

Condiciones de trabajo, salud, seguridad social y Corte Interamericana de Derechos Humanos

Autor:

Gialdino, Rolando E.

Cita: RC D 788/2021

Subtítulo:

Los jueces nacionales, las empresas y las garantías de no repetición

Encabezado:

A partir del análisis del caso "Buzos Miskitos" en el contexto de línea jurisprudencial en Derecho del Trabajo de la CIDH, el autor sienta doctrina sobre su amplia y profunda repercusión en la resolución casos en todo el contiene.

Sumario:

I. Introducción. II. Los hechos. III. Condiciones de trabajo. IV. Sinergia normativa. V. Empresas y derechos humanos. VI. Reparaciones - Garantías de no repetición.

Condiciones de trabajo, salud, seguridad social y Corte Interamericana de Derechos Humanos

I. Introducción

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH o el Tribunal) dio un paso gigantesco para 2017 en *Lagos del Campo vs. Perú*, mediante el reconocimiento de derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA) como derechos autónomos y justiciables, con arreglo al art. 26, CADH[1], lo cual habíamos venido propiciando desde hace largos años[2]. Se trató, con más precisión, del "derecho al trabajo", terreno este en el que ha venido produciendo, con ritmo incesante, otros avances y reafirmaciones de no menor significación[3]. Aludimos con esto, *inter alia*, a su conclusión: "el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias que aseguren la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo, es un derecho protegido por el artículo 26 de la Convención", que también habíamos promovido[4]. Enunciada con toda claridad en *Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus vs. Brasil*[5], y reiterada en *Spoltore vs. Argentina*[6], dicha conclusión volvió a presentarse en el muy reciente *Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras*[7]. Por cierto que en este decurso han emergido otros DESCAs, e. g., a la seguridad social[8], a la salud[9] ... En esta oportunidad, pues, haremos eje en las condiciones de trabajo (2) para, enseguida, señalar (3) la sinergia producto de la concurrencia con ese derecho de los relativos a la salud y a la seguridad social. Luego, será el turno de puntualizar (4) las obligaciones y responsabilidades de las empresas empleadoras y, así, considerar (5) la necesidad de que los jueces nacionales, ante la comprobación de quebrantamientos de las condiciones de trabajo, arbitren medidas de no repetición. Empero, previo a todo, es conveniente (1) describir los hechos que plantearon *Buzos Miskitos* y *Empleados Fuegos*.

II. Los hechos

A. Los hechos que dieron lugar a *Buzos Miskitos* son enteramente desgarradores[10]. El Estado hondureño reconoció la violación: a. del derecho a la integridad personal en perjuicio de los 34 trabajadores buzos que sufrieron accidentes debido a las sumersiones profundas que realizaron y que les generaron el síndrome de descompresión u otras enfermedades relacionadas con su actividad de buceo; b. del derecho a la vida, en perjuicio (i) de los 12 buzos que fallecieron como consecuencia de dichos accidentes, y (ii) de los 7 buzos que fallecieron a causa del incendio de la embarcación en que viajaban, provocada por la explosión de un tanque de butano, y c. de los derechos a la vida y de los derechos del niño, en perjuicio de un menor de 16 años para el

momento de los hechos que, como castigo, fue abandonado en el mar en un "cayuco" (especie de canoa) por el dueño de la embarcación (§ 60)[11].

B. No menos dolorosas fueron las circunstancias que rodearon a *Empleados FFuegos*: como consecuencia de la explosión de la fábrica de fuegos de artificio en la que trabajaban, murieron 60 personas y seis sobrevivieron. Entre las primeras, se encontraban 40 mujeres, 19 niñas y un niño. De las sobrevivientes, tres mujeres, dos niños y una niña, para un total de 23 niñas y niños, además de Vitória França da Silva, quien, ante el grave estado de salud de su madre embarazada (que posteriormente falleció), nació de forma prematura en razón de la explosión, presentando por ello afectaciones a su salud. Por otra parte, cuatro de las mujeres fallecidas se encontraban en estado de gestación. Los cuerpos de las personas muertas tuvieron quemaduras graves y algunos estaban mutilados, mientras que las sobrevivientes padecieron un grave sufrimiento físico y psicológico por cuenta de la explosión (§§ 75, 110 y 138)[12].

C. Todo ello, respecto de *Buzos Miskitos*, en el marco de víctimas pertenecientes a un pueblo indígena que no podían acceder a otra fuente de ingresos y debían exponerse a aceptar el trabajo de pesca submarina en condiciones de vulnerabilidad, lo cual las expuso a los hechos victimizantes. Para las personas que habitan en el Departamento de Gracias a Dios, y en particular la región de la Moskitia, el trabajo de buceo que les ofrecían era la principal, sino la única opción laboral, pues dicha zona es conocida por la falta de opciones laborales. El Estado reconoció que las víctimas vivían en una situación general de abandono, indiferencia y falta de presencia por parte del Estado, y que tenía conocimiento de la situación del pueblo indígena miskito y de abusos realizados por las empresas que desarrollan actividades de pesca en la zona. En este contexto, la omisión estatal de adoptar medidas dirigidas a cambiar las situaciones que constituían violaciones a los derechos humanos de las víctimas, las cuales pertenecen a un grupo vulnerable, en tanto miembros de un pueblo indígena, constituyó un acto de *discriminación* (§ 104; "las víctimas se encontraban inmersas en patrones de discriminación estructural e interseccional", § 107). De su parte, en *Empleados FFuegos* las víctimas fueron personas que, por cuenta de la *discriminación estructural* por su condición de pobreza, no podían acceder a otra de fuente de ingresos y debían exponerse al aceptar un trabajo en condiciones de vulnerabilidad, que desconocía los mandatos de la CADH y que las expuso a los hechos victimizantes. Para los habitantes de los barrios de origen de las trabajadoras de la fábrica de fuegos, la labor que allí les ofrecían era la principal, sino la única opción laboral, pues se trataba de personas con muy bajo nivel de escolaridad y alfabetización, que además eran perfiladas como poco confiables y, por estas razones, no podían acceder a otro empleo. Además de la discriminación estructural en función de la condición de pobreza, confluían distintas desventajas estructurales que impactaron su victimización, incrementada por la intersección de factores de discriminación (v. gr. mujeres, niñas, estados de embarazo...) (§§ 189/191).

D. Añadamos *Spoltore*, que resultó más acotado pero no menos revelador en su *thema*: tras afirmar que "el acceso a la justicia es uno de los componentes del derecho a condiciones de trabajo", el Tribunal juzgó que los algo más de 12 años (1988-2000) insumidos en el proceso judicial laboral en la Provincia de Buenos Aires, por el que el Señor Spoltore reclamó una indemnización por una posible enfermedad profesional, hicieron responsable a nuestro país de la violación del art. 26, CADH, en relación con los arts. 8, 25 y 1.1 del mismo instrumento (§ 102)[13]. Empero, dejemos constancia de que el criterio de la CIDH en torno del mentado acceso a la justicia fue más amplio aun, en la medida en que abarcó, sin más, a los "derechos laborales" y al "derecho a la seguridad social"[14].

III. Condiciones de trabajo

A. Condiciones equitativas y satisfactorias de labor es, por lo pronto, concepto de marcada extensión, pues significa que el trabajo debe prestarse "en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar" (*Buzos Miskitos*, § 68; *Spoltore*, § 84). Con ello, la CIDH repite textualmente el art. 45.b, Carta de la OEA, lo cual se explica dado que, para identificar aquellos derechos que pueden ser derivados interpretativamente del art. 26, CADH, "se debe considerar que este dispositivo realiza una remisión directa a las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura contenidas en la Carta de la OEA" (ídem, §§ 79 y 84, respect.; asimismo: *Empleados FFuegos*, § 155).

B. Por cierto que, siguiendo pautas de interpretación normativa firmemente asentadas con arreglo, *inter alia*, al art. 29, CADH, y al carácter de "instrumento vivo" de esta última (interpretación evolutiva)[15], el Tribunal, en *Buzos Miskitos* (§§ 69/70), iluminará el contenido y alcances de nuestro derecho con el aporte del Protocolo de San Salvador (Protocolo SS, art. 7)[16], del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, art. 7)[17], de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH, art. 23) y, desde luego, con "particular énfasis", de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (DADDH, art. XIV)[18]. *Empleados FFuegos* había referido, además, a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11.1), al Preámbulo de la Constitución OIT[19], al Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (§§ 163/165). No faltó, en ambas causas (*Empleados FFuegos*, §§ 166/168; *Buzos Miskitos*, § 74), la mención de las Observaciones Generales 23 *Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias* (art. 7, PIDESC) y 18 *El Derecho al Trabajo*, del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC)[20]. Es más, dado el punto central de los pronunciamientos en estos litigios, entrará en la cuenta el Convenio 81 sobre la inspección del trabajo (*Empleados FFuegos*, § 164; *Buzos Miskitos*, § 70)[21].

C. A propósito del citado Convenio 155, ratificado por Argentina en 2014, resulta un interrogante mayor el siguiente: si las políticas nacionales en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, conforme con ese instrumento (art. 4), deben tener como objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean (i) "consecuencia del trabajo", (ii) "guarden relación con la actividad laboral" o (iii) "sobrevengan durante el trabajo", si esto es así, reiteramos, ¿resulta compatible con ello que sean enfermedades profesionales, fuera de las listadas, sólo las provocadas por "causa *directa e inmediata* de la ejecución del trabajo" (Ley de Riesgos del Trabajo, art. 6.2.b)? Después de todo, debe *exigirse* a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, *garanticen* que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan *riesgo alguno* para la seguridad y la salud de los trabajadores (Convenio 155, art. 16.1). El Tribunal, por lo demás, se ha atendido, en *Spoltore*, al Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (art. 1.b), también ratificado por Argentina, para sostener, sin calificación alguna, que "el término 'enfermedad profesional' designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral" (§ 99, nota 118). Y no olvidemos que los convenios y protocolos de la OIT constituyen verdaderos tratados internacionales, jerárquicamente superiores a las leyes (CN, art. 75.22, primer párrafo)[22].

D. Ahora bien, la naturaleza y alcances de las obligaciones estatales que derivan de la protección de las condiciones de trabajo que aseguren la seguridad, salud e higiene del trabajador -precisa la CIDH- incluyen aspectos que tienen una "exigibilidad inmediata", así como aspectos que tienen un "carácter progresivo" (*Empleados FFuegos*, § 172; *Buzos Miskitos*, § 66). Por los primeros, los Estados deben garantizar que este derecho se ejerza sin discriminación, así como "adoptar medidas eficaces para su plena realización" (ídem), además -amerita ser destacado- de "poner a disposición del trabajador mecanismos adecuados y efectivos para que los trabajadores afectados por un accidente o enfermedad profesional puedan solicitar una indemnización" (*Spoltore*, § 97)[23]. Por los restantes, la realización progresiva significa que los Estados "tienen la obligación concreta y constante de avanzar lo más expedita y eficazmente posible hacia la plena efectividad de dicho derecho en la medida de sus recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados" (ídem; *Empleados FFuegos*, § 172; *Buzos Miskitos*, § 66)[24]. Eso sí, importa destacarlo, queda a salvo explícitamente que "se impone la obligación de *no regresividad* frente a la realización de los derechos alcanzados" (ídem, *itálicas agregadas*), doctrina que, incorporada al acervo jurisprudencial de la CSJN[25], ha sido falaz y deliberadamente tergiversada por su actual composición en *Pogonza* (Fallos 344:2307 -2021- § 12).

E. Con todo, *Empleados FFuegos* y *Buzos Miskitos* se circunscribirán, dados los hechos que los configuran (*supra* 1), a la falta de garantía del derecho a condiciones equitativas y satisfactorias que aseguren la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo, "debido a la falta de fiscalización" (*Empleados FFuegos*, § 173; asimismo: *Buzos Miskitos*, §§ 77/78). El mentado derecho implica que el trabajador pueda realizar sus labores en condiciones adecuadas de seguridad, higiene y salud "que prevengan accidentes de trabajo", lo cual "resulta *especialmente* relevante cuando se trata de actividades que implican riesgos significativos para la vida e integridad de las personas" (ídem, § 174 y § 75, respect.). Y hemos agregado la *itálica* a la transcripción precedente con la intención de parar mientes en que "especialmente" no denota "exclusivamente"; se trata

aquella, pues, de una expresión solo reforzadora. *Spoltore*, de su lado, refirió a la "falta de protección judicial del derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo [...] debido a la demora excesiva del proceso judicial reconocida por el Estado [algo más de 12 años]" (§ 98).

F. Prevención, diríamos, es el corazón de *Buzos Miskitos*, tal como lo fue de *Empleados FFuegos*, pero en la perspectiva de supervisión y fiscalización, no de reglamentación. Prevención se sitúa, entonces, en una intersección de la obligación de protección y garantía (CADH, art. 1.1) y la de adopción de medidas de derecho interno (ídem, art. 2). Así, *Buzos Miskitos* expresa: "no existió un problema regulatorio en el presente caso" (§ 57); "las autoridades incumplieron su deber de supervisión y fiscalización para verificar las condiciones laborales de las víctimas del caso, y en emprender las acciones efectivas orientadas a prevenir accidentes" (§ 77); el Estado incumplió "en la medida en que falló en su deber de prevenir accidentes de trabajo y de garantizar la aceptabilidad y calidad del ejercicio laboral de las víctimas del caso" (§ 78); "si bien Honduras cumplió con su deber de reglamentar la actividad desarrollada por las víctimas [...] falló en implementar efectivamente dicha normativa, y por lo tanto en ejercer el control y fiscalización de las condiciones laborales, como medida necesaria para la prevención de accidentes y de permitir el goce de condiciones laborales justas y favorables" (ídem); "las relaciones laborales exigen supervisión por parte del Estado" (ídem). Otro tanto registra *Empleados FFuegos* (§§ 175/176).

G. Y en ambos asuntos, naturalmente, fueron tomadas en consideración la normativa proveniente no solo del derecho internacional, sino, a la par, del derecho nacional: "[a]demás de estar ampliamente reconocido en el *corpus iuris* internacional, el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo también ha sido reconocido [...] por el Estado brasileño. Este último, para la fecha de la explosión de la fábrica de fuegos, no solo reconocía el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, sino que además contaba con una normatividad que le imponía el deber de fiscalizar esas condiciones" (*Empleados FFuegos*, § 169); "[e]n cumplimiento de las obligaciones del Estado de garantizar este derecho [a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo], de forma particular, a la luz de la legislación hondureña, este derecho implica el cumplimiento de las disposiciones previstas en el Reglamento de Pesca y el Título V del Código del Trabajo de Honduras, que entre otras cuestiones prevé obligaciones específicas para los empleadores para que se garantice la higiene, la seguridad y la salud de los trabajadores, el mantenimiento adecuado de los equipos de buceo y de las embarcaciones, la existencia de equipo médico de primeros auxilios, y el desarrollo de acciones dirigidas a prevenir riesgos profesionales y el buen estado de salud de los trabajadores, y la obligación de fiscalizar estas condiciones, también [a] cargo de las autoridades laborales" (*Buzos Miskitos*, § 75; asimismo: § 92). Desde luego, marcará *Spoltore*: "el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren la salud del trabajador está reconocido a nivel constitucional nacional y provincial en Argentina, en el artículo 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina y en el artículo 39.1 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires" (§ 92)[26].

H. Acentuamos que *Empleados FFuegos* tendrá por comprobado, acuñando un deber del empleador, que las víctimas "[n]unca recibieron instrucción alguna sobre medidas de seguridad, ni elementos de protección para la realización del trabajo" (*supra* nota 12), circunstancia que también fue puesta de manifiesto en *Buzos Miskitos* (§ 38 y *supra* nota 11).

IV. Sinergia normativa

A. Según lo hemos anticipado en la Introducción, la CIDH, con motivo de la promisoriosa apertura que produjo hacia el art. 26, CADH, reconoció, *inter alia*, el derecho a la salud. Dirá, pues, en *Buzos Miskitos*, que "reafirma" dicho derecho (§ 80). Más aún; con clara inspiración en el Protocolo SS (art. 10.1) y en el PIDESC (art. 12.1), ya había precisado: "[t]odo ser humano tiene derecho al disfrute del *más alto nivel posible de salud* que le permita vivir dignamente, entendida la salud, no sólo como la ausencia de afecciones o enfermedades, sino también a un estado completo de bienestar físico, mental y social, derivado de un estilo de vida que permita alcanzar a las personas un balance integral"[27]. Se enriquece, de esta manera, el basamento de que el derecho a condiciones de trabajo ya requiere el aseguramiento de la salud, con el aporte proveniente de otro derecho autónomo y justiciable: el derecho a la salud[28].

B. En paralelo con lo anterior, *Buzos Miskitos* entrañó la ratificación del derecho a la seguridad social (§ 86), "que

busca proteger al individuo de contingencias futuras, que de producirse ocasionarían consecuencias perjudiciales para la persona, por lo que deben adoptarse medidas para protegerla" (§ 90). Ello potencia el hecho de que las condiciones de trabajo han de asegurar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo "como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar". Para dar con su contenido y alcances, el Tribunal también buscó sustento en la DADDH (art. XVI), el Protocolo SS (art. 9), la DUDH (arts. 22 y 25) y el PIDESC (arts. 9 y 25). Amén de otros componentes -fue entendido- el sistema de seguridad social debe abarcar: (i) la atención a la salud, la cual ha de incluir el acceso a medidas preventivas y curativas; (ii) prestaciones a las personas imposibilitadas de trabajar por motivos de salud; (iii) garantía de protección a los trabajadores que hayan sufrido un accidente laboral durante el empleo u otro trabajo productivo; (iv) apoyo suficiente a aquellas personas con discapacidad. A todo evento, queda afirmado que las prestaciones necesarias para la garantía del derecho a la seguridad social "deben ser suficientes en importe y duración, ya sea en especie o en efectivo, para efectos de que las personas puedan ejercer sus derechos" (§ 93)[29]. No dejemos a un lado, aun cuando sí acostumbre a hacerlo el legislador, que la "seguridad social [...] tendrá carácter de integral e irrenunciable", en palabras de la CN (art. 14 bis).

C. El discurso de la CIDH tampoco dejará de nutrirse con la perspectiva de los servicios de salud necesarios para prevenir *posibles discapacidades*, y para prevenir y reducir al máximo la aparición de nuevas *discapacidades* (*Buzos Miskitos*, § 93)[30]. De esta suerte, se yuxtapondrá, en el marco del derecho a la salud, la obligación estatal de garantizar los servicios adecuados para la "rehabilitación y reinserción" de los buzos sobrevivientes que adquirieron una discapacidad con motivo de los accidentes que sufrieron (ídem, § 95). Más todavía; la falta de acceso a un sistema de salud que les proveyera a las víctimas servicios preventivos o curativos, respecto de los accidentes que padecieron, y de las discapacidades que surgieron en virtud de estos últimos, constituyó, a la par, una violación del derecho a la seguridad social. La inexistencia de cobertura al respecto "ocurrió sin que el Estado ejerciera labor alguna de supervisión o fiscalización orientada a verificar las condiciones laborales de las víctimas del caso, como es si existían contratos laborales y los empleadores cumplían con sus obligaciones de previsión social" (ídem, § 96). Una suerte de réplica de lo acontecido con las condiciones de trabajo: los infortunios laborales ocurrieron "sin que el Estado realizara acciones de inspección para verificar que los buques contaran con condiciones para otorgar una atención médica inmediata en la embarcación, a pesar de que el Reglamento de Pesca establecía la obligación de que así fuera. Asimismo [...]" (§ 92). Ponemos énfasis en el fuerte cuestionamiento a la pasividad estatal de cara al trabajo "informal" o "en negro", dirigido a Argentina desde otros frentes[31].

V. Empresas y derechos humanos

A. En más de una oportunidad hemos estudiado la temática del intitulado. Uno de los puntos centrales de esas investigaciones fueron los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"* (*Ppios. rectores*) -elaborados por el Representante Especial en la materia del Secretario General, ONU, John Ruggie- hechos propios por el Consejo de Derechos Humanos (2011); la denominación del documento ilustra su filiación con otra labor del citado Ruggie: *Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos* (2008)[32]. Posteriormente, retomamos esta problemática con motivo, *inter alia*, del aporte que produjo el Comité DESC mediante la *Observación general n° 24. Obligaciones de los Estados en virtud del PIDESC en el contexto de las actividades empresariales*[33]. Resulta, pues, de particular relevancia que *Buzos Miskitos*, fundamentalmente, pero también *Empleados FFuegos* (§ 248 y, esp., voto del juez Mac-Gregor Poisot, §§ 10/14), se hayan detenido en estas cuestiones[34]. Así, el primero destacó los "tres pilares de los Principios Rectores" y los "principios fundacionales" que se derivan de estos pilares, los cuales "resultan fundamentales en la determinación del alcance de las obligaciones en materia de derechos humanos de los Estados y las empresas" (§ 47). El deber del Estado de proteger los derechos humanos; la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, y el acceso a mecanismos de reparación, constituyen esa tríade (ídem).

B. Aun cuando, por razones de espacio, nos vemos obligados a remitir a los trabajos indicados, nos permitimos subrayar algunos datos de los *Ppios. Rectores* que reproduce *Buzos Miskitos*. Por un lado, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: a. refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT

relativa a esos principios y derechos fundamentales; b. exige que las empresas (i) eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan^[35], (ii) traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos^[36], y c. se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura, aun cuando, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos (ídem, § 47).

Por el otro, el juego ya indicado de las obligaciones de los arts. 1.1 y 2, CADH (*supra* 2, F), impone a los Estados "el deber de prevenir las violaciones a derechos humanos producidas por empresas privadas, por lo que deben adoptar medidas legislativas y de otro carácter para prevenir dichas violaciones, e investigar, castigar y reparar tales violaciones cuando ocurran" (*Buzos Miskitos*, § 48). Sumemos que, por imperio del PIDESC, los Estados parte deben formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional coherente destinada a reducir al mínimo los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como formular una política nacional coherente en materia de seguridad en el empleo y servicios de salud. De esa política forman parte la identificación, determinación, autorización y control de materiales, equipo, sustancias, agentes y procedimientos de trabajo peligrosos; la facilitación a los trabajadores de información sobre la salud, y la facilitación, en caso necesario, de ropa y equipo de protección; el cumplimiento de leyes y reglamentos merced a inspecciones adecuadas; el requisito de notificación de accidentes laborales y enfermedades profesionales; la organización de encuestas sobre accidentes y enfermedades graves, y la elaboración de estadísticas anuales; la protección de los trabajadores y sus representantes contra las medidas disciplinarias de que son objeto por actuar de conformidad con una política de esa clase, y la prestación de servicios de salud en el trabajo con funciones esencialmente preventivas^[37].

Con todo, el desinterés de las autoridades respecto de una cuestión de gravedad realmente "vital" como la antedicha, se ha puesto de manifiesto, una vez más, por su indiferencia ante el absoluto estancamiento del trámite que el art. 19, Ley 27348, puso en manos del Comité Consultivo Permanente creado por el artículo 40 de la Ley 24557: "[I]a Superintendencia de Riesgos del Trabajo deberá remitir al Comité Consultivo Permanente [...] y dentro del plazo de tres (3) meses contado a partir de la vigencia de la presente, un anteproyecto de ley de protección y prevención laboral destinado a garantizar que las condiciones y medio ambiente de trabajo resulten acordes con las mejores prácticas y la normativa internacional en la materia de su incumbencia y que permita que esos principios generales sean ajustados en forma específica para cada actividad, a través de los convenios colectivos de trabajo". Y puntualicemos que la citada ley fue sancionada el 15 de febrero de 2017^[38].

En cuanto al tercer pilar, es obligación estatal "eliminar las barreras legales y administrativas existentes que limiten el acceso a la justicia, y adopten aquellas destinadas a lograr su efectividad" (*Buzos Miskitos*, § 50)^[39]. Dicho acceso, reiteramos, "es uno de los componentes del derecho a condiciones de trabajo que aseguren la salud del trabajador" y, añadimos, que ello incluye "disponer de mecanismos efectivos de reclamo [...] tanto en el ámbito público como en el ámbito privado de las relaciones laborales" (*Spoltore*, § 102).

De su lado, el Comité DESC ha multiplicado sus llamados a los Estados parte, PIDESC, a fin de que refuercen el marco normativo para las empresas, velen por que las operaciones de estas no afecten negativamente al ejercicio de los DESC, y pongan en práctica los *Ppios Rectores*^[40].

C. Nuevo interrogante: ¿no atenta contra los mentados acceso a la justicia y tutela judicial efectiva del literal anterior, el impiadoso y minado trámite administrativo obligatorio impuesto por la Ley 27348^[41]? Decimos esto, hoy, sin desconocer el amañado, elusivo e infundado pronunciamiento con el que la CSJN avaló esa norma para el ámbito nacional: *Pogonza* (cit.). Además, preguntándonos acerca de la validez de esa sentencia que, no obstante resolver una cuestión de constitucionalidad, fue dictada solo por tres jueces, sin indicar razón alguna que justifique la no intervención de los dos jueces restantes. ¿Acaso los jueces de la CSJN están habilitados a elegir *ad nutum* en qué casos se pronunciarán y en cuales se abstendrán? ¿El ejercicio de la jurisdicción es solo poder sin deber^[42]? ¿Acaso, previsoramente, no surge del Decreto ley 1285/58 la necesidad de que, incluso supuesta la división en salas, para resolver las cuestiones de constitucionalidad (como fue *Pogonza*), la Corte

actúe "en tribunal pleno" (art. 23)? ¿Acaso la ciudadanía no tiene el derecho de saber de qué se trata, *i.e.*, qué piensan sus jueces?

D. En breve, salvando esto último: así como las empresas son las "primeras" encargadas de tener un comportamiento responsable en las actividades que realicen, pues su participación activa resulta fundamental para el respeto y la vigencia de los derechos humanos, así también los Estados "deben asegurar que las actividades empresariales no se lleven a cabo a expensas de los derechos y libertades fundamentales de las personas o grupos de personas"[43]. Y añadamos por su importancia: la responsabilidad de respetar los derechos humanos constituye una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, dondequiera que operen. Existe con independencia de la capacidad y/o voluntad de los Estados de cumplir sus propias obligaciones de derechos humanos y no reduce esas obligaciones. Se trata de una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales de protección de los derechos humanos[44]. Luego, dice bien *Buzos Miskitos*: "las empresas deben adoptar, *por su cuenta*, medidas preventivas para la protección de los derechos humanos de sus trabajadoras y trabajadores" (§ 51, *itálicas agregadas*). Después de todo, "[e]n las relaciones laborales los empleadores deben proteger y respetar los derechos de los trabajadores, ya sea que esas relaciones se desarrollen en los sectores público o privado de las sociedades [...] los derechos laborales son los que el sistema jurídico, nacional e internacional, reconoce a los trabajadores"[45]. Es el obrar del *Drittwirkung* ya previsto por la CSJN[46].

VI. Reparaciones - Garantías de no repetición

A. Producido un daño derivado del menoscabo a un derecho humano en el ámbito privado (o público), en el caso, a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, de acuerdo con lo adelantado en el punto precedente, corresponderá a la empresa empleadora repararlo. Ahora bien, dado que la reparación puede incluir, con carácter concurrente, diversas modalidades, quisiéramos reiterar, alentados sobre todo por *Buzos Miskitos*, determinadas reflexiones que hemos formulado hace algún tiempo a propósito de las "medidas de prevención de nuevos daños como, por ejemplo, los requerimientos o las garantías de no repetición", en la esfera de la seguridad y salud laborales[47].

B. No obstante que el espacio nos compele a remitir a los motivos y fundamentos dados en esta última oportunidad, sí nos es dable reiterar que nada impide y todo lo requiere (*rectius*: exige), que los jueces, en las causas en que tengan por comprobada la existencia de condiciones de trabajo (*lato sensu*) que, por sus caracteres, así como han dañado al empleado litigante, pueden generar análogas consecuencias a otros trabajadores del mismo empleador, dispongan en sus sentencias, incluso *ex officio*, la obligación en cabeza de este último de asegurar la no repetición de menoscabos como los acreditados. Parafraseando *Empleados FFuegos*, el Estado debe prevenir la ocurrencia de violaciones a los derechos humanos como las que se tengan por comprobadas en una decisión judicial y, por ello, adoptar todas las medidas legales, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para tal efecto (*vide* § 258). Entre dichas medidas estatales se cuentan, ciertamente, las sentencias judiciales[48], y las reparaciones, en tales supuestos, han de contener una "vocación transformadora", han de producir un efecto "no solo restitutivo sino también correctivo"[49]. El Pilar III de los *Ppios. Rectores* (*supra* 4, B) recoge aquellos estándares mínimos a ser tenidos en cuenta; en particular, reconoce no sólo los mecanismos de acceso a reparación, sino que ésta pueda incluir, entre otras, medidas de no repetición. Con esa base, observa que estas reparaciones tienen naturaleza coincidente con aquellas emitidas y desarrolladas por la jurisprudencia interamericana sobre reparaciones por responsabilidad del Estado, de manera que, dado el caso, estas "pueden servir de parámetro al momento de determinar las reparaciones exigidas a las empresas responsables"[50].

E. En este cuadro de ideas, aunque el cumplimiento de la garantía recaerá en definitiva sobre el empleador, dejamos abierta la reflexión en punto a un segundo orden de cuestiones: la determinación en concreto de las medidas que deban adoptarse en el seno de la empresa para alcanzar el aludido aseguramiento, y la supervisión de su eventual realización y eficacia. Se yuxtaponen a ello, circunstancias variables, tales como las partes que hubiesen intervenido en el proceso. Mas, hubieran sido dichas partes el empleador y la ART, o uno solo de estos sujetos, bien podría considerarse que es esta última, la ART, sobre quien debería pesar el mentado segundo orden de cuestiones dado su función eminentemente preventiva, su deber de "activa participación" preventiva -de lo cual da ilustrada, exhaustiva y terminante cuenta el caso *Torrillo* de la CSJN[51]- máxime cuando, con ello, ni

siquiera excedería las obligaciones legales que asumió en el vínculo contractual oneroso celebrado con el empleador. Desde luego, habrá de mantener informado al tribunal sobre esa actividad y sus resultados.

F. Añádase que, por cuanto los empleados deben recibir "de su empleador información y capacitación en materia de prevención de riesgos del trabajo, debiendo participar en las acciones preventivas" (Ley de Riesgos del Trabajo, art. 31.3.a), sería igualmente necesario disponer que los primeros sean puestos en conocimiento del contenido de la sentencia. La aludida participación, por lo demás, constituiría un componente del no menos olvidado por parte del legislador, "control de la producción y colaboración en la dirección" que reconoce a los trabajadores, como derecho, la CN (art. 14 bis)[52]. Y acentuemos, primero, que cuando la CN enuncia derechos humanos, "lo hace para que éstos sean efectivos, no ilusorios"[53] y, segundo, que opuestamente a las mendaces prédicas "flexibilizadoras" hoy en boga, el objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a ser alcanzados para 2030: *Trabajo decente y crecimiento económico*, se dirige como una de sus metas, a "[p]roteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores" (8.8)[54].

G. En cualquier hipótesis, también resultaría apropiado -y con mayor razón de tratarse de un empleador no asegurado o autoasegurado- que los jueces, por un lado, hicieran saber la sentencia a los órganos administrativos encargados del control de dichas condiciones laborales, a fin de que ejerzan sus atribuciones, y comuniquen al tribunal su quehacer y desenlace[55]. Y, por el otro, no dieran por cerrada la causa judicial hasta tanto no quedara acreditado que fueron realizadas las modificaciones que requiere la garantía de no repetición. Cuando los litigios se encuentran "vinculados a situaciones estructurales de violaciones de derechos humanos [...] imponen la necesidad de adoptar medidas coordinadas por parte de distintas autoridades [...] para evitar que dichas situaciones sigan provocando víctimas"[56]. Una vez identificados los posibles impactos y riesgos concretos, "los Estados deben adoptar, o en su caso, requerir y asegurar que la empresa involucrada implemente las medidas de corrección correspondientes"[57].

En suma: la sentencia ha de obrar como una "lección aprendida"[58].

[1]

Gialdino, Rolando E., "Una sentencia histórica de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en materia laboral: derecho al trabajo, libertad de expresión y libertad de asociación", en *La Defensa*, 2018, n° 17. <http://www.ladefensa.com.ar/La%20Defensa%2017/colaboracion.-una-sentencia-historica-de-la-corte-interamericana-de-derechos-humanos-en-materia-laboral.-por-rolando-e.-gialdino.html> (Consultado el 1/12/2021).

[2]

Gialdino, Rolando E.: "Los Derechos económicos, sociales y culturales. Su respeto, protección y realización en el plano internacional, regional y nacional", en *Investigaciones*, 1999, n° 2, p. 390; "Derechos económicos, sociales y culturales y Convención Americana sobre Derechos Humanos", en *L.L.*, 2013-E; "Derecho al Trabajo y Convención Americana sobre Derechos Humanos", en *Derecho Laboral (Montevideo)*, 2015, n° 260, p. 569.

[3]

Gialdino, Rolando E.: "Derechos laborales: jurisprudencia innovadora de la Corte Interamericana de Derechos Humanos", en *Ius Forum*, 2020, n° 1, p. 5 https://www.abogadosdesalta.org.ar/content/content_file/file/180/dpnr6uaM.pdf; "La Corte Interamericana de Derechos Humanos y la materia laboral: el despertar del art. 26, Convención Americana sobre Derechos Humanos", en *Derecho Laboral (Montevideo)*, 2021, n° 283, p. 477 (Consultado el 1/12/2021).

[4]

Gialdino, Rolando E., "Salud y seguridad en el trabajo: obligaciones internacionales del Estado, sustanciales y procesales", en *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 2015, n° 3, p. 1297.

[5]

Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, 15/7/2020, Serie C N° 407, § 155; en adelante Empleados FFuegos.

[6]

Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas, 9/7/2020, Serie C N° 404, § 99; en adelante Spoltore.

[7]

31/8/2021, Serie C N° 432, § 68; en adelante Buzos Miskitos.

[8]

CIDH: Muelle Flores vs. Perú, excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, 6/3/2019, Serie C N° 375, § 173; Asociación Nacional de Cesantes y Jubilados de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (ANCEJUB-SUNAT) vs. Perú, excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, 21/11/2019, Serie C N° 394, § 157.

[9]

Ídem: Poblete Vilches y otros vs. Chile, fondo, reparaciones y costas, 8/3/2018, Serie C N° 349, § 106; Guachalá Chimbo y otros vs. Ecuador, fondo, reparaciones y costas, 26/3/2021, Serie C N° 423, § 97.

[10]

Guarda similitudes con Buzos Miskitos la causa *Vilnes and Others v. Norway* (2013), de la Corte Europea de Derechos Humanos, que hemos considerado en "Salud y seguridad en el trabajo...", cit. supra nota 4.

[11]

"[S]e desprende de los hechos reconocidos por el Estado que la totalidad de las víctimas trabajaban en condiciones de precariedad, insalubridad, inseguridad y hacinamiento, a bordo de embarcaciones que no reunían los estándares de seguridad para la realización de una actividad peligrosa, y que no reunían condiciones que permitieran evitar o prevenir accidentes de trabajo. Asimismo [...] los buzos no recibieron entrenamiento por parte del empleador sobre las medidas de seguridad en el ejercicio de la actividad de pesca submarina, los equipos que utilizaron para la realización de dicha actividad eran deficientes, no tuvieron una alimentación adecuada mientras se encontraban en las embarcaciones, y sufrieron amenazas por parte de los capitanes de los barcos" (Buzos Miskitos, § 76).

[12]

Las empleadas "trabajaban en condiciones de precariedad, insalubridad e inseguridad, en carpas ubicadas en potreros que no reunían los más mínimos estándares de seguridad para la realización de una actividad peligrosa y que no reunían condiciones que permitieran evitar o prevenir accidentes de trabajo. Nunca recibieron instrucción alguna sobre medidas de seguridad, ni elementos de protección para la realización del trabajo" (Empleados FFuegos, § 178).

[13]

El Estado argentino reconoció ante la CIDH (5/2/2020) que el proceso judicial en cuestión "no revestía especial complejidad y que, en líneas generales, el interesado que, además no era otro que una persona con discapacidad, dio el impulso esperable al trámite. Por ello, resulta irrazonable que las autoridades judiciales hayan tardado doce años en dilucidar si le asistía derecho en la demanda por enfermedad profesional contra su

empleador" (Spoltore, § 36). El Sr. Spoltore falleció en 2012.

[14]

"[L]os derechos laborales y el derecho a la seguridad social incluyen la obligación de disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a su violación con el fin de garantizar el derecho de acceso a la justicia y a la tutela judicial efectiva, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado de las relaciones laborales" (Spoltore, § 102, citas omitidas).

[15]

Vide Gialdino, Rolando E., *Derecho Internacional de los Derechos Humanos: Principios, Fuentes, Interpretación y Obligaciones*, Buenos Aires, Abeledo Perrot, 2013 (hay reimpresión 2014), p. 429 y ss.

[16]

Este Protocolo asienta el derecho de toda persona "al trabajo" (art. 6.1), lo cual "supone" que los Estados "garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular [...] e. la seguridad e higiene en el trabajo" (art. 7), mientras que erige a "la prevención y el tratamiento de las enfermedades [...] profesionales", como un deber estatal particular para garantizar el derecho a la salud (art. 10.2.d).

[17]

"[C]ondiciones de trabajo equitativas y satisfactorias" (art. 7); "[c]ondiciones de existencia dignas [para los trabajadores] y para sus familias" (ídem, a.ii); "seguridad e higiene en el trabajo" (ídem, b); "mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo" (art. 12.2.b); "[l]a prevención y el tratamiento de las enfermedades [...] profesionales [...] y la lucha contra ellas (ídem, c).

[18]

Esta última calificación deriva de que, según lo afirmó el Tribunal en Interpretación de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en el marco del artículo 64 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, "los Estados Miembros han entendido que la Declaración contiene y define aquellos derechos humanos esenciales a los que la Carta se refiere, de manera que no se puede interpretar y aplicar la Carta de la Organización en materia de derechos humanos, sin integrar las normas pertinentes de ella con las correspondientes disposiciones de la Declaración, como resulta de la práctica seguida por los órganos de la OEA (Opinión Consultiva OC-10/89, 14/7/1989, Serie A N° 10, § 43).

[19]

"[E]s urgente mejorar [las] condiciones [de trabajo], por ejemplo, en lo concerniente a [...] protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes" (§ 164, solo el primer corchete es agregado).

[20]

Vide Gialdino, Rolando E., "El derecho al trabajo en la Observación General 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales", en *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 2006-B, p. 2085. La CSJN se apoyó en esta Observación en diversas oportunidades, v. gr. Asociación de Trabajadores del Estado s/acción de inconstitucionalidad, Fallos 336:672 -2013- §§ 7 y 9/10.

[21]

Sumemos, dada la presencia de menores como víctimas, el Convenio N° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (Empleados FFuegos, §§ 180, nota 269, y 290, nota 363) y Buzos Miskitos, § 71) y su

Recomendación N° 190 (Buzos Miskitos, ídem).

[22]

Gialdino, Rolando E., "Apuntes sobre los convenios de la OIT en tanto que tratados internacionales", en La causa laboral, 2015, n° 60, p. 6. <https://www.lacausalaboral.net.ar/ano-xv.-no-60.-junio-de-2015.html>.

[23]

"[E]l acceso a la justicia es uno de los componentes del derecho a condiciones de trabajo que aseguren la salud del trabajador" (Spoltore, § 102).

[24]

Pasaje que nos recuerda el contenido en el § 10 de Silva a propósito del PIDESC (CSJN, Fallos 330:5435 -2007-).

[25]

Aquino, Fallos 327:3753 -2004- § 10, entre otros.

[26]

Recuerdan el citado art. 14 bis Empleados FFuegos y Buzos Miskitos, cuando mencionan la legislación de los países que han consentido la competencia contenciosa de la CIDH en los cuales está reconocido el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (§§ 169 -nota 252- y 72 -nota 90- respect.).

[27]

CIDH, Poblete Vilches y otros vs. Chile, cit. supra nota 9, § 118, *itálicas agregadas*. Vide supra notas 16 y 17.

[28]

La obligación general de protección a la salud se traduce en el deber estatal de asegurar el acceso de las personas a servicios esenciales de salud, garantizando una prestación médica de calidad y eficaz, así como de impulsar el mejoramiento de las condiciones de salud de la población. Este derecho abarca la atención de salud oportuna y apropiada conforme a los principios de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad, cuya aplicación dependerá de las condiciones prevalecientes en cada Estado (Buzos Miskitos, § 83, *cita omitida*).

[29]

Vide Gialdino, Rolando E.: "El salario mínimo como garantía del derecho humano a vivir en dignidad", en L.L., 2016-A, p. 2877; "Prestación por situación de desempleo: un derecho humano", en La causa laboral, 2016, n° 64, p. 4, http://www.lacausalaboral.net.ar/pluginAppObj/pluginAppObj_94_01/LCL64.pdf.

[30]

Así también lo señalaba la CSJN en Aquino: "[...] en el terreno de las personas con discapacidad, en el que se insertan, naturalmente, las víctimas de infortunios laborales" (cit. supra nota 25, § 8).

[31]

Preocupa al Comité: (i) "el número significativo de trabajadores que labora en el sector informal de la economía" y "recomienda al Estado parte adoptar todas las medidas necesarias para progresivamente disminuir el número de trabajadores que participan en [dicho] sector e integrarlos al sector formal, y brindarles acceso a la legislación

laboral y a la protección social" (Comité DESC, Observaciones finales: Argentina, 2018, §§ 37/38); (ii) "la información según la cual los trabajadores migratorios, en particular los que se encuentran en situación irregular, siguen siendo objeto de trabajo forzoso, abuso y explotación, y especialmente [...] que los trabajadores de la industria textil, muchos de los cuales proceden del Estado Plurinacional de Bolivia, estén empleados sin contrato escrito, trabajen muchas horas y a menudo vivan con sus hijos en el lugar de trabajo" (Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares, Observaciones finales: Argentina, 2019, § 36; asimismo: § 38/39); (iii) "la concentración de mujeres, en particular mujeres migrantes, en el sector no estructurado de la economía"; "la ausencia de mecanismos de supervisión para controlar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, en cumplimiento de las leyes", y recomienda "aplicar la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) de la Organización Internacional del Trabajo, con miras a facilitar el acceso de la mujer a la economía formal", vigilar "las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, en particular mediante inspecciones periódicas de los hogares privados", y velar por que estas trabajadoras "estén cubiertas por planes de seguridad social" (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Observaciones finales: Argentina, 2016, §§ 30.b y c, y 31.b y c).

[32]

Gialdino, Rolando E., "Estados, empresas y derechos humanos", en L.L., 2012-C, p. 902.

[33]

Gialdino, Rolando E., "Estados, empresas y derechos humanos. Una revisión con motivo de la observación general 24 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales", en Jurisprudencia Argentina. Dossier de Derecho Internacional de los Derechos Humanos (R.E. Gialdino, dir.), 2019 - 1- fasc. 9, p. 25.

[34]

Con anterioridad lo había hecho Pueblos Kaliña y Lokono vs. Surinam, fondo, reparaciones y costas, 25/11/2015, Serie C N° 309, § 224.

[35]

Agreguemos: "[l]as empresas en el desarrollo de sus actividades deben adoptar al interior de ellas medidas preventivas y de protección de los derechos humanos, del medio ambiente y de los derechos laborales de sus trabajadores y de las poblaciones donde operan. En tal sentido, deben implementar políticas destinadas por ejemplo, a [...] respetar el derecho de los trabajadores [...] a la salud y seguridad en el trabajo; al uso de tecnologías limpias y procedimientos de explotación ecológicamente eficientes; entre otras medidas, conforme al derecho internacional" (Guía de principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas en el Campo de los Derechos Humanos y el Medio Ambiente en las Américas, § a [Guía de ppios.]. Este documento, adoptado por el Comité Jurídico Interamericano en 2014, fue recogido, v. gr., en Empleados FFuegos, § 150, nota 217.

[36]

Agreguemos: "[l]as empresas deben fomentar que sus proveedores y contratistas respeten los derechos señalados en el primer literal de esta Guía [vide nota anterior], a efectos de no resultar cómplices de prácticas ilegales o contrarias a la ética" (Guía de ppios., § c).

[37]

Comité DESC, Observación general n° 14. El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud (artículo 12), § 36 y nota 139. "[E]l Estado Parte debe supervisar el cumplimiento por el sector privado de la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo mediante una inspección del trabajo que funcione eficazmente" (ídem, Observación General n° 14. La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3), § 24).

[38]

La mentada Superintendencia informaba el 19/2/2018, con motivo de un encuentro del recordado Comité Consultivo Permanente, que "[s]e estima que el proyecto completo [de Ley de Protección y Prevención Laboral], que se presentará ante el Congreso de la Nación, estará listo y consensuado a mediados de marzo, cuando se realice la próxima reunión del Comité" (<https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/primer-reunion-2018-ccp>, rec. 25/11/2021).

[39]

Agreguemos: "[l]as empresas deben reparar y hacer frente a los daños provocados por el desarrollo de sus operaciones" (Guía de ppios., § g).

[40]

Observaciones finales: Federación de Rusia, 2017, § 12a./b; asimismo: Noruega, 2020, §§ 8/9; Kazajstán, 2019, § 17.a/c; Nueva Zelandia, 2018, § 17.a/b.

[41]

Vide Gialdino, Rolando E., "Breves apuntes sobre algunas inconstitucionalidades de la Ley 27348. Delegación de facultades provinciales reservadas. Comisiones médicas y Comisión Médica Central", versión taquigráfica de la Reunión de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Senadores de la Nación del 23/11/2016, publicada por la Dirección General de Taquígrafos.

[42]

"Junto a la facultad de juzgar, el juez tiene el deber administrativo de hacerlo. El concepto de poder debe ser sustituido por el concepto de función" (Couture, Eduardo J., Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Buenos Aires, Depalma, 1974, p. 30)

[43]

Buzos Miskitos, § 51/52 y su cita de Comisión Interamericana de Derechos Humanos (Comisión IDH), Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos. Agreguemos: "[l]as empresas y los Estados donde estas operan, deben fortalecer respectivamente, los sistemas internos y externos de seguimiento, fiscalización y control del cumplimiento de los derechos laborales, de los derechos humanos y de la protección del medio ambiente. Esto implica, necesariamente, que los Estados implementen políticas eficientes de fiscalización y supervisión de las empresas en el desarrollo de sus actividades como también que las propias empresas establezcan políticas para garantizar el respeto de los derechos humanos y del medio ambiente en sus operaciones" (Guía de ppios., § j).

[44]

Ppios Rectores, principios fundacionales, 11, comentario.

[45]

CIDH, Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03, 17/9/2003, Serie A N° 18, §§ 151 y 155.

[46]

Álvarez c. Cencosud SA, Fallos 333:2306 -2010- § 4, entre otros. Expresa el juez Pazmiño Freire en Buzos Miskitos: "hubiera sido interesante, claro que escapaba de nuestro rol teniendo en cuenta que se trató de un

mutuo acuerdo entre las partes, que se dé una medida de reparación que obligue a la participación de las empresas en estas tareas de atención, mitigación o, incluso, en los proyectos de desarrollo social planteados en la reparación" (voto, § 7).

[47]

Gialdino, Rolando E., "Garantías de no repetición. Seguridad y salud en el trabajo", en L.L., 2016-F. El trozo entrecorinado es cita de Ppios. rectores, principios fundacionales 25, comentario.

[48]

CSJN: Ekmekdjian c. Sofovich, Fallos 315:1492, 1515 -1992- asimismo p. 1513; García Méndez, Fallos 331:2691, 2702 -2008-.

[49]

CIDH, González y otras ("Campo Algodonero") vs. México, excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas, 16/11/2009, Serie C N° 205, § 450.

[50]

Comisión IDH, Informe sobre Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos, 2019, § 142.

[51]

Fallos 332:709 -2009- esp. §§ 5 a 8.

[52]

El citado art. 14 bis "es cláusula operativa" (CSJN, Asociación de Trabajadores del Estado..., cit. supra nota 20, § 11).

[53]

CSJN: Vizzoti, Fallos 327: 3677 -2004- § 8 ("los derechos constitucionales tienen, naturalmente, un contenido que, por cierto, lo proporciona la propia Constitución", ídem); Madorrán, Fallos: 330:1989 -2007- § 10; Pérez c. Disco SA, Fallos 332:2043, -2009- § 6; Trejo c. Stema S.A. y otros, Fallos 332:2633 -2009- voto de los jueces Fayt y Petracchi, § 5; Ramos, Fallos 333:311, 326, voto de los jueces Fayt, Maqueda y Zaffaroni -2010-.

[54]

Asimismo: Gialdino, Rolando E., "La superación de las crisis requiere la desregulación del trabajo: una falacia empírica y violatoria del Derecho Internacional de los Derechos Humanos", en La Causa Laboral, 2018, n° 70; y en Revista de Derecho Laboral. Actualidad, 2018, n° 2, p. 171. http://www.aal.org.ar/articulo_revista/la-superacion-de-la-crisis-requiere-la-desregulacion-del-trabajo-una-falacia-empirica/

[55]

"Los Estados partes deberían velar por que los mandatos de las inspecciones de trabajo y otros mecanismos de investigación y de protección incluyan las condiciones de trabajo en el sector privado y proporcionen orientación a los empleadores y a las empresas. Las medidas de protección también deberían incluir al sector informal" (Comité DESC, Observación General 23. Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (art. 7, PIDESC), § 59). Argentina, por lo demás, ha ratificado el Convenio 81 sobre la inspección del trabajo.

[56]



Nash Rojas, Claudio. Las reparaciones ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos (1988-2007), Santiago, Universidad de Chile - Centro de Derechos Humanos, 2009, 2ª ed., p. 63.

[57]

Comisión IDH, Informe sobre Empresas y Derechos Humanos... cit. supra nota 50, § 89.

[58]

Vide CIDH, Gutiérrez Soler vs. Colombia, 12/9/2005, Serie C N° 132, § 107.