente y su análisis se lleva a cabo conforme a la técnica del haz de indicios	62
Los contratos de prestación de servicios en el sector oficial son excepcionales y temporales	63
Las cooperativas de trabajo asociado no pueden ser utilizadas de manera fraudulenta para encubrir relaciones laborales dependientes	64
Las empresas de servicios temporales no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la entidad usuaria	65
Los contratos sindicales no pueden ser utilizados para actividades de tercerización laboral ilegal	65
La tercerización laboral no puede ser utilizada con fines contrarios a los derechos de los trabajadores	66
Es salario todo lo que percibe el trabajador como contraprestación del servicio	67
El descanso remunerado es un derecho del cual no se puede privar al trabajador	67
No es posible descontar de la jornada de trabajo descansos para la toma de algunos alimentos	67
Si bien los trabajadores de confianza y manejo se exceptúan de la jornada máxima legal, no pierden el derecho al descanso remunerado durante domingos y festivos	68
El tiempo en que los trabajadores deben estar disponibles debe remunerarse	68
Descanso remunerado por trabajo habitual en domingo y su aplicación a trabajadores que devengan salario integral	68
La incapacidad médica no excluye el derecho al descanso dominical	69
<b>Prohibición de todo tipo de discriminación</b>	<b>71</b>
<b>Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>74</b>

<b>Marco normativo</b>	<b>74</b>
Declaración Universal de Derechos Humanos	74
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	74
Pacto Internacional de Derechos Cíviles y Políticos	75
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	75
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	75
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	76
Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad	77
<b>Punto de vista de los órganos de supervisión</b>	<b>77</b>
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	77
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer	78
Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	78
<b>Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>79</b>
<b>Marco normativo</b>	<b>79</b>
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	79
Convención Americana sobre Derechos Humanos	79
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - Protocolo de San Salvador	79
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención de Belém do Pará	80
Convención Interamericana sobre la Protección de los Adultos Mayores	80
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad	81
<b>Punto de vista de los órganos del sistema interamericano</b>	<b>81</b>
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	81
Corte Interamericana de Derechos Humanos	82
<b>Normativa nacional</b>	<b>84</b>
Constitución Política	84
<b>Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia</b>	<b>84</b>
Discriminación sindical en el empleo	84
El derecho a la igualdad	85
Los trabajadores pueden terminar unilateralmente el contrato de trabajo si son objeto de conductas discriminatorias	85
El DIDH proscribire la discriminación por cualquier causa contra la mujer, incluso antes de la Constitución de 1991	85
El acoso sexual en el ámbito del trabajo configura discriminación de género y una forma específica de violencia contra las mujeres	86
La mujer víctima de maltrato intrafamiliar no debe perder el derecho a la pensión de sobrevivientes si renuncia a la cohabitación para proteger su vida	86
Es discriminatorio no garantizar el derecho a afiliarse al sistema de seguridad social por razones de edad	87

El reconocimiento de derechos pensionales no debe sujetarse a distinciones de género	87
Los actos de segregación racial infringen los principios de igualdad y no discriminación	87
Discriminación salarial cuando se funda en criterios de valoración irrelevantes	88
El sistema de seguridad social aplica a todos los habitantes del territorio nacional, incluyendo a los extranjeros, por lo que debe garantizarse su efectivo acceso sin discriminación de ningún tipo y evitando reproducir estereotipos negativos discriminatorios	88
Otorgar un trato económico distinto a los trabajadores contratados a término indefinido y aquellos vinculados mediante otras modalidades de empleo, por el simple hecho de su formato de vinculación, es contrario al principio de igualdad y no discriminación	89
<b>Derecho a la igualdad de remuneración</b>	<b>91</b>
	<b>93</b>
<b>Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>93</b>
<b>Marco normativo</b>	<b>93</b>
Declaración Universal de Derechos Humanos	93
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	93
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	94
Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial	94
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	95
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	95
<b>Punto de vista de los órganos de supervisión</b>	<b>95</b>
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	95
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer	97
Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	97
<b>Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>97</b>
<b>Marco normativo</b>	<b>97</b>
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	97
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-Protocolo de San Salvador	98
Convención Interamericana sobre la Protección de los Adultos Mayores	98
<b>Punto de vista de los órganos del sistema interamericano</b>	<b>98</b>
Corte Interamericana de Derechos Humanos	98
<b>Normativa nacional</b>	<b>99</b>
<b>Constitución Política</b>	<b>99</b>

<b>Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia</b>	<b>100</b>
No basta que se realice igual trabajo, sino en iguales o equivalentes condiciones de eficiencia. La diferencia salarial puede justificarse en circunstancias que tienen incidencia en el desempeño del trabajo	100
Dos acepciones sobre la igualdad salarial	100
Reglas de aplicación de los principios de igualdad y prohibición de todo tipo de discriminación	101
Diferencia de remuneración salarial ante diferencias en la educación de los trabajadores	101
Beneficios salariales superiores a los trabajadores sindicalizados, en comparación con los no sindicalizados, no vulnera el derecho a la igualdad de remuneración	101
La existencia de diferentes regímenes de remuneración en una misma empresa, producto de la aplicación de diversos instrumentos extralegales, no vulnera el derecho a la igualdad de remuneración	102
Trabajar en jornada de medio tiempo no justifica que no se incremente el salario proporcionalmente a los de los demás empleados	102
<b>Derecho a la protección de la mujer trabajadora</b>	<b>103</b>
	<b>105</b>
<b>Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>105</b>
<b>Marco normativo</b>	<b>105</b>
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	105
Pacto Internacional de Derechos Cíviles y Políticos	106
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	106
<b>Punto de vista de los órganos de supervisión</b>	<b>107</b>
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	107
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (C.M.W.)	107
<b>Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>108</b>
<b>Marco normativo</b>	<b>108</b>
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	108
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-Protocolo de San Salvador	108
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer-Convención de Belém do Pará	109
<b>Punto de vista de los órganos del sistema interamericano</b>	<b>109</b>
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	109
Corte Interamericana de Derechos Humanos	109
<b>Normativa nacional</b>	<b>110</b>
<b>Constitución Política</b>	<b>110</b>

<b>Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia</b>	<b>110</b>
El despido realizado durante el periodo de gestación y la licencia de maternidad, sin autorización del inspector del trabajo se presume discriminatorio y, por tanto, es ineficaz	110
La protección de la maternidad y lactancia en el trabajo es uno de los pilares básicos de nuestro ordenamiento jurídico y opera en los contratos a término fijo	111
El acoso sexual en el espacio laboral es una forma específica de violencia de género	111
Están prohibidos los criterios de diferenciación ilegítimos o irrelevantes	112
El sistema internacional de derechos humanos proscribela discriminación por cualquier causa contra la mujer, incluso desde antes de la Constitución de 1991	112
Los jueces tienen la obligación de excluir de sus decisiones cualquier asomo de discriminación positiva o negativa que produzca y reproduzca desigualdades y roles o estereotipos de género	112
La protección de la mujer trabajadora implica que las autoridades tomen medidas positivas que permitan el desarrollo personal y profesional de las mujeres	113
Discriminación estructural contra la mujer	113
No debe descartarse la convivencia que da acceso a una pensión de sobrevivientes por la simple separación física de cuerpos, sin atender situaciones especiales como la violencia que en ese contexto históricamente ha sufrido la mujer	113
La Corte se inclina por una interpretación omnicompreensiva de hombres y mujeres a fin de evitar diferenciaciones arbitrarias	114
Privar de la pensión por contraer nuevas nupcias no es más que perpetuar la histórica discriminación contra las mujeres	114
<b>Derecho a la protección de los trabajadores en situación de discapacidad</b>	<b>115</b>
	117
<b>Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>117</b>
<b>Marco normativo</b>	<b>117</b>
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	117
Punto de vista de los órganos de supervisión	119
<b>Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>121</b>
<b>Marco normativo</b>	<b>121</b>
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-Protocolo de San Salvador	121

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad	121
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer-Convención de Belém Do Para	122
Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores	122
<b>Punto de vista de los órganos del sistema interamericano</b>	<b>122</b>
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	122
Corte Interamericana de Derechos Humanos	123
<b>Normativa nacional</b>	<b>123</b>
<b>Constitución Política</b>	<b>123</b>
Ley Estatutaria 0008 de 0003	124
<b>Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia</b>	<b>124</b>
Concepto de discapacidad	124
Invalidez y discapacidad son conceptos distintos, aunque en una misma persona pueden coincidir o superponerse ambas situaciones	124
La invalidez del trabajador no constituye un obstáculo para su reintegro y reinserción laboral	125
Si el empleador demuestra una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo a un trabajador en situación de discapacidad, el despido no es discriminatorio	125
La no prórroga de los contratos a término fijo para las personas con discapacidad debe justificarse en una necesidad empresarial, pues lo contrario implica una conducta discriminatoria	126
Enfermedad mental no es lo mismo que discapacidad mental	126
La estabilidad laboral reforzada opera cuando el trabajador está en proceso de recuperación de su estado de salud	126
No se puede condicionar el derecho a la estabilidad laboral reforzada a que el trabajador posea un carné, una certificación o un dictamen médico que reconozca la discapacidad	127
Procedencia del reintegro cuando el empleador, al momento de terminar unilateralmente el contrato de trabajo, conoce la enfermedad mental que padece el trabajador	127
<b>Libertad sindical y negociación colectiva</b>	<b>129</b>
	<b>131</b>
<b>Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>131</b>
<b>Marco normativo</b>	<b>131</b>
Declaración Universal de Derechos Humanos	131
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Politicos	132
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	132
<b>Punto de vista de los órganos de supervisión</b>	<b>133</b>



<b>Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>134</b>
<b>Marco normativo</b>	<b>134</b>
Carta de la OEA	134
Carta Internacional Americana de Garantías Sociales	134
Convención Americana sobre Derechos Humanos	135
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-Protocolo de San Salvador	135
<b>Punto de vista de los órganos     del sistema interamericano</b>	<b>136</b>
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	136
Corte Interamericana de Derechos Humanos	137
<b>Normativa nacional</b>	<b>139</b>
Constitución Política	139
<b>Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia</b>	<b>139</b>
Faceta individual y colectiva del derecho de asociación sindical	139
Derecho de los trabajadores, sin distinción relativa a la naturaleza de su contrato, a constituir las organizaciones que estimen pertinentes y a afiliarse a las mismas	140
Elementos esenciales del derecho de asociación sindical	140
Derecho a la negociación colectiva	141
Función y materias cubiertas por la negociación colectiva	141
Los planes de beneficios extralegales o pactos colectivos que en su conjunto sean equivalentes o superiores a los previstos en el convenio colectivo atentan contra el derecho de asociación sindical	143
Los árbitros no pueden reducir los beneficios de la convención colectiva de trabajo	143
<b>Derecho de huelga</b>	<b>145</b>
	<b>147</b>
<b>Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>147</b>
<b>Marco normativo</b>	<b>147</b>
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	147
<b>Punto de vista de los órganos de supervisión del sistema universal</b>	<b>147</b>
<b>Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>148</b>
<b>Marco normativo</b>	<b>148</b>
Carta de la OEA	148
Carta Internacional Americana de Garantías Sociales	148
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-Protocolo de San Salvador	148
<b>Punto de vista de los órganos del sistema interamericano</b>	<b>149</b>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos	149
Corte Interamericana de Derechos Humanos	149
<b>Normativa nacional</b>	<b>150</b>
* Constitución Política	150
<b>Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia</b>	<b>150</b>
La huelga es un derecho fundamental conexo a la democracia	150
Titularidad del derecho de huelga	151
La huelga puede perseguir cualquier finalidad de interés para los trabajadores	151
Las huelgas distintas de la contractual no están sujetas a ningún procedimiento	151
Criterios para delimitar cuando un servicio es esencial y, por tanto, la huelga está prohibida	151
Los trabajadores tienen el derecho a interrumpir sus laborales con ocasión de peligros inminentes y a exigir colectivamente condiciones de trabajo seguras	152
Los trabajadores y sus organizaciones no pueden ser perjudicados por el hecho de organizar o participar en huelgas	153
<b>Derecho a la libertad de opinión y de expresión</b>	<b>155</b>
	<b>157</b>
<b>Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>157</b>
Marco normativo	157
Declaración Universal de Derechos Humanos	157
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	157
Punto de vista de los órganos de supervisión	158
<b>Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>158</b>
Marco normativo	158
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	158
Convención Americana sobre Derechos Humanos	159
Punto de vista de los órganos del sistema interamericano	159
Comisión Interamericana de Derechos Humanos y Corte Interamericana de Derechos Humanos	159
<b>Normativa nacional</b>	<b>160</b>
Constitución Política	160
<b>Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia</b>	<b>161</b>
Libertad de expresión como una garantía asociada a la libertad sindical	161
La libertad de expresión no solo protege expresiones inofensivas, sino aquellas que pueden resultar molestas	161
El ejercicio de la libertad de expresión no puede ser causal de despido	162

Es válido que en las empresas se destine un espacio para que el sindicato publique cartelera relacionadas con su actividad	162
Debe garantizarse la libertad de expresión sindical a través de las herramientas tecnológicas de la empresa	162
Las acciones tendientes a infundir presión, coacción o intimidación sobre los trabajadores para impedir el derecho al voto y definir el destino de la huelga son graves e ilegales porque afectan el principio democrático, la dignidad y la libertad de expresión	163
<b>Derecho a la consulta e información</b>	<b>165</b>
<b>Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>168</b>
<b>Marco normativo</b>	<b>168</b>
Declaración Universal de Derechos Humanos	168
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Politicos	168
<b>Punto de vista de los órganos de supervisión</b>	<b>168</b>
<b>Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>169</b>
<b>Marco normativo</b>	<b>169</b>
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	169
Convención Americana sobre Derechos Humanos	169
<b>Punto de vista de los órganos del sistema interamericano</b>	<b>170</b>
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	170
Corte Interamericana de Derechos Humanos	170
<b>Normativa nacional</b>	<b>172</b>
<b>Constitución Política</b>	<b>172</b>
<b>Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia</b>	<b>172</b>
La información es un presupuesto necesario para el ejercicio de la actividad sindical	172
<b>Contenido del derecho a la información</b>	<b>173</b>
El derecho a la información es necesario para promover las medidas tendientes a que los trabajadores tomen parte en la gestión de las empresas	174
Los empleadores tienen la obligación de conservar la información laboral de sus trabajadores de forma indefinida	174
Las entidades administradoras de pensiones tienen la obligación de custodiar la información de sus afiliados y transmitirles información cierta, precisa, fidedigna y actualizada	175
<b>Derecho a la seguridad social</b>	<b>177</b>
<b>Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>179</b>
<b>Marco normativo</b>	<b>179</b>

Declaración Universal de Derechos Humanos	179
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	180
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	180
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	180
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	181
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	181
<b>Punto de vista de los órganos de supervisión</b>	<b>182</b>
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	182
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer	183
Comité de Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	183
Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	184
<b>Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>184</b>
<b>Marco normativo</b>	<b>184</b>
Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre	184
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-Protocolo de San Salvador	185
Convención Interamericana sobre la Protección de los Adultos Mayores	185
<b>Punto de vista de los órganos del sistema interamericano</b>	<b>186</b>
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	186
Corte Interamericana de Derechos Humanos	187
<b>Normativa nacional</b>	<b>188</b>
<b>Constitución Política</b>	<b>188</b>
<b>Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia</b>	<b>188</b>
<b>Naturaleza de la seguridad social en la Constitución de 1991</b>	<b>188</b>
<b>Conformación del sistema de seguridad social integral con recursos limitados, pero con el objetivo constitucional de prestar los servicios de forma adecuada, oportuna y suficiente</b>	<b>189</b>
<b>Los regímenes pensionales deben articularse para garantizar los objetivos de la seguridad social</b>	<b>190</b>
<b>El sistema de seguridad social aplica a todos los habitantes del territorio nacional, incluyendo a los extranjeros, por lo que debe garantizarse su efectivo acceso sin discriminación de ningún tipo y evitando reproducir estereotipos negativos discriminatorios</b>	<b>190</b>
<b>La seguridad social es un derecho subjetivo de carácter irrenunciable</b>	<b>191</b>
<b>La pensión es un derecho humano: privar de la pensión por contraer nuevas nupcias no es más que perpetuar la histórica discriminación contra las mujeres</b>	<b>191</b>
<b>Los jueces deben aplicar la norma que regula el supuesto fáctico que exige protección de la seguridad social</b>	<b>192</b>
<b>Derecho a la seguridad y salud en el trabajo</b>	<b>193</b>

<b>Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>196</b>
<b>Marco normativo</b>	<b>196</b>
Declaración Universal de Derechos Humanos	196
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	196
<b>Punto de vista de los órganos de supervisión</b>	<b>197</b>
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	197
Informe del Relator Especial sobre las implicaciones para los derechos humanos de la gestión y eliminación ecológicamente racionales de las sustancias y los desechos peligrosos	199
<b>Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos</b>	<b>201</b>
<b>Marco normativo</b>	<b>201</b>
Carta Internacional Americana de Garantías Sociales	201
Carta de la OEA	201
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-Protocolo de San Salvador	201
<b>Punto de vista de los órganos del sistema interamericano</b>	<b>202</b>
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	202
Corte Interamericana de Derechos Humanos	203
<b>Normativa nacional</b>	<b>204</b>
Constitución Política	204
<b>Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia</b>	<b>204</b>
Los empleadores tienen la obligación de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores	204
El deber de seguridad y cuidado a cargo del empleador no se agota por el hecho de adoptar ciertas medidas para la prevención de riesgos laborales, también implica la obligación de exigir su acatamiento a los trabajadores	205
Los trabajadores tienen el derecho a interrumpir sus labores frente a peligros inminentes y a exigir colectivamente condiciones de trabajo seguras	206
La imprudencia del trabajador no exime al empleador de responsabilidad ante la ocurrencia de un accidente de trabajo	207
Los trabajadores tienen derecho a la indemnización total de perjuicios cuando demuestren que su empleador incurrió en una conducta culpable en el accidente o enfermedad laboral	207
Para acceder a la indemnización plena de perjuicios el trabajador debe demostrar la culpa de su empleador	207
<b>Bibliografía</b>	<b>209</b>
Textos académicos y compendios	209
Observaciones y recomendaciones	210

Comité de Derechos Humanos	210
Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales	210
Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	211
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer	212
Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	212
<b>Informes</b>	<b>212</b>
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	212
<b>Otros órganos</b>	<b>213</b>
<b>Jurisprudencia citada</b>	<b>214</b>
<b>Jurisprudencia Corte IDH</b>	<b>214</b>
Jurisprudencia consultiva	214
Jurisprudencia contenciosa	214
Jurisprudencia nacional relacionada	215
<b>Convenios y normas internacionales</b>	<b>220</b>
<b>Leyes y decretos</b>	<b>222</b>