



# Sistema Interamericano de Derechos Humanos e Industria 4.0

por Carlos Felipe Ledesma Céspedes

Frente a lo que viene siendo llamado Industria 4.0 surgen varias preguntas: ¿Cuál será el efecto de la automatización y la digitalización del trabajo en el nivel de empleo? ¿Quiénes perderán sus empleos por la automatización y los algoritmos inteligentes? ¿En qué sectores se crearán nuevos puestos? ¿Cuál será el impacto en el empleo de las mujeres? ¿Qué tipo de reformas laborales son necesarias para tutelar los derechos laborales en el contexto de la Industria 4.0? Este tipo de preguntas y los temores que se reflejan en ellas han hecho evidente la inadecuación del derecho laboral tradicional, construido para regular relaciones de trabajo *típicas* en contextos *típicos*. Es necesario deconstruir la identidad del derecho laboral, redefinir sus conceptos y sus contenidos, recalibrar sus herramientas analíticas y sus métodos, a fin de otorgar tutela adecuada a las/os trabajadoras/os en el nuevo contexto.

Un elemento relevante a considerar es que el derecho laboral no es un producto abstracto y neutral. La elaboración y adopción de reformas laborales suelen responder tanto a la dinámica política y la correlación de fuerzas en el Parlamento de cada país así como al dinamismo y las relaciones de poder de actores supranacionales que promueven a escala global reformas en una determinada dirección. Uno de los actores que ha cobrado protagonismo en la escena internacional en la protección de los derechos laborales es el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH). El presente trabajo da cuenta de la reciente actuación del SIDH que por primera vez se pronunció sobre el trabajo en el contexto de las nuevas tecnologías a través de una Opinión Consultiva emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH).

Un hito importante relacionado con este protagonismo ha sido la creación de la Relatoría Especial de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA) la cual incorporó los temas laborales y sindicales en su Plan Estratégico, reconociendo en su Primer Informe Anual (31 diciembre del 2017) que la Relatoría REDESCA *será el espacio desde el cual la CIDH buscará avanzar para desarrollar y fortalecer los estándares interamericanos sobre: el derecho a las condiciones dignas y equitativas de trabajo y el derecho de asociación sindical y protección de las libertades sindicales*. En los últimos años también los sindicatos de la región han utilizado de forma más activa y estratégica los mecanismos a través de los cuales los órganos del SIDH supervisan y promueven el cumplimiento de las obligaciones interamericanas de los Estados nacionales en materia de derechos humanos.

Es en este contexto que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) solicitó a la Corte IDH una Opinión Consultiva sobre derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género. En esta solicitud, la CIDH hizo una descripción de la situación de la libertad sindical en el continente americano -donde se incluye referencias de las denunciadas hechas por los sindicatos- y formuló una serie de preguntas relativas al alcance de las obligaciones de los Estados con relación al derecho a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, la relación de estos derechos con los derechos de asociación, de

reunión y de expresión, y las especificidades que se deben tomar en cuenta cuando son las mujeres las que ejercen estos derechos.<sup>1</sup> La CIDH incluyó, además, la siguiente pregunta:

Tomando en cuenta la Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) ¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías específicas para la participación efectiva de los sindicatos en los procesos de diseño, construcción y evaluación de normas y políticas públicas relacionadas al trabajo en contextos de cambios por el uso de las nuevas tecnologías?

La Corte IDH recibió esta solicitud de Opinión Consultiva el 31 de julio del 2019. El 14 de octubre del 2019 la Corte IDH publicó una invitación a los Estados y la sociedad civil para enviar observaciones respecto a las preguntas planteadas por la CIDH, las mismas que serían tomadas en cuenta en el proceso de elaboración de la Opinión Consultiva.<sup>2</sup>

Los Estados que enviaron observaciones fueron Argentina, Bolivia, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Panamá. La OIT y el Relator Especial sobre el derecho a la libertad de reunión pacífica y de asociación enviaron observaciones. La CSI, la Internacional de Servicios Públicos (Federación Sindical Internacional) y otras organizaciones sindicales de carácter regional y nacional enviaron también observaciones. La única entidad de empleadores que envió observaciones fue una organización llamada Cámara Colombiana de Comercio Electrónico.

Entre los días 27 a 29 de julio del 2020 la Corte Interamericana llevó a cabo una audiencia pública (virtual) para recoger mayores comentarios de las organizaciones que habían enviado observaciones.<sup>3</sup>

Finalmente, la Corte IDH publicó la Opinión Consultiva el 5 de mayo del 2021 ([https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_28\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_28_esp.pdf)). Entre las consideraciones generales la Corte IDH resaltó dos elementos que pueden ser claves de materia promoción de reformas laborales en el contexto de la Industria 4.0: a) el control de convencionalidad se aplica también a las Opiniones Consultivas. Es decir, todos los órganos de los Estados signatarios de la Carta de la OEA, incluyendo los órganos ejecutivos, legislativos y judiciales, tienen la obligación de supervisar que la legislación y la práctica nacional sean compatibles con los estándares interamericanos establecidos también en las Opiniones Consultivas de la Corte IDH (párrafo 36); b) para dar contenido específico al alcance de los derechos tutelados y determinar el alcance de las obligaciones de los Estados, la Corte IDH recurre al *corpus iuris* del derecho internacional (párrafos 45-53), es decir, a las reglas recogidas por el derecho internacional de los derechos humanos, convencional o consuetudinariamente, que sirven de directriz para la interpretación de las disposiciones de los tratados internacionales de derechos humanos. La Corte IDH indicó expresamente que son parte del *corpus iuris* del derecho internacional los Convenios y las Recomendaciones Internacionales del Trabajo de la OIT, los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, las sentencias de la Corte Europea de Derechos Humanos, las Decisiones de los Comités de Tratados y las declaraciones de los Relatores Especiales de Naciones Unidas.

---

<sup>1</sup> La solicitud de la Opinión Consultiva enviada por la CIDH a la Corte IDH se ubica en este enlace: [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/soc\\_3\\_2019\\_spa.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/soc_3_2019_spa.pdf)

<sup>2</sup> Todas las observaciones enviadas por los Estados, por organizaciones internacionales y por organizaciones de la sociedad civil se ubican en este enlace: [https://www.corteidh.or.cr/observaciones\\_oc\\_new.cfm?lang=es&lang\\_oc=es&nId\\_oc=2093](https://www.corteidh.or.cr/observaciones_oc_new.cfm?lang=es&lang_oc=es&nId_oc=2093).

<sup>3</sup> La grabación de esta audiencia se ubica en estos enlaces. <https://www.youtube.com/watch?v=FrF2St0z4P4&t=1134s>; <https://www.youtube.com/watch?v=DgJtm9cLmEs&t=2379s>; [https://www.youtube.com/watch?v=4\\_1188yY4Lo&t=1s](https://www.youtube.com/watch?v=4_1188yY4Lo&t=1s)

La Corte IDH formuló de forma extensa comentarios a las preguntas relativas a los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, su relación con otros derechos y las especificidades de su ejercicio por parte de las mujeres. Con relación a la pregunta vinculada con el trabajo en contextos de cambios por el uso de las nuevas tecnologías, la Corte IDH tuvo comentarios menos extensos. Entre los puntos centrales de estos últimos figuran los siguientes:

- Los Estados tienen la obligación de adecuar sus legislaciones y sus prácticas a las nuevas condiciones del mundo laboral, cualesquiera que sean los avances tecnológicos que producen dichos cambios.
- A fin de establecer el contenido de las obligaciones mínimas que deben cumplirse por los Estados en relación con el trabajo a través de medios digitales (párrafos 203-208) se debe tener en cuenta el Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial, el Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio, Recomendación 184 sobre el trabajo a domicilio, la Recomendación 198 sobre la relación de trabajo y el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo del 2002.
- Obligación de adoptar medidas que respondan a los retos de la transformación digital del trabajo, incluyendo el trabajo en plataformas (párrafo 209). Los Estados deben adoptar medidas para garantizar el reconocimiento de las/os trabajadoras/es como empleadas/os, si en la realidad lo son.
- Los Estados tienen la obligación de fomentar la participación efectiva de representantes de las/os trabajadoras/es en el diseño de la política y la legislación de empleo (párrafos 210-212).
- Importancia del dialogo tripartito y el respeto del principio de consulta como elemento esencial de la acción estatal en el diseño e implementación de la política estatal en materia laboral

Si bien el pronunciamiento de la Corte IDH relativo a la pregunta sobre el trabajo en contextos de cambios por el uso de las nuevas tecnologías no ha sido exhaustivo en esta Opinión Consultiva, es importante resaltar que, sin duda, ésta no será la última vez que la Corte IDH se pronunciará este tema. Por un lado, se espera que lo señalado en esta Opinión Consultiva sea la línea jurisprudencial de la Corte IDH al resolver casos sometidos a su competencia contenciosa. Además, al resolver los casos contenciosos la Corte IDH tendrá ocasión de ampliar los estándares interamericanos ya delineados en esta Opinión Consultiva. Por otro lado, como se indicó en las consideraciones generales, el control de convencionalidad se aplica también a las Opiniones Consultivas. En este sentido, lo señalado en esta Opinión Consultiva puede contribuir a la promoción de reformas laborales en el contexto de la Industria 4.0 que sean compatibles a los estándares de derechos humanos.

*Carlos Felipe Ledesma Céspedes*

Maestrando en Antropología Social y Cultural, por la Universidad de Leuven (Bélgica)

Magíster en Derecho del Trabajo, por la Universidad de Bologna (Italia)

LLM en Derecho Comparado, por International University College of Turin (Italia)

Especialista en Economía del Trabajo y Sindicalismo, por la Universidad de Campinas (Brasil)

Licenciado en Derecho por la Pontificia Universidad Católica del Perú