

# 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> |
| Constitución Política   | 99        |

|  |            |
|--|------------|
| <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 Civiles 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 (CMIW)   | 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> |