



**INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK**

Diciembre 18 de 2023

Doctor:

PABLO SAAVEDRA ALESSANDRI
Secretario Corte Interamericana de Derechos Humanos
San José, Costa Rica
tramite@corteidh.or.cr

Referencia: Observaciones a la solicitud de opinión consultiva presentada por la República de Colombia y la República de Chile a la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre **emergencia climática y derechos humanos.**

Respetado Dr.,

La International Lawyers Assisting Workers Network (ILAW Network) por medio de la presente comunicación se dirige a usted, y por su digno intermedio, a la Honorable Corte Interamericana de Derechos Humanos, con el fin de presentar observaciones a la solicitud de opinión consultiva de la República de Colombia y la República de Chile sobre “Emergencia climática y derechos humanos”, de conformidad con el artículo 64.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Cordialmente,

JEFFREY VOGT
Director ILAW Network



**INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK**

Introducción

ILAW Network, es la Red Internacional de Abogados/as Laborales de Trabajadores/as, representada por su Director Jeffrey Vogt, organización mundial de abogados y abogadas laborales, que reúne a profesionales del derecho y académicos en un intercambio de ideas e información para representar mejor los derechos e intereses de los y las trabajadores y sus organizaciones, y cuenta actualmente con más de 1200 miembros de más de 90 países, y es de su interés garantizar que los sistemas legales nacionales cumplan con los estándares internacionales de Derechos Humanos, y que éstos a su vez sean cada vez más garantistas, especialmente los relacionados con el derecho al trabajo.

ILAW Network presenta este Amicus Curiae en el marco del artículo 73.3 del Reglamento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Presentamos a consideración de la H. Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante H. Corte, la Corte o Corte IDH) opinión escrita en relación con la solicitud de opinión consultiva presentada por las Repúblicas de Colombia y Chile presentada el pasado 9 de enero de 2023, con la finalidad de que el órgano judicial continental aclare el alcance de las obligaciones de los Estados, en su dimensión individual y colectiva, para responder a la emergencia climática en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, teniendo en cuenta las afectaciones diferenciadas que provoca esta emergencia sobre las personas, las regiones, las poblaciones, la naturaleza y la propia sobrevivencia del planeta.

La solicitud de la Opinión Consultiva formula sus preguntas en base a seis apartados. En el Apartado A se abordan las cuestiones sobre las obligaciones estatales derivadas de los deberes de prevención y garantía en derechos humanos vinculadas frente a la emergencia climática. En el Apartado B se abordan las interrogantes sobre las obligaciones estatales de preservar el derecho a la vida y la sobrevivencia frente a la emergencia climática a la luz de lo establecido por la ciencia y los derechos humanos. En el Apartado C se plantean las preguntas sobre las obligaciones diferenciales de los Estados con respecto a los derechos de los niños/as y las nuevas generaciones frente a la emergencia climática. En el Apartado D se plantean las cuestiones sobre las obligaciones estatales emergentes de los procedimientos de consulta y judiciales dada la emergencia climática. En el Apartado E se abordan las interrogantes sobre las obligaciones convencionales de protección y prevención a las personas defensoras del ambiente y del territorio, así como las mujeres, los pueblos indígenas y las comunidades afrodescendientes en el marco de la emergencia climática. Finalmente, el Apartado F aborda las preguntas sobre las obligaciones y responsabilidades compartidas y diferenciadas en derechos de los Estados frente a la emergencia climática.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos han abordado en reiteradas oportunidades dentro de sus pronunciamientos una serie de materias que vienen señaladas por las preguntas formuladas por Colombia y Chile. La



**INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK**

Opinión Consultiva es una gran oportunidad de sistematizar esos pronunciamientos con la construcción de un marco jurídico claro y preciso donde se establezcan diáfamanamente las obligaciones de los Estados sobre el combate a la emergencia climática dentro del sistema interamericano de derechos humanos.

El enfoque jurídico con que se podría abordar la Opinión Consultiva corre el riesgo de ensombrecer una dimensión central y específica: el mundo del trabajo continental. En efecto, el impacto negativo del cambio climático suele plantearse sobre las consecuencias que sufre la población en general o, determinados grupos más vulnerables, como las mujeres, las niñas y los niños, las poblaciones indígenas y los afrodescendientes. Sin embargo, se deja a un lado las consecuencias particulares que trae el cambio climático sobre las personas en el mundo del trabajo. Esto debe abordarse.

Para justificar su inclusión como una categoría específica a ser tomada en cuenta dentro de la Opinión Consultiva, hay que interrogarse si efectivamente existen esas consecuencias particulares del impacto negativo del cambio climático sobre el mundo del trabajo americano. Este es el objetivo principal de la primera parte del Amicus Curiae: presentar un panorama estadístico sobre el impacto negativo de la crisis climática, específicamente las consecuencias que viene provocando el estrés térmico en el mundo del trabajo. Con base en dicha justificación, se requiere analizar si existe un respaldo jurídico desde el sistema interamericano de derechos humanos para establecer una serie de obligaciones de los Estados sobre la materia. Este es el objetivo central de la segunda parte del Amicus Curiae: estudiar la relación jurídica entre el derecho al medio ambiente sano con los derechos humanos laborales, especialmente el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, un derecho humano laboral exigible y justiciable en el sistema interamericano de derechos humanos, conforme lo ha establecido la Corte Interamericana. Acorde a esta relación jurídica sustentada en la interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos, también la segunda parte aborda el contenido de estos derechos en relación al derecho a la vida, a la integridad personal y a la salud, así como otros derechos humanos como la libertad sindical; y precisa el alcance de las obligaciones que se desprenden del contenido de los derechos. La tercera parte justifica la protección reforzada que deben recibir las personas trabajadoras, los sindicalistas y sus organizaciones como defensores del medio ambiente. Juntos, estos derechos son elementos constitutivos de un derecho internacional a una transición justa. Finalmente, la cuarta parte resume el Amicus Curiae con las conclusiones que están diseñadas de acuerdo a los apartados de la solicitud de los países.

El Amicus Curiae se centra solo en el análisis socio-jurídico del impacto negativo de la crisis climática sobre las personas en el mundo del trabajo, por lo que no tiene como objetivo abordar todas las preguntas que formulan Colombia y Chile para la Opinión Consultiva. Asimismo, la metodología adoptada para su elaboración tiene dos fuentes principales: los instrumentos internacionales de derechos humanos (y del medioambiente) y los pronunciamientos de los órganos de control internacional, en razón que por medio de la deducción en la interpretación de la norma y de los pronunciamientos puede arribarse a un



argumento justificado desde esas propias fuentes. Por ello, el énfasis en citar las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y los pronunciamientos de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

I. EL IMPACTO SOCIOECONÓMICO DEL CAMBIO CLIMÁTICO SOBRE EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA REGIÓN

En la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático (1992) se le define al cambio climático por: “un cambio del clima atribuido directa o indirectamente a la actividad humana que altera la composición de la atmósfera mundial y que se suma a la variabilidad natural del clima observada durante los períodos comparables”.¹ Así, el cambio climático alude a los cambios que a largo plazo se producen en las temperaturas y los patrones climáticos, donde las actividades humanas, desde el siglo XIX, han sido su principal motor, debido principalmente a la quema de combustibles fósiles como el carbón, el petróleo y el gas. La quema de combustibles fósiles genera emisiones de gases de efecto invernadero que actúan como una capa que envuelve al planeta, atrapando el calor del sol y elevando las temperaturas. Las principales emisiones de efecto invernadero provienen del dióxido de carbono (uso de la gasolina, carbón y desmonte de tierras y bosques) y el metano (actividades de la agricultura y las actividades relacionadas con el petróleo y el gas).²

Los estudios realizados por el Panel Intergubernamental sobre el cambio climático (acrónimo en inglés, IPCC) sostiene que la actividad industrial humana es su causa principal. Esta conclusión es respaldada por un consenso científico al respecto.³ Los impactos del cambio climático incluyen el aumento de las temperaturas del aire y del mar, el derretimiento de los glaciares y el incremento de los niveles del mar, etc.⁴ Evidentemente, el cambio climático pone en grave riesgo el ejercicio pleno de los derechos de las personas, especialmente los más vulnerables, como las mujeres, los niños, los ancianos, los migrantes, etc.⁵ En similares términos lo resalta el Relator sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación de Naciones Unidas: “Las personas que viven en la pobreza, las poblaciones marginadas y las comunidades con medios de subsistencia que se basan en la agricultura o en los recursos costeros enfrentan algunas de las consecuencias más graves y afrontan los obstáculos más altos de adaptación al cambio climático. Los impactos relacionados con el cambio climático tienen, sobre todo, consecuencias graves para mujeres, los niños y otros

¹ NACIONES UNIDAS, 1992a. *Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático*. Washington: Naciones Unidas, Artículo 1, 2.

² Cfr. [¿Qué es el cambio climático? | Naciones Unidas](#)

³ Cfr. IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change), 2014. *Climate Change 2014: Impacts, adaptation, and vulnerability*. Cambridge: Working Group II Contribution to the Fifth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change.

⁴ Ídem.

⁵ Cfr. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2021. *Emergencia climática: alcance y obligaciones interamericanas de derechos humanos*. Washington: CIDH, Resolución 3/2021, adoptado el 31 de diciembre de 2021., p. 4.



grupos que enfrentan marginalización sistemática, dado que el cambio climático agudiza las desigualdades sociales y económicas actuales”.⁶

También el impacto negativo del cambio climático se produce sobre el mundo del trabajo. El cambio climático ya ha tenido graves repercusiones en el empleo, como la migración provocada por el clima, las peligrosas condiciones de trabajo derivadas del calor extremo, la pérdida de puestos de trabajo en la economía rural por la pérdida de cosechas y la pérdida de empleos en las zonas urbanas por el calor extremo y los fenómenos meteorológicos. En la mayoría de los casos, estos impactos están afectando a países que contribuyeron poco a los niveles globales de gases de efecto invernadero y que, por diversas razones, entre ellas el legado del colonialismo, no pueden permitirse las medidas de mitigación y adaptación necesarias. Además, incluso las acciones necesarias para mitigar el cambio climático serán profundamente perturbadoras. Por lo tanto, será absolutamente necesario un amplio compromiso social para desarrollar y adoptar las medidas de mitigación y adaptación necesarias en un corto periodo de tiempo para alcanzar no sólo la sostenibilidad medioambiental, sino también la social y económica.

Uno de estos impactos es el fenómeno bajo el término *estrés térmico*. Consiste en el exceso de calor que sufre el cuerpo por encima de los niveles que se puede tolerar sin deteriorar las capacidades fisiológicas.⁷ Los efectos del estrés térmico son aumentar el riesgo de sufrir algún malestar, limitar las funciones y las capacidades físicas de las personas, e incrementar el riesgo de sufrir accidentes, lesiones y enfermedades debido al calor.⁸ La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) resalta que el estrés térmico es un peligro para la seguridad y la salud ocupacional de las personas.⁹ Sus estudios lo vinculan a consecuencias como la pérdida de empleo, la disminución de la productividad, el incremento de los fallecimientos y las enfermedades profesionales, la migración laboral, etc.¹⁰

Esto resulta explicable por la interrelación entre el mundo del trabajo y el cambio climático. La OIT considera tres elementos claves que lo explican:

⁶ NACIONES UNIDAS 2021. *El ejercicio de los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación es fundamental para la promoción de la justicia climática*. Washington: Asamblea General, 76° período de sesiones, A/76/222, párrafo 6.

⁷ KJELLSTROM, Tord; BRIGGS, David; FREYBERG, Chris; LEMK, Bruno; OTTO, Matthias; y HYATT, Olivia, 2016. “Heat human performance and occupational health: A key issue for the assessment of global climate change impacts.” En: *Annual Review of Public Health*. Vol. 37.

⁸ Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019a. *Trabajar en un planeta más caliente. El impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, p. 17.

⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2018a. *Adaptación al cambio climático y su impacto sobre el empleo. Documento de insumo para el Grupo de Trabajo de Sustentabilidad Climática del G20*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

¹⁰ Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2018b. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018: sostenibilidad medioambiental con empleo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.



- Los trabajos dependen, en general, de los servicios que ofrecen los ecosistemas. El cambio climático amenaza la provisión de muchos de estos servicios ecosistémicos vitales y, por lo tanto, pone en peligro los trabajos que dependen de ellos.
- Tanto el trabajo en sí mismo como las condiciones laborales seguras, saludables y decentes dependen de la ausencia de peligros ambientales y del mantenimiento de la estabilidad ambiental.
- Los riesgos y los peligros asociados con el deterioro ambiental tienden a afectar más a las personas trabajadoras más vulnerables.¹¹

Las estadísticas sociolaborales evidencian diáfamanamente las consecuencias del cambio climático sobre el mundo del trabajo. Aquí solo reseñaremos las más importantes, especialmente, las cifras sobre nuestro hemisferio.

Entre 2000 y 2019, las estadísticas muestran que tres países de América Latina y el Caribe (en adelante ALC) están entre los diez países más afectados a nivel mundial: Puerto Rico (en el primer lugar), Haití (en el tercer lugar) y Bahamas (en el sexto lugar).¹² En ese mismo período, fallecieron 475 mil personas a nivel mundial como consecuencia directa de más de once mil fenómenos meteorológicos extremos y las pérdidas económicas alcanzaron la cifra de 2,56 billones de dólares estadounidenses.¹³ En un estudio publicado por el Banco Mundial señala que el cambio climático provocará que crezca la extrema pobreza en una escala entre 126 a 305% para ALC en 2030, lo que equivale entre 2.4 a 5.8 millones de personas.¹⁴ Asimismo, en el último reporte de IPCC se destaca que los riesgos de inundaciones y los daños sociales que provocará el cambio climático se acentúa en la región, por lo que con un aumento de 1,5°C en la temperatura media mundial daría como resultado un aumento de 100 a 200% en la población afectada de Colombia, Brasil y Argentina; el 300% en Ecuador y el 400% en Perú.¹⁵

Trasladando las cifras al mundo del trabajo. La OIT señala que las altas temperaturas de 1995 hicieron perder 1,4% del total de las horas de trabajo en todo el mundo, lo que representó la desaparición de 35 millones de puestos de trabajos a tiempo completo. A su vez, esto supuso una merma de 280 mil millones de dólares estadounidenses. En el mismo año, el continente americano perdió cerca de 0,3% del número de horas de trabajo, lo que representó la desaparición de 948 mil puestos de trabajos a tiempo completo; donde 55% de esta merma se concentró en el sector agrícola y 19% en la construcción.¹⁶

¹¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2018a. *Óp. Cit.*

¹² Cfr. GERMANWATCH (2021). *Índice de riesgo climático global 2021*. Bonn: Germanwatch, p. 4

¹³ Ídem., p. 2.

¹⁴ Cfr. JAFINO, Bramka Arga y otros, 2020. *Revised estimates of the impact of climate change on extreme poverty by 2030*. Washington: World Bank Group, Policy Research Working Paper No. 9417, p. 5-6.

¹⁵ Cfr. IPCC 2022. *Climate Change 2022: Impacts, Adaptation, and vulnerability*. Cambridge: Working Group II Contribution to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change, p. 62.

¹⁶ Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019a. *Óp. Cit.*, p. 47.



En base a un aumento de temperatura de 1,5° C para este siglo, la proyección para 2030 a nivel mundial señala que se incrementará la pérdida a 2,2% del número de horas de trabajo, lo que representa la desaparición de 80 millones de puestos de trabajo a tiempo completo. Por lo que se espera una merma de 2,4 billones de dólares estadounidense. Respecto a dicha proyección en nuestro hemisferio, se señala que se perderá 0,6% del número de horas de trabajo, lo que equivale a 2,9 millones de puestos de trabajo a tiempo completo; donde 39% se ubica en el sector agrícola y 26% en la construcción.¹⁷

Por supuesto, las cifras muestran un mayor impacto del cambio climático sobre las actividades económicas que se realizan a la intemperie o al aire libre, como la agricultura y la construcción, aunque esto no debe interpretarse que su impacto negativo se reduce solo a este tipo de actividades. Por ejemplo, en 1995 la industria perdió 9% del número de horas de trabajo y 3% en los servicios, respectivamente; y las previsiones para 2030 señalan que se verán afectados con 12% y 10%, respectivamente.¹⁸

La dimensión del impacto negativo sobre las personas queda mejor precisada en el siguiente cuadro que distribuye la Población Nacional Ocupada por rama de actividad en 2021, aunque las cifras solo miden a algunos países latinoamericanos y no al hemisferio (Véase el Cuadro 1). Si bien la mayoría de los latinoamericanos laboran en los sectores comercio y servicios, lo cierto es que 14,2% de la población ocupada también laboran en la agricultura, la pesca y las minas. Así, alrededor de 45 millones de latinoamericanos son potencialmente afectados por el estrés térmico, en razón que la mayoría se ubica en el sector agrícola. Si tomamos como criterio esta cifra regional, su impacto se acrecienta entre los países centroamericanos y andinos dentro de la región por tener una población que supera dicho promedio. Así, Bolivia, Colombia, Ecuador, Guatemala, Honduras y Perú son los países más afectados.
(Continúa en la siguiente página)

¹⁷ Ídem., p. 13-14.

¹⁸ Ibidem.



Cuadro 1: América Latina: Población Ocupada Nacional por rama de actividad económica 2021 (en porcentaje)

Países / Actividad económica	Agricultu ra, pesca y minas	Electricid ad, gas y agua	Industria Manufact ura	Construcci ón	Comercio , restauran te y hoteles	Transporte, almacenamie nto y comunicacione s	Establecimien tos financieros	Servicios comunale s, sociales y personale s	Actividades no especificad as	TOT AL
Argentina	1,0	1,2	11,3	8,5	21,7	7,7	11,0	36,2	1,3	100, 0
Bolivia	29,9	0,3	11,0	7,3	26,4	7,2	1,3	16,5	s/d	100, 0
Brasil	10,1	0,4	12,1	7,6	24,0	6,9	6,4	32,4	0,1	100, 0
Chile	9,1	1,3	10,0	9,0	23,1	8,6	9,8	28,8	0,3	100, 0
Colombia	16,6	1,3	10,2	7,3	24,8	8,9	10,9	20,0	0,1	100, 0
Costa Rica	11,8	1,3	10,4	6,3	23,0	7,3	3,2	36,2	0,7	100, 0
Ecuador	32,6	0,4	9,9	5,9	24,4	6,4	5,5	14,8	s/d	100, 0
El Salvador	14,8	1,1	15,1	7,7	31,7	4,9	6,4	18,4	0,0	100, 0
Guatemala	29,3	0,6	13,3	8,0	25,4	3,7	4,8	14,9	s/d	100, 0



**INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK**

Honduras	22,6	0,7	15,2	7,9	25,5	4,0	4,1	17,5	2,5	100,0
México	12,5	0,4	16,5	8,0	26,7	5,1	1,7	28,5	0,6	100,0
Panamá	16,0	0,9	7,4	8,2	23,5	8,4	9,6	26,0	s/d	100,0
Paraguay	19,9	0,4	10,5	8,7	28,1	3,2	5,8	23,4	0,1	100,0
Perú	29,2	0,2	8,8	7,3	26,2	7,7	5,4	15,1	s/d	100,0
República Dominicana	8,2	1,6	9,9	8,6	27,5	7,6	2,5	34,2	s/d	100,0
Uruguay	8,1	0,9	10,2	7,1	21,0	7,4	10,9	34,5	s/d	100,0
América Latina	14,2	0,6	12,5	7,7	25,0	6,6	5,7	27,4	0,3	100,0

Fuente: OIT 2022: *Panorama Laboral 2022. América Latina y el Caribe*, pp. 195-219

International Lawyers Assisting Workers Network
1130 Connecticut Ave, NW, 8th Floor
Washington DC, 20036
www.ilawnetwork.com



Hay una sustancial diferencia de presencia de trabajadores agrícolas entre América del Norte y el resto del continente, por lo que su impacto negativo entre los países es muy distinto. En 1995 la distribución de trabajadores agrícolas en América del Norte fue 3%; mientras el Caribe era 26%; Centroamérica con 25%; y América del Sur con 18%. Esto refuerza la conclusión que el estrés térmico en la agricultura se viene produciendo de manera diferenciada entre los países del continente. Si a esto agregamos la proyección del empleo agrícola en el continente para 2030, podemos considerar que 46 millones de personas que laboran en la agricultura serán afectados por el estrés térmico; más allá del declive real de la participación de la agricultura dentro de las actividades económicas del continente con 9%.¹⁹

Un ejemplo palpable del deterioro de las condiciones de trabajo en el sector agrícola de la región causado por el cambio climático lo evidencian los diferentes estudios publicados sobre los efectos negativos en la salud de las personas trabajadoras de las plantaciones de cañas de azúcar en Centroamérica, donde subrayan el vínculo entre el estrés térmico y las lesiones agudas y las enfermedades crónicas en los riñones, al punto de considerar que es una epidemia en la región.²⁰ Resulta plausible postular que igualmente estos efectos negativos sobre la salud de las personas trabajadoras de cañas de azúcar se reproducen en los países caribeños y sudamericanos, así como entre trabajadores de otras actividades agrícolas que laboran bajo similares condiciones de trabajo, como el aceite de palma, aguacate, algodón, arándano, espárrago, uva, etc.

Del mismo modo se reproduce el impacto negativo sobre el sector de la construcción del continente. En 1995 el 6% del empleo continental se ubicó en este sector y su proyección hacia 2030 lo eleva ligeramente a 7%. En 2021, aproximadamente, 21 millones de personas laboraron en la construcción, lo que representa el 7,7% de la población ocupada de los países latinoamericanos, siendo potencialmente afectados por el cambio climático. Asimismo, si adoptamos este promedio regional como referente, el impacto negativo se acrecienta en los países que están por encima de dicho promedio, como Argentina, Chile, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay y República Dominicana.

El cuadro 2 mide las previsiones de horas de trabajo pérdidas en ramas de actividad por estrés térmico en el continente para 2030. El cuadro debe ser leído en referencia a la población total de los países y a la población ocupada en ramas de actividad por país, de modo que se pueda ponderar el resultado (Véase el cuadro 2).

¹⁹ Ídem., p. 46.

²⁰ Cfr. WIJKSTRÖM, Julia; LEIVA, Ricardo; ELINDER, Carl-Gustaf; LEIVA, Silvia; TRUJILLO, Zulma; TRUJILLO, Luis; SÖDERBERG, Magnus; HULTENBY, Kjell; y WERNERSON, Annika, 2013. "Clinical and pathological characterization of Mesoamerican nephropathy: a new kidney disease in Central America." En: *American Journal Kidney Discovery*. Vol. 62, No. 5. CAMPESE, Vito M., 2016. "The Mesoamerican nephropathy: A regional epidemic of chronic kidney disease?" En: *Nephrology Dialysis Transplantation*. Vol. 122. SMPOKOU, Evangelia-Theano and others, 2019. "Environmental exposures in young adults with declining kidney function in a population at risk of Mesoamerican nephropathy." En: *Occupational Environment Medicine*. December, Vol. 76, No. 12.



**INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK**

De acuerdo a esta información estadística, Brasil y México serán los países más afectados por el número de horas de trabajo perdidas. También resulta preocupante la proyección para Venezuela, Colombia y Ecuador que tienen cifras muy altas. Sin embargo, llama la atención la proyección de horas de trabajo perdidas de los países centroamericanos: Guatemala, Honduras, Nicaragua y El Salvador. Son países de economías pequeñas que sufrirán sustancialmente en su Producto Interno Bruto (en adelante PIB).



Cuadro 2: Previsiones del número de horas de trabajo perdidas por el estrés térmico en América por rama de actividad 2030 (en porcentaje)

Países	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total	Miles de puestos de trabajo a tiempo completo
Argentina	0,60	0,27	0,60	0,05	0,15	30,9
Bahamas	2,70	0,38	2,70	0	0,35	0,70
Barbados	3,10	0,26	3,10	0	0,40	0,5
Belice	7,95	3,57	7,95	0,42	2,45	4,9
Bolivia	1,97	0,91	1,97	0,17	0,49	25,0
Brasil	2,74	1,09	2,74	0,13	0,84	849,9
Canadá	0,03	0,01	0,03	0	0	0,8
Chile	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d
Colombia	3,52	1,60	3,52	0,23	0,90	222,5
Costa Rica	2,99	1,02	2,99	0,09	0,65	16,3
Cuba	4,26	1,52	4,26	0,09	0,76	34,1
Ecuador	2,97	1,30	2,97	0,19	1,20	97,6
El Salvador	2,51	0,88	2,51	0,08	0,73	32,3
Estados Unidos	1,18	0,54	1,18	0,09	0,21	389,3
Guatemala	1,95	0,86	1,95	0,13	0,87	88,4
Guyana	10,31	3,78	10,31	0,23	3,24	9,4
Haití	1,09	0,20	1,09	0	0,56	29,2
Honduras	2,71	1,11	2,71	0,14	1,09	54,2
Jamaica	0,15	0	0,15	0	0,04	0,4
México	2,45	1,27	2,45	0,30	0,90	544,4
Nicaragua	3,94	1,39	3,94	0,10	1,19	34,7
Panamá	4,77	1,24	4,77	0,05	1,20	24,6
Paraguay	2,49	1,13	2,49	0,22	0,89	33,2



**INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK**

Perú	1,07	0,48	1,07	0,07	0,38	69,8
República Dominicana	2,63	0,81	2,63	0,04	0,56	26,3
San Vicente y las Granadinas	7,71	2,40	7,71	0,03	2,10	0,8
Santa Lucía	0,80	0,07	0,80	0	0,20	0,2
Surinam	9,70	3,59	9,70	0,22	1,96	4,6
Trinidad y Tobago	5,05	1,17	5,05	0,03	1,22	7,1
Uruguay	0,15	0,04	0,15	0	0,03	0,5
Venezuela	4,97	2,06	4,97	0,22	1,52	260,7

Fuente: OIT 2019a: *Trabajar en un planeta más caliente*, pp. 48-53



El cuadro 2 reitera la conclusión previa sobre el significativo impacto sobre las personas trabajadoras agrícolas, especialmente, centroamericanas y andinas. Aquí las cifras cubren al íntegro de países del continente, por lo que se obtienen resultados más precisos. Los países que obtienen las ratios más altas del número de horas pérdidas en la agricultura por estrés térmico se ubican mayoritariamente en el Caribe y Centroamérica.: Belice, Cuba, Nicaragua, Panamá, San Vicente y las Granadinas, Surinam y Trinidad y Tobago. Además, hay que agregar dos países sudamericanos que no fueron medidos en el cuadro 1: Guyana y Venezuela.

Asimismo, los países con mayor población trabajadora en el sector de la agricultura tienen un impacto diferenciado. Por un lado, los países afectados directamente por el total de número de horas pérdidas provenientes del sector: Brasil, Colombia, Ecuador, México y Venezuela. Por otro lado, en razón al volumen de puestos de trabajo en el sector: Argentina, Estados Unidos y Perú. Resalta que Estados Unidos se encuentre entre los países afectados. Esto resulta explicable no solo por el volumen de trabajadores que laboran en la agricultura, sino también porque: “la mayoría de las personas trabajadoras agrícolas de los Estados Unidos son trabajadores temporeros y migrantes. A menudo trabajan largas jornadas durante los meses calurosos de verano y tienen un control limitado del horario de trabajo y las tareas que realizan. Además, por lo general, no tienen una formación adecuada en materia de prevención del estrés térmico”.²¹ Sin embargo, lo opuesto ocurre con Canadá, si bien el país norteamericano es el sexto país más poblado en el continente, el número de las personas trabajadoras en el sector es muy bajo, entendible por su propia ubicación geográfica que explica la pobre incidencia del estrés térmico en esta actividad.

De este modo, se puede afirmar que el impacto negativo del cambio climático en la agricultura continental es muy significativo. Por un lado, la mayoría de los países que tienen un número importante de personas en la agricultura vienen sufriendo las horas de trabajo perdidas. Por ejemplo, las altas cifras de Guyana y Surinam, o su incidencia sobre los países caribeños, centroamericanas y andinas. Por otro lado, la evidencia de que no se gozan de las condiciones de trabajo exigibles para evitar lesiones o enfermedades en el sector. El ejemplo palpable es la epidemia de enfermedades de los riñones en Centroamérica y podría ser un fenómeno que se extienda a otros países y a otras actividades agrícolas. Las conclusiones que se desprenden del cuadro 2 sobre la agricultura puede extenderse al sector de la construcción del continente al ser las mismas cifras. La explicación proviene de la medición que realiza la OIT en forma agrupada de ambas ramas de actividad.

También el cuadro 2 permite medir el impacto sobre otros dos importantes sectores productivos: los servicios y la industria. El sector servicios no sufre sustancialmente del número de horas de trabajo perdidas por estrés térmico, más allá del sostenido incremento de personas en esta rama de actividad, como lo evidencian las estadísticas laborales de Estados Unidos y los datos del cuadro 1. En cambio, una situación distinta ocurre en la industria continental. Si bien no se alcanzan las cifras de la agricultura o la construcción, el

²¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019a. *Óp. Cit.*, p. 49.



cuadro 2 resalta la cantidad de personas afectadas por el estrés térmico en la industria, donde destacan el impacto en Brasil, Colombia, Ecuador, Honduras, México y Venezuela.

Los resultados estadísticos reseñados también ejemplifican la caída de la productividad por el estrés térmico y su consecuencia en la disminución del PIB. Sin embargo, pueden ensombrecer un importante fenómeno que se produce en el continente: el impacto negativo del estrés térmico sobre las personas que laboran en la economía informal, ya sea como asalariados o trabajadores autónomos.

El cuadro 3 muestra la evolución del empleo entre las economías más grandes de los países latinoamericanos con posterioridad a la pandemia COVID-19. Las cifras indican el deterioro económico de países como Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, México, donde crece sostenidamente el empleo de la economía informal o, que la mayoría de las personas laboran en la economía informal de Bolivia, Ecuador, Paraguay, Perú y República Dominicana. Además, países centroamericanos no incluidos en el cuadro, como El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua, tienen altos índices de empleo informal.

Cuadro 3: Evolución del empleo informal en países seleccionados de América Latina 2020-2022 (en porcentaje)

País	II Trimestre 2020	II Trimestre 2021	II Trimestre 2022
Argentina	33,8	42,5	45,1
Bolivia	81,3	82,0	81,5 ²²
Brasil	35,1	38,3	38,1
Chile	21,5	24,9	26,3
Costa Rica	36,7	40,7	41,2
Ecuador	66,8 ²³	68,5	68,8
México	49,7	53,9	53,7
Paraguay	60,9	62,7	62,7
Perú	72,3	74,0	73,2
República Dominicana	53,3	57,5	57,4

Fuente: OIT 2022: *Panorama Laboral 2022. América Latina y el Caribe*, pp. 57-58.

La OIT identifica la relación entre el impacto del estrés térmico y la informalidad. Así, los países que sufren pérdidas significativas de productividad laboral por el estrés térmico suelen ser también los que tienen altos niveles de informalidad.²⁴ En el caso específico del continente, la informalidad en América Latina y el Caribe está entre las más altas en el mundo, conforme lo evidencia el cuadro 3. Así, resulta plausible plantear que las personas trabajadoras de la

²² La cifra es del primer trimestre de 2022.

²³ La cifra es del tercer trimestre de 2020.

²⁴ Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2014. *Informe Mundial sobre Protección Social 2014-2015: Hacia la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.



economía informal de la región son los que más sufren el estrés térmico.²⁵ En principio, esto se explicaría porque un significativo número de trabajadores de la economía informal laboran a la intemperie (agricultura, comercio ambulante), o por laborar en condiciones de trabajo que no respetan la normativa en la materia (asalariados de empresas de la economía informal).

Finalmente, también destaca que el cambio climático es una de las causas de la migración laboral a nivel mundial²⁶, lo que no es ajeno a nuestro continente. Así, sostiene el Banco Mundial, que sin una acción climática concertada: “más de 17 millones de personas en América Latina y el Caribe podrían verse obligadas a desplazarse para escapar de los efectos de la evolución lenta del cambio climático, lo que aumentaría la migración a las ciudades y podría incrementar el crecimiento de la población urbana hasta en un 10%”.²⁷ De alguna manera esto queda retratado con las cifras de personas que migran desde los países latinoamericanos y caribeños hacia Estados Unidos en las últimas décadas, muchos de ellos son agricultores pobres afectados por el cambio climático sobre sus tierras de labores.

Los países del mundo reconocen que la migración es uno de los principales problemas que enfrenta la humanidad causada por el cambio climático y los Estados deben afrontarlo, sino que esto signifique menoscabar el respeto de los derechos humanos. Esto queda retratado en el Preámbulo del Acuerdo de París sobre la Convención Marco del Cambio Climático de Naciones Unidas (2015) donde se exhorta que los países deben adoptar medidas para respetar, promover y tener en cuenta sus obligaciones relativas a los derechos humanos de los migrantes.²⁸

Este panorama de cifras estadísticas regionales presenta la dimensión negativa que viene afectando a las personas en el mundo del trabajo americano por el cambio climático y que su proyección es una tendencia de empeoramiento. En principio, el marco eficaz para la adopción de medidas urgentes para enfrentar el cambio climático son los instrumentos internacionales de derechos humanos y de medio ambiente, así como la Agenda 2030 sobre el desarrollo sostenible de Naciones Unidas.²⁹

Sin embargo, esto no evita preguntarnos: ¿de qué manera el sistema interamericano de derechos humanos viene protegiendo a las personas frente al cambio climático, especialmente a las personas que laboran en el mundo del trabajo? ¿El contenido del derecho al medio ambiente sano cubre a las personas en el mundo del trabajo? ¿qué tipo de relación jurídica existe entre el derecho al medio ambiente sano y los derechos humanos laborales, especialmente, con el derecho a condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias? ¿qué obligaciones son exigibles a los Estados del continente para que respete y garantice el

²⁵ Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019a. *Óp. Cit.*, p. 33.

²⁶ Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE LAS MIGRACIONES, 2017. *Extreme heat and migration*. Ginebra: OIM.

²⁷ GRUPO BANCO MUNDIAL, 2021. *Óp. Cit.*, p. 2.

²⁸ Cfr. NACIONES UNIDAS, 2015. *Acuerdo de París*. Washington: Naciones Unidas.

²⁹ Cfr. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2021. *Óp. Cit.*, p. 8.



derecho a un medio ambiente sano en el mundo del trabajo? Las respuestas a estas interrogantes son las que abordamos el siguiente acápite del Amicus Curiae.

II. LA RELACIÓN JURÍDICA ENTRE EL DERECHO AL MEDIO AMBIENTE SANO Y LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

a) El contenido del derecho al medio ambiente sano y su vínculo con otros derechos humanos

El artículo 11° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (en adelante Protocolo de San Salvador) establece el derecho a un medio ambiente sano: “1. Toda persona tiene *derecho a vivir en un medio ambiente sano* y contar con los servicios públicos básicos. 2. Los Estados Partes promoverán la protección, preservación y mejoramiento del medio ambiente (la cursiva es nuestra)”.

En base al contenido de esta norma, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte IDH) hace suya las cinco obligaciones del derecho al medio ambiente sano expuestas por el Grupo de Trabajo sobre el Protocolo de San Salvador³⁰: “a) garantizar a toda persona, sin discriminación alguna, un medio ambiente sano para vivir; b) garantizar a toda persona, sin discriminación alguna, servicios públicos básicos; c) promover la protección del medio ambiente; d) promover la preservación del medio ambiente; y, e) promover el mejoramiento del medio ambiente humano”.³¹ Estas obligaciones son complementadas por las que provienen de los otros derechos humanos que comparten contenido, como veremos a continuación.

La Corte IDH justifica que el derecho a un medio ambiente sano es un derecho exigible y protegido judicialmente dentro del sistema interamericano de derechos humanos. Para ello, la Corte IDH afirma que el derecho al medio ambiente sano también está recogido en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos³², porque “bajo dicha

³⁰ La Asamblea General de la OEA creó el Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador (Resolución AG/RES. 2582 (XL-0/10) de 8 de junio de 2010 para elaborar un documento de indicadores de progreso sobre los derechos incluidos en el Protocolo.

³¹ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017a. *Opinión Consultiva OC-23/17 de 15 de noviembre de 2017 solicitada por la República de Colombia. Medio ambiente y derechos humanos (Obligaciones estatales en relación con el medio ambiente en el marco de la protección y la garantía de los derechos a la vida y a la integridad personal – interpretación y alcance de los artículos 4.1 y 5.1, en relación con los artículos 1.1 y 1.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos*. San José: Secretaría de la Corte, Serie A, No. 23., párrafo 60.

³² El artículo 26 señala: “Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de Organización de Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios aprobados.



norma se encuentran protegidos aquellos derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura contenidas en la Carta de la OEA, en la Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre (en la medida en que esta «última contiene y define aquellos derechos humanos esenciales a los que la Carta se refiere») y los que se deriven de una interpretación de la Convención acorde con los criterios establecidos en el artículo 29 de la misma”.³³

Aquí la Corte IDH recupera sus argumentos jurídicos planteados en el *caso Lagos del Campo vs. Perú*. En primer lugar, el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos protege los derechos laborales específicos y son aquellos que se derivan de las normas contenidas en la Carta de la OEA (el derecho al trabajo, los salarios justos, la igualdad de oportunidades en el empleo, las condiciones de trabajo aceptables para todos, el derecho de asociación sindical, el derecho de negociación colectiva, el derecho de huelga, el derecho de la seguridad social). En segundo lugar, la Carta de la OEA debe interpretarse en base a la Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre, la que reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas. En tercer lugar, el artículo 29°, d) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que se deben interpretar los instrumentos interamericanos de derechos humanos sin excluir o limitar el efecto que puede producir la mencionada Declaración Americana.³⁴ En otras palabras, la Corte establece la tutela jurisdiccional directa sobre los derechos laborales específicos -los mencionados en la Carta de la OEA- porque están recogidos en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.³⁵

Estos mismos argumentos jurídicos le conducen a la Corte IDH a sostener que el derecho al medio ambiente sano está protegido por la Convención Americana sobre Derechos Humanos y, por tanto, protegido judicialmente dentro del sistema. Esto queda resumido en estos términos: “Respecto al alcance del artículo 26 de la Convención Americana en relación con los artículos 1.1 y 2 del mismo instrumento, esta Corte ha interpretado que la Convención incorporó en su catálogo de derechos protegidos de los denominados derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA), a través de una derivación de las normas reconocidas en la Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA), así como de las normas de interpretación dispuestas en el propio artículo 29 de la Convención. Dicho dispositivo impide limitar o excluir el goce de los derechos establecidos en la Declaración Americana, e inclusive los reconocidos en materia interna. Asimismo, de conformidad con una interpretación sistemática, teleológica y evolutiva, la Corte ha recurrido al corpus iuris internacional y nacional en la materia para dar contenido específico al alcance de los derechos

³³ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017a. *Opinión Consultiva OC-23/17*, párrafo 57.

³⁴ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017b. *Caso Lagos del Campo vs. Perú. Sentencia de 31 de agosto de 2017 (Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C, No.340, párrafos 142 a 144.

³⁵ Cfr. CANESSA MONTEJO, Miguel Francisco, 2017. “La protección interamericana de la libertad sindical y de la estabilidad laboral: el caso Lagos del Campo vs. Perú”. En: *Revista Chilena del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Santiago de Chile: Universidad Nacional de Chile, Vol. 8, No. 16.



tutelados por la Convención, a fin de derivar el alcance de las obligaciones específicas de cada derecho”.³⁶

También la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante CIDH) comparte la interpretación de la Corte IDH. Esto lo afirma en su Resolución 3/2021 que: “el derecho al medio ambiente sano, equilibrado y libre de contaminación forma parte de un conjunto de derechos que los Estados deben garantizar y proteger en razón de sus obligaciones a nivel nacional y regional”.³⁷

Hay que tener presente el largo listado de instrumentos internacionales de derechos humanos que reconoce directa o indirectamente el derecho al medio ambiente sano en su regulación.³⁸ Inclusive, algunos son tratados internacionales que han recibido la masiva ratificación de los Estados Miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA), como la mencionada Convención Marco del Cambio Climático de Naciones Unidas, reforzando su carácter vinculante en el continente.

La Corte IDH ha puesto el énfasis sobre la interrelación entre la protección del medio ambiente y los demás derechos humanos. En primer lugar, los casos contenciosos donde se ventilan los derechos indígenas sobre la tierra y los recursos naturales ligados a la cultura, reconocidos en el artículo 21° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.³⁹ En segundo lugar, los casos contenciosos sobre el derecho a la vida, el derecho a la integridad personal y los defensores de los derechos humanos y de la conservación del medio ambiente.⁴⁰ En tercer lugar, los casos contenciosos sobre el derecho a la salud que pueden extenderse en su protección al medio ambiente sano.⁴¹ También la Asamblea General de la OEA reconoce dicha

³⁶ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2021a. *Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth y Otros) vs. Honduras. Sentencia de 31 de agosto de 2021*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C, No. 432, párrafo 62.

³⁷ COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2021. *Óp. Cit.*, numeral 8, p. 13.

³⁸ La Declaración de Estocolmo sobre el medio ambiente de 1972. El Convenio de Viena para la protección de la capa de ozono de 1985. El Protocolo de Montreal relativo a las sustancias que agotan la capa de ozono de 1987. Declaración de Río sobre el medio ambiente y el desarrollo. La Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático (Nueva York) de 1992. La Declaración de Río sobre el medio ambiente y el desarrollo de 1992. El Protocolo de Kioto a la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático de 1997. La Declaración de Johannesburgo sobre el desarrollo sostenible de 2002. Enmienda al Protocolo de Kioto (Nairobi) de 2006. La Convención Marco sobre el cambio climático (Copenhague) de 2010. El Acuerdo de París de 2015.

³⁹ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2001. *Caso de la Comunidad Maygana (Sumo) Awas Tingni vs. Nicaragua. Sentencia de 31 de agosto de 2001 (Fondo, Reparaciones y Costas)*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C, No. 79, párrafo 149. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2005a. *Caso de la Comunidad Indígena Yakye Axa vs. Paraguay. Sentencia de 17 de junio de 2005 (Fondo, Reparaciones y Costas)*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C, No. 125, párrafo 137.

⁴⁰ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2009. *Caso Kawas Fernández vs. Honduras. Sentencia de 3 de abril de 2009 (Fondo, Reparaciones y Costas)*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C, No. 196. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2013a. *Caso Luna López vs. Honduras. Sentencia de 10 de octubre de 2013 (Fondo, Reparaciones y Costas)*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C, No. 269.

⁴¹ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2005a. *Caso de la Comunidad Indígena Yakye Axa vs. Paraguay*, párrafo 163.



estrecha relación entre la protección al medio ambiente y los derechos humanos, inclusive subraya las consecuencias negativas que provoca el cambio climático sobre los derechos humanos.⁴²

Sin embargo, estos pronunciamientos judiciales no han abordado directamente la relación del derecho al medio ambiente sano con los derechos humanos laborales. Aunque la Corte IDH menciona la relación entre el derecho al medio ambiente sano con el derecho de asociación reconocido en el artículo 16.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que incluye la libertad de asociación sindical.⁴³

Por ello, interesa profundizar el contenido del derecho al medio ambiente sano en relación con el derecho a la vida, a la integridad personal y a la salud. Debemos tener presente que la propia Corte IDH subraya que el disfrute de estos derechos humanos están condicionados a la degradación del medio ambiente.⁴⁴ Por supuesto, como menciona la Corte IDH, la afectación al medio ambiente no se reduce solo a los mencionados derechos humanos sino también a otros como la vida privada, agua, alimentación, vivienda, participación en la vida cultural, propiedad, no ser desplazado forzosamente, así como aquellos cuya afectación viola los derechos a la vida, la libertad y la seguridad, de acuerdo al artículo 29° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.⁴⁵ Lo que también coincide con los fallos judiciales del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante TEDH) cuando aborda casos contenciosos en su labor jurisdiccional.⁴⁶

En el caso del derecho a la vida establecido en el artículo 4° de la Convención Americana de Derechos Humanos,⁴⁷ la Corte IDH y la CIDH reiteradamente señalan que “el derecho a la vida

⁴² Cfr. ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS, 2008. *Derechos humanos y cambio climático en las Américas (AG/RES, 2429 XXXVIII/O/08 de 3 de junio)*. Washington: Publicación de la OEA.

⁴³ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2018a. *Caso Escaleras Mejía y otros vs. Honduras. Sentencia de 26 de septiembre de 2018*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C, No. 361, párrafo 65.

⁴⁴ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017a. *Opinión Consultiva OC-23/17*, párrafo 64.

⁴⁵ Ídem; párrafo 66.

⁴⁶ Cfr. TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS, 2004. *Caso Öneriyildiz vs. Turquía. Sentencia de 30 de noviembre de 2004*. Estrasburgo: Secretaría de la Corte, No. 48939/99, párrafos 71-118. TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS, 2008. *Caso Budayeva y otros vs. Rusia. Sentencia de 20 de marzo de 2008*. Estrasburgo: Secretaría de la Corte, No.15339/02, 21166/02, 20058702, 11673/02 y 15343/02, párrafos 128-159.

⁴⁷ El artículo 4 señala: “1. Toda persona tiene derecho a que se respete su vida. Este derecho estará protegido por la ley, en general, a partir del momento de la concepción. Nadie puede ser privado de la vida arbitrariamente. 2. En los países que no han abolido la pena de muerte, ésta sólo podrá imponerse por los delitos más graves, en cumplimiento de sentencia ejecutoriada del tribunal competente y de conformidad con una ley que establezca tal pena, dictada con anterioridad a la comisión del delito. Tampoco se extenderá su aplicación a delitos a los cuales no se le aplique actualmente. 3. No se restablecerá la pena de muerte en los Estados que la han abolido. 4. En ningún caso se puede aplicar la pena de muerte por delito político ni comunes conexos con los políticos. 5. No se impondrá la pena de muerte a personas que, en el momento de la comisión del delito, tuvieren menos de dieciocho años de edad o más de sesenta, ni se aplicará a las mujeres en estados de gravidez. 6. Toda persona condenada a muerte tiene derecho a solicitar la amnistía, el indulto o la conmutación de la pena, los cuales



es un prerequisite del disfrute de todos los demás derechos humanos”⁴⁸, lo que también se reproduce con el derecho al medio ambiente sano: “una relación innegable entre la protección del medio ambiente y la realización de otros derechos humanos”.⁴⁹ El derecho a la vida no solo presupone que ninguna persona sea privada de su vida arbitrariamente (obligación negativa), sino también exige que el Estado adopte las medidas apropiadas para protegerlo y preservarlo (obligación positiva)⁵⁰, entre ellos, el deber de prevenir sus afectaciones en las esferas pública y privada de todas las personas que se encuentren bajo su jurisdicción;⁵¹ garantizar la creación de las condiciones que se requieran para su pleno goce y ejercicio;⁵² así como un marco normativo adecuado que disuada cualquier amenaza;⁵³ y un sistema de justicia efectivo capaz de investigar, castigar y reparar ante la pérdida de la vida causada por agentes estatales o particulares.⁵⁴ En otras palabras, la degradación del medio ambiente pone en peligro el derecho a la vida de las personas y otros derechos humanos.⁵⁵

podrán ser concedidos en todos los casos. No se puede aplicar la muerte mientras la solicitud está pendiente de decisión ante autoridad competente”.

⁴⁸ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 1999. *Caso de los “Niños de la calle” (Villagrán Morales y otros) vs. Guatemala. Sentencia de 19 de noviembre de 1999 (Fondo)*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C, No. 63, párrafo 144. COMISION INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2015. *Caso 12.270, Informe No. 2/15. Fondo, Johan Alexis Ortiz Hernández, Venezuela, 29 de enero de 2015*. Washington: Publicación de la OEA, párrafo 185.

⁴⁹ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2009. *Caso Kawas Fernández vs. Honduras*, párrafo 148. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017a. *Opinión Consultiva OC-23/17*, párrafo 47.

⁵⁰ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 1999. *Caso de los “Niños de la calle” (Villagrán Morales y otros) vs. Guatemala*, párrafo 139. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2007a. *Caso Zambrano Vélez y otros vs. Ecuador. Sentencia de 4 de julio de 2007 (Fondo, Reparaciones y Costas)*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C, No. 166, párrafo 80. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2018. *Caso 12.428, Informe No. 25/18. Admisibilidad y Fondo. Empleados de la Fábrica de Fuegos en San Antônio de Jesus y sus familiares, 2 de marzo de 2018*. Washington: Publicación de la OEA, párrafo 91.

⁵¹ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2003a. *Caso Juan Humberto Sánchez vs. Honduras Sentencia de 7 de junio de 2003 (Excepción preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas)*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C, No. 99, párrafo 110. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2005b. *Caso de la Masacre de Mapiripán vs Colombia. Sentencia de 15 de septiembre de 2005*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C, No. 122, párrafo 111.

⁵² Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 1999. *Caso de los “Niños de la calle” (Villagrán Morales y otros) vs. Guatemala*, párrafo 166.

⁵³ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2006a. *Caso Comunidad Indígena Sawhoyamaya vs. Paraguay, Sentencia de 29 de marzo de 2006 (Fondo, Reparaciones y Costas)*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C, No. 146, párrafo 153. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017c, *Caso Ortiz Hernández y otros vs. Venezuela, Sentencia de 22 de agosto de 2017 (Fondo, Reparaciones y Costas)*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C, No. 338, párrafo 110.

⁵⁴ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2006b. *Caso de la Masacre del Pueblo Bello vs. Colombia. Sentencia de 31 de enero de 2006*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C, No. 140, párrafo 120. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2015a. *Caso Cruz Sánchez y otros vs. Perú. Sentencia de 17 de abril de 2015 (Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C, No. 292, párrafo 260.

⁵⁵ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017a. *Opinión Consultiva OC-23/17*, párrafo 55.



Por ello, puede afirmarse que la protección del medio ambiente sano es una de las condiciones necesarias para garantizar el derecho a la vida⁵⁶.

En el caso del derecho a la integridad personal establecido en el artículo 5° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos⁵⁷, la Corte se ha pronunciado en diversas sentencias sobre este derecho. La Corte IDH señala que la violación del derecho a la integridad física y psíquica de las personas tiene diversas connotaciones de grado y que abarca desde la tortura hasta otro tipo de vejámenes o tratos crueles, inhumanos o degradantes, cuyas secuelas físicas y psíquicas varían de intensidad, según los factores endógenos y exógenos que deben ser demostrados en cada situación concreta.⁵⁸ En nuestro caso, el énfasis debe ser puesto en las consecuencias que sufren las personas por la falta de garantía de la protección del medio ambiente que afecta su derecho a la integridad personal, esto en razón al enlace existente entre el derecho a la vida y el derecho a la integridad personal, donde la falta de acceso a las condiciones que garantizan una vida digna también constituye la violación del derecho a la integridad personal.⁵⁹

Esto queda más claro al analizar el caso del derecho a la salud establecido en el artículo 10° del Protocolo de San Salvador.⁶⁰ Al igual que con el derecho al medio ambiente sano y los derechos laborales específicos, la Corte IDH establece que el derecho a la salud está protegido

⁵⁶ Ídem., párrafo 109.

⁵⁷ El artículo 5 señala: “1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. 2. Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano. 3. La pena no puede trascender de la persona del delincuente. 4. Los procesados deben ser separados de los condenados, salvo en circunstancias excepcionales, y serán sometidos a un tratamiento adecuado a su condición de personas no condenadas. 5. Cuando los menores puedan ser procesados, deben ser separados de los adultos y llevados ante los tribunales especializados, con la mayor celeridad posible, para su tratamiento. 6. Las penas privatizadas de la libertad tendrán como finalidad esencial la reforma y la readaptación social de los condenados”.

⁵⁸ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 1997. *Caso Loayza Tamayo vs. Perú. Sentencia de 17 de septiembre de 1997 (Fondo)*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C, No. 33, párrafo 57.

⁵⁹ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2013b. *Caso Mendoza y otros vs. Argentina. Sentencia de 14 de mayo de 2013 (Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Cosas)*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C, No. 260, párrafo 188.

⁶⁰ El artículo 10 señala: “1. Toda persona tiene derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social. 2. Con el fin de hacer efectivo el derecho a la salud los Estados Partes se comprometen a reconocer la salud como un bien público y particularmente a adoptar las siguientes medidas para garantizar este derecho: a. La atención primaria de la salud, entendiendo como tal la asistencia sanitaria esencial puesta al alcance de todos los individuos y familiares de la comunidad; b. La extensión de los beneficios de los servicios de salud a todos los individuos sujetos a la jurisdicción del Estado; c. La total inmunización contra las principales enfermedades infecciosas; d. La prevención y tratamiento de las enfermedades endémicas, profesionales y de otra índole; e. La educación de la población sobre la prevención y tratamiento de los problemas de salud, y f. La satisfacción de las necesidades de salud de los grupos de más alto riesgo y que por sus condiciones de pobreza sean más vulnerables”.



por el artículo 26° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.⁶¹ Además, la Corte IDH sostiene en reiteradas sentencias el estrecho vínculo entre el derecho a la salud, el derecho a la vida y a la integridad personal con el derecho al medio ambiente sano. Por ejemplo, la contaminación ambiental puede causar afectaciones a la salud, lo que se retrata en la contaminación que provoca la escasez en el acceso al agua y a la alimentación.⁶² Para evitar estas consecuencias negativas, la Corte IDH sostiene que existe una obligación general de protección a la salud, lo que significa asegurar el acceso de las personas a los servicios esenciales de salud, garantizando que exista una protección médica de calidad y eficaz, así como el mejoramiento de las condiciones de salud de la población. Lo que incluye la atención a la salud oportuna y apropiada, conforme a los principios de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad, sujetos a las condiciones prevalecientes en cada Estado.⁶³ Las sentencias de la Corte Interamericana muestran el estrecho vínculo entre el contenido del derecho al medio ambiente sano y los derechos a la vida, a la integridad personal y a la salud.

Este vínculo evidenciado tiene dos consecuencias muy precisas. Por un lado, incorpora al contenido del derecho al medio ambiente sano los elementos conceptuales de los otros tres mencionados derechos humanos. Por otro lado, también incorpora el conjunto de obligaciones que se desprenden de esos contenidos, adecuándolos al contenido propio del derecho al medio ambiente sano. Muestra de ello, la Carta Social de las Américas de 2012 resalta el vínculo entre el derecho a la salud y el derecho al medio ambiente sano en el segundo párrafo del artículo 17, cuando establece como objetivo que los Estados se comprometan a promover formas de vida sana y de fortalecer su capacidad para prevenir, detectar y responder frente a los problemas de salud relacionados con el medio ambiente.

También el vínculo del derecho al medio ambiente sano se reproduce con los derechos humanos laborales por la interdependencia e indivisibilidad que goza esta categoría de derechos, materia que se aborda en el siguiente apartado.

b) La interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos: el vínculo del derecho a un medio ambiente sano con los derechos humanos laborales

La interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos consiste en que estos no pueden dividirse ni clasificarse bajo una jerarquía entre ellos. Los derechos humanos deben ser promovidos y protegidos al mismo tiempo.⁶⁴ La Asamblea General de Naciones Unidas

⁶¹ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2019. *Caso Muelle Flores vs. Perú. Sentencia de 6 de marzo de 2019 (Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C., No. 375, párrafos 106-110.

⁶² Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017a. *Opinión Consultiva OC-23/17*, párrafo 110.

⁶³ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2021b. *Caso Guachalá Chimbo y otros vs. Ecuador. Sentencia de 26 de marzo de 2021 (Fondo, Reparaciones y Costas)*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C, No. 423, párrafo 101.

⁶⁴ Cfr. VAN BOVEN, Theodor C., 1984. "Criterios distintivos de los derechos humanos". En: *Las dimensiones internacionales de derechos humanos* de Karel Vasak (editor). París: Serbal/Unesco, Vol. 1, p. 88.



aprobó dos resoluciones, previa a la adopción de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos de 1966, donde señaló que: “el disfrute de las libertades civiles y políticas y de los derechos económicos, sociales y culturales están interrelacionados y son interdependientes”.⁶⁵ De este modo, desde su nacimiento normativo, la clasificación al interior de los derechos humanos no puede ser interpretada como una diferencia jurídica entre ellos.

El Relator Especial de Naciones Unidas sobre medio ambiente se pronuncia en el mismo sentido, cuando sostiene: “Los derechos humanos se basan en el respeto de los atributos humanos fundamentales como la dignidad, la igualdad y la libertad. La realización de estos atributos depende de un medio ambiente que les permita florecer. Al mismo tiempo, la protección eficaz del medio ambiente depende con frecuencia del ejercicio de los derechos humanos que son vitales para la formulación de políticas informadas, transparentes y adecuadas”.⁶⁶

En nuestra región, la Corte IDH ha enfatizado la interdependencia e indivisibilidad entre los derechos económicos, sociales y culturales y los derechos civiles y políticos, por lo que deben ser entendidos integralmente como derechos humanos sin jerarquía entre sí y exigibles.⁶⁷ Luego, se le agregan los derechos ambientales dentro de la categoría de los DESCAs. Por un lado, la CIDH constituye en 2014 la Relatoría Especial para los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA). Por otro lado, la Corte IDH lo establece interpretando la Convención Americana sobre Derechos Humanos en estos términos: “resulta claro interpretar que la Convención Americana incorporó en su catálogo de derechos protegidos los denominados derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA)”.⁶⁸

Si bien los derechos humanos laborales suelen ser identificados con los derechos sociales, lo que en sentido estricto no es correcto, porque hay una serie de libertades y prohibiciones de los derechos humanos laborales que no tienen un carácter prestacional, sino más bien están vinculados a los derechos civiles y políticos, tales como la libertad sindical con la libertad de asociación; o la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio con la libertad en general, por

⁶⁵ NACIONES UNIDAS, 1950. *El borrador del Pacto Internacional de Derechos Humanos y las medidas de implementación: labores futuras de la Comisión de Derechos Humanos (Resolución No. 421 (v) de 4 de diciembre de 1950)*. Nueva York: Asamblea General de Naciones Unidas. NACIONES UNIDAS, 1952. *La preparación de los dos borradores de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos (Resolución No. 453 (VI) de 5 de febrero de 1952)*. Nueva York: Asamblea General de Naciones Unidas.

⁶⁶ NACIONES UNIDAS, 2012. *Informe preliminar del Experto independiente sobre la cuestión de las obligaciones de derechos humanos relacionados con el disfrute de un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible*. Nueva York: Consejo de Derechos Humanos, ONU A/HRC/22/43, párrafo 10.

⁶⁷ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2009b. *Caso Acevedo Buendía y otros (“Cesantes y Jubilados de la Contraloría”)*. Sentencia de 1 de julio de 2009 (Excepción preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas). San José: Secretaría de la Corte, Serie C., No. 198, párrafo 101.

⁶⁸ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2018b. *Caso Poblete Vilches y otros vs. Chile*. Sentencia de 8 de marzo de 2018 (Fondo, Reparaciones y Costas). San José: Secretaría de la Corte, Serie C., No. 349, párrafo 103.



señalar algunos ejemplos. De allí que se sostenga que los derechos laborales no encajan en la clasificación entre derechos civiles (o derechos de libertad) y derechos sociales (o derechos de igualdad).⁶⁹ En todo caso, lo relevante es identificar si un derecho laboral forma parte del listado de derechos establecido en un instrumento internacional de derechos humanos para calificarlo como un derecho humano laboral.⁷⁰

El vínculo entre el derecho al medio ambiente sano y los derechos humanos laborales se materializa, principalmente, con el derecho a condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias. La evidencia se plasma en el artículo 12° sobre el derecho a la salud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas (en adelante PIDESC), en los siguientes términos: “(...)2. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para: (...) b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la *higiene del trabajo y del medio ambiente* (la cursiva es nuestra). Así, el derecho a la salud es el enlace jurídico entre el derecho al medio ambiente sano y el derecho a condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias.

Esto resulta explicable por la amplitud del contenido y el alcance del derecho a la salud, como subraya el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas (en adelante CDESC), al señalar: “El derecho a la salud está estrechamente vinculado con el ejercicio de otros derechos humanos y depende de esos derechos, (...), el historial de la elaboración y la redacción expresa del párrafo 2 del artículo 12 reconoce que el derecho a la salud abarca una amplia gama de factores socioeconómicos que promueven las condiciones merced a las cuales las personas pueden llevar una vida sana, y hace ese derecho extensivo a los factores determinantes básicos de la salud, como la alimentación y la nutrición, la vivienda, el acceso a agua limpia potable y a condiciones sanitarias adecuadas, condiciones de trabajo seguras y sanas y un medio ambiente sano”.⁷¹ Además, el artículo 12.2 del PIDESC, como sostiene el CDESC: “reconoce que el derecho a la salud abarca una amplia gama de factores socioeconómicos que promueven las condiciones merced a las cuales las personas pueden llevar una vida sana, y hace ese derecho extensivo a los factores determinantes básicos de la salud, como la alimentación y la nutrición, la vivienda, el acceso a agua limpia potable y a condiciones sanitarias adecuadas, *condiciones de trabajo seguras y sanas y un medio ambiente sano* (la cursiva es nuestra)”.⁷²

⁶⁹ Cfr. CANESSA MONTEJO, Miguel F., 2020. *Derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, pp. 138-142.

⁷⁰ En la doctrina laboral latinoamericana se ha abordado este importante tema, muestra de ello son las siguientes publicaciones: ARESE, César, 2022. *Derechos Humanos Laborales*. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni Editores, 2ª. Edición. CANESSA MONTEJO, Miguel F. 2008. *La protección internacional de los derechos humanos laborales*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch. REYNOSO CASTILLO, Carlos, 2017. *Los Derechos Humanos Laborales*. México D.F.: Editorial Tirant lo Blanch – Universidad Autónoma Metropolitana, 2ª. Edición.

⁷¹ NACIONES UNIDAS, 2000. *El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud (artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*. Ginebra: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 14, párrafos 3 y 4.

⁷² Ibidem.



También existe un vínculo entre el derecho al medio ambiente sano y los derechos laborales colectivos. Por ejemplo, el Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociaciones de Naciones Unidas resalta que: “Los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociaciones son fundamentales para esta labor, ya que constituyen los medios esenciales a través de los cuales los grupos de individuos pueden agruparse en torno a objetivos comunes. De hecho, es esencial para una transición justa la negociación de las medidas de mitigación y adaptación a nivel nacional, sectorial y de empresa con las personas trabajadoras y los sindicatos para garantizar de la mejor manera posible que dichas medidas sean lo suficientemente ambiciosas y, al mismo tiempo, proporcionen una base para que las personas trabajadoras y las comunidades se adapten y, de hecho, prosperen con dichas medidas. Los Estados ya están obligados a garantizar que todas las personas trabajadoras sin distinción, incluidos los más afectados por el cambio climático pero excluidos con mayor frecuencia de las protecciones laborales, tengan derecho a formar sindicatos y a negociar sobre las medidas de mitigación y adaptación. El derecho a negociar acuerdos vinculantes sobre cuestiones relacionadas con el clima está bien establecido en el derecho internacional. La OIT ha reconocido en repetidas ocasiones que el alcance de la negociación colectiva es amplio y no debe ser restringido por las autoridades. El derecho a emprender acciones colectivas, incluida la huelga, sobre cuestiones climáticas, también está claramente establecido en el derecho internacional. Como para subrayar estos puntos, Clément Voule, el relator especial de la ONU sobre el derecho de reunión pacífica y de asociación, recomendó en su informe más a la Asamblea General de la ONU que los Estados deben "garantizar a todas las personas trabajadoras el derecho a asociarse, incluido el derecho de huelga, y a negociar colectivamente a todos los niveles, incluso sobre cuestiones relacionadas con el cambio climático y las transiciones justas".

Son innumerables los ejemplos del ejercicio por parte de los individuos de sus derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociaciones para lograr la justicia climática (...).⁷³ Otro ejemplo lo encontramos en la acción sindical por defender la seguridad e higiene en el mundo del trabajo y su entorno. Esto lo veremos en profundidad, posteriormente.

Por ello, la interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos está claramente establecida en el vínculo entre el derecho al medio ambiente sano y los derechos humanos laborales, principalmente, el derecho a condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias. Lo que resta por analizar es el contenido exigible de este vínculo dentro del sistema interamericano de derechos humanos.

c) El contenido del derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo (seguridad e higiene en el trabajo) en relación con el derecho al medio ambiente sano

El literal e) del artículo 7° del Protocolo de San Salvador sobre las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo establece la obligación de los Estados Partes en

⁷³ NACIONES UNIDAS, 2021. *Óp. Cit.*, párrafo 12.



garantizar en sus legislaciones nacionales: la seguridad e higiene en el trabajo.⁷⁴ También se encuentra recogido en el artículo 34, g) de la Carta de la OEA⁷⁵ y en el primer párrafo del artículo XIV de la Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre.⁷⁶ Por ello, la Corte IDH, siguiendo los argumentos jurídicos planteados desde el *caso Lagos del Campo vs. Perú*, concluye que este derecho también está protegido por el artículo 26° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, por lo que resulta exigible y justiciable dentro del sistema interamericano de derechos humanos.⁷⁷ Asimismo, la Carta Social de las Américas (2012) lo recoge en el segundo párrafo del artículo 8: “El respeto de los derechos de las personas trabajadoras, la igualdad de oportunidades en el empleo y *la mejora de las condiciones de trabajo* son elementos esenciales para lograr la prosperidad (...) (la cursiva es nuestra)”.

A su vez, este derecho humano laboral viene establecido en un amplio listado de instrumentos internacionales de derechos humanos del sistema universal. Así, en el artículo 23.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.⁷⁸ El artículo 7, b) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.⁷⁹ El artículo 5, e, i) de la Convención Internacional para la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.⁸⁰ El artículo 11, 1, f) de la

⁷⁴ El artículo 7 señala: “Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: (...) e. La seguridad e higiene en el trabajo; (...)”.

⁷⁵ El artículo 34 señala: “Los Estados miembros convienen en que la igualdad de oportunidades, la eliminación de la pobreza crítica y la distribución equitativa de la riqueza y del ingreso, así como la plena participación de sus pueblos en las decisiones relativas a su propio desarrollo, son, entre otros, objetivos básicos del desarrollo integral. Para lograrlos, convienen asimismo en dedicar sus máximos esfuerzos a la consecución de las siguientes metas básicas: (...) g) Salarios justos, oportunidades de empleo y *condiciones de trabajo aceptables para todos*; (...) (la cursiva es nuestra)”.

⁷⁶ El artículo XIV señala: “Toda persona tiene derecho al trabajo en *condiciones dignas* y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo (...) (la cursiva es nuestra).”

⁷⁷ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2020a. *Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en San Antônio de Jesus y sus familiares vs. Brasil. Sentencia de 15 de julio de 2020 (Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C., No. 407, párrafo 155.

⁷⁸ El artículo 23 señala: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, *a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo* y a la protección contra el desempleo (la cursiva es nuestra)”.

⁷⁹ El artículo 7 señala: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de *condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias* que le aseguren en especial; (...) b) *La seguridad e higiene en el trabajo*; (...) (la cursiva es nuestra)”.

⁸⁰ El artículo 5 señala: “En conformidad con las obligaciones fundamentales estipuladas en el artículo 2 de la presente Convención, los Estados Partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho a toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los siguientes derechos: (...) e) Los derechos económicos, sociales y culturales, en particular: i) El derecho al trabajo, a la libre elección d trabajo, *a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo*, a protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria; (...) 8La cursiva es nuestra”.



Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).⁸¹ El artículo 32, 2, b) de la Convención de los Derechos del Niño.⁸² El artículo 25, 1, a) de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de las personas trabajadoras migratorias y sus familiares⁸³. El artículo 27, 1, b) de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.⁸⁴ Con la excepción de la Declaración Universal de Derechos Humanos, los demás instrumentos son tratados internacionales que han recibido un número significativo de ratificaciones de los Estados Miembros de la OEA.

Al lado debemos incorporar los instrumentos internacionales de medio ambiente que lo vinculan con las condiciones de trabajo. Por ejemplo, el principio 1 de la Declaración de Estocolmo sobre el medio ambiente humano de 1972 señala: “El hombre tiene derecho humano fundamental a la libertad, la igualdad y *el disfrute de condiciones de vida adecuadas en un medio ambiente de calidad tal que le permita llevar una vida digna y gozar de bienestar* y, tiene la solemne obligación de proteger y mejorar el medio ambiente para las generaciones presentes y futuras (...) (la cursiva es nuestra)”.⁸⁵

También la OIT ha elaborado un conjunto de normas internacionales del trabajo -convenios y recomendaciones- sobre la seguridad y salud en el trabajo, ya sea temáticamente o por ramas de actividad, dando forma a un sistema de regulación sobre la materia (Véase el Cuadro 4). Igualmente, los convenios de la OIT han recibido un número significativo de ratificaciones por parte de Estados Miembros de la OEA.

Cuadro 4: Normas internacionales del trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo

1. Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo
Convenio. 155 sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981
Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

⁸¹ El artículo 11 señala: “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: (...) f) *El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo*, incluso la salvaguardia de la función de reproducción”.

⁸² El artículo 32 señala: “2. Los Estados adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación de este artículo. Con este propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular: (...) b. Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y *condiciones de trabajo*; (...) (la cursiva es nuestra)”.

⁸³ El artículo 25 señala: “1. Los trabajadores migratorios gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de empleo en lo tocante a remuneración y de: a) Otras condiciones de trabajo, es decir, horas extraordinarias, horario de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, *seguridad, salud*, fin de la relación de empleo y cualesquiera otras condiciones de trabajo que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, estén comprendidas en este término; (...) (la cursiva es nuestra)”.

⁸⁴ El artículo 27, 1: “(...) b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos”.

⁸⁵ NACIONES UNIDAS, 1972. *Declaración de Estocolmo sobre el medio ambiente humano*. Estocolmo: Conferencia de las Naciones Unidas sobre el medio ambiente humano (Doc. ONU.A/CONF.48/14/Rev.1.).



2. Disposiciones generales

Protocolo 155 relativo al Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo, 2002
Recomendación 164 sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981
Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
Recomendación 171 sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
Recomendación 197 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006
Recomendación 97 sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953
Recomendación 102 sobre los servicios de salud, 1956
Recomendación 194 sobre la lista de enfermedades profesionales, 202

3. Protección contra riesgos particulares

Convenio 155 sobre la protección contra las radiaciones, 1960
Recomendación 114 sobre la protección contra las radiaciones, 1960
Convenio 139 sobre el cáncer profesional, 1974
Recomendación 147 sobre el cáncer profesional, 1974
Convenio 148 sobre el medio ambiente en el trabajo (contaminación de aire, ruido, y vibraciones), 1977
Recomendación 156 sobre el medio ambiente en el trabajo (contaminación de aire, ruido, y vibraciones), 1977
Convenio 162 sobre el asbesto, 1986
Recomendación 172 sobre el asbesto, 1986
Convenio 170 sobre los productos químicos, 1990
Recomendación 177 sobre los productos químicos, 1990
Convenio 174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993
Recomendación 181 sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993
Convenio 13 sobre la cerusa (pintura), 1921
Convenio 119 sobre la protección de la maquinaria, 1963
Recomendación 118 sobre la protección de la maquinaria, 1963
Convenio 127 sobre el peso máximo, 1967
Recomendación 128 sobre el peso máximo, 1967
Convenio 136 sobre el benceno, 1971
Recomendación 144 sobre el benceno, 1971
Recomendación 3 sobre la prevención de carbunco, 1919
Recomendación 4 sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919
Recomendación 6 sobre el fósforo blanco, 1919

4. Protección en ciertas ramas de actividad

Convenio 120 sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964
Recomendación 120 sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964
Convenio 167 sobre seguridad y salud en la construcción, 1988
Recomendación 175 sobre seguridad y salud en la construcción, 1988
Convenio 176 sobre seguridad y salud en las minas, 1995
Recomendación 183 sobre seguridad y salud en las minas, 1995



Convenio 184 sobre la seguridad y salud en la agricultura, 2001

Recomendación 192 sobre la seguridad y salud en la agricultura, 2001
--

Fuente: Web de la OIT

Las normas internacionales del trabajo de la OIT sobre la seguridad y salud en el trabajo son elaboradas y aprobadas de manera tripartita por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, retratando el consenso universal que están detrás de ellas. A esto debemos agregar que el derecho a la seguridad y salud en el trabajo fue incorporado en 2022 por medio de una enmienda de la Conferencia Internacional de la OIT al selecto listado de principios y derechos fundamentales del trabajo de su Declaración de 1998.⁸⁶

Igualmente, los ordenamientos nacionales de los Estados Miembros de la OEA recogen el derecho a condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias bajo sus diversas modalidades jurídicas, ya sea bajo ese mismo término o con alguno de los derechos laborales de su contenido, como el derecho a la seguridad y salud en el trabajo o el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo (Véase el Cuadro 5). La mayoría de los ordenamientos nacionales lo establecen en sus Constituciones, especialmente, los países latinoamericanos; mientras los países caribeños lo hacen en su legislación laboral básica -el código de trabajo o las leyes de empleo o contrato de trabajo-. De este modo, este derecho fundamental está recogido en la cúspide de los ordenamientos nacionales como un pilar que protege la vida y la salud de las personas que laboran.

Así, el reconocimiento del derecho a condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias está ampliamente reconocido en el *corpus iuris* internacional, y simultáneamente en las Constituciones y en la legislación de los Estados Miembros de la OEA. Por lo que puede ser considerado como un principio del Derecho Internacional, siguiendo el criterio jurídico establecido por la Corte IDH, para otros derechos humanos.

Respecto al marco conceptual, la Corte IDH reconoce que el derecho a la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo son componentes del derecho a condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias, protegido por el sistema interamericano de derechos humanos.⁸⁷

⁸⁶ Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2022. *Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, 110° reunión, 11 de junio de 2022.

⁸⁷ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2021a, *Caso de los Buzos Miskitos (Lemoh y Otros) vs. Honduras*, párrafo 68.



Cuadro 5: Derecho a condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias (la seguridad y salud en el trabajo) en los ordenamientos de América

Países	Constitución	Legislación
Antigua y Barbuda		- Código de Normas (Capítulo 27, División D)
Argentina	Arts. 14 bis (derecho a condiciones dignas y equitativas) y 41 (derecho a un ambiente sano, equilibrado, apto para el desarrollo humano y para que las actividades productivas satisfagan las necesidades presentes).	- Ley 19.587 (Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo) - Ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) - Ley 24.577 (Ley de Riesgos de Trabajo) - Ley 26.733 (Ley de reparación de daños por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)
Bahamas		- Ley de Empleo (No. 27 de 2001) - Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo (No. 2 de 2002)
Barbados		- Ley del Empleo (2001-5) - Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo (2005-12) - Regulaciones sobre el lugar de trabajo (2007)
Belice		- Ley de Empleo (1959) - Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo (2014)
Bolivia	Art. 46.1 (derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional) y 46.2 (derecho en condiciones equitativas y satisfactorias).	- Ley General del Trabajo (Decreto Ley del 24 de mayo de 1939) - Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar (Decreto Ley 16998)



Brasil	Art. 7 XXII (derecho a la reducción de los riesgos inherentes al trabajo, por medio de normas de salud, higiene y seguridad)	- Consolidación de las Leyes del Trabajo (Capítulo V: Seguridad y medicina en el trabajo) - Normas reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo
Canadá		- Código de Trabajo (1985) - Normas de Salud ocupacional y seguridad (SOR 86-304)
Chile	Art. 19. 9 (derecho a la protección de la salud)	- Código de Trabajo (Libro II Protección de los trabajadores) - Ley 16744 sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales - Decreto 594 (Reglamento de condiciones sanitarias y ambientales en el lugar de trabajo)
Colombia	Arts. 25 (derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas) y 49 (el saneamiento ambiental y garantiza el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud)	- Código Sustantivo del Trabajo (Título VIII Prestaciones patronales comunes y Título XI Seguridad e higiene en el trabajo) - Decreto 1295 de 1994 (Riesgos laborales)
Costa Rica	Art. 66 (obligación del patrono en adoptar las medidas necesarias para la higiene y seguridad en el trabajo)	- Código de Trabajo (Título IV de la Protección a los trabajadores durante el ejercicio del trabajo) - Decreto Ejecutivo 13466 (Reglamento del Título IV)
Cuba	Art. 69 (derecho a la seguridad y salud en el trabajo)	- Código de Trabajo (Capítulo XI Seguridad y salud en el Trabajo)



		<ul style="list-style-type: none">- Decreto 326 de 2014 (Reglamento del Código de Trabajo)
Dominica		<ul style="list-style-type: none">- Ley de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Ley 29 de 1951)- Ley de seguridad laboral (Ley 3 de 1983)
Ecuador	Art. 32 (el derecho a la salud vinculado con el derecho al trabajo); Art. 33 (garantizar el desempeño de un trabajo saludable); y Art. 326.5 (derecho a la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar)	<ul style="list-style-type: none">- Código de Trabajo (Título I del Contrato Individual de Trabajo y IV de los Riesgos de trabajo)- Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (Resolución C.D. 390)
El Salvador	Arts. 43 (derecho a la indemnización y servicios médicos por accidente de trabajo o enfermedad profesional) y 44 (regulación por las condiciones de trabajo)	<ul style="list-style-type: none">- Código de Trabajo (Libro III Previsión y Seguridad Social, Título II Seguridad e Higiene en el trabajo)- Ley General de Prevención de Riesgos del Trabajo (Decreto Legislativo 254)- Reglamento de la Gestión de la prevención de riesgos en los lugares de trabajo (Decretos 86 y 89 de 2012)
Estados Unidos		<ul style="list-style-type: none">- Código de Regulaciones Federales (Título 29 Trabajo, Capítulo XVII Administración de Seguridad y Salud Ocupacional)- Ley de Seguridad Salud Ocupacional de 1970
Granada		<ul style="list-style-type: none">- Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (1951)- Ley de Empleo (No. 14 de 1999)



Guatemala	Art. 69 (garantizar las condiciones adecuadas de salud, seguridad y previsión social a los trabajadores trasladados)	- Código de Trabajo (Título V Higiene y Seguridad en el Trabajo) - Reglamento sobre Higiene y Seguridad en el trabajo (Acuerdo de 1957)
Guyana	Art. 23 (derecho a condiciones de trabajo)	- Ley del Empleo (No. 9 de 1984) - Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (No. 32 de 1997)
Haití		- Código de Trabajo (Capítulo III Obligaciones de los contratantes)
Honduras	Art. 127 (derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo); Art. 128.6 (el empleador está obligado a cumplir con las disposiciones legales sobre higiene y salubridad, adoptar las medidas de seguridad adecuadas en el trabajo, prevenir los riesgos profesionales y asegurar la integridad física y mental de los trabajadores); y Art. 128.12 (indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)	- Código de Trabajo (Título IV Protección a los trabajadores durante el ejercicio del trabajo) - Reglamento general de medidas preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Acuerdo Ejecutivo No. STSS 001-02)
Jamaica	Art. 13.3.j (derecho a disfrutar de un medio ambiente saludable y productivo, libre de amenaza de lesiones o daños)	- Ley de fábricas (No. 8 de 2009)
México	Art. 123.A, XIV (la responsabilidad de los empresarios por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; el derecho a la indemnización correspondiente); y XV (la	- Ley Federal del Trabajo (Título IV Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones)



	obligación del empleador en respetar las normas sobre higiene y seguridad en su establecimiento; la adopción de medidas adecuadas para prevenir accidentes)	- Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de trabajo
Nicaragua	Art. 82.4 (derecho a condiciones de trabajo que garantice la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador)	- Código de Trabajo (Título V de la Higiene y seguridad ocupacional y de los riesgos profesionales) - Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo (Ley No. 618 de 2007)
Panamá	Art. 64 (asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa)	- Código de Trabajo (Libro II Riesgos Profesionales) - Reglamento General de Prevención de Riesgos Profesionales y de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Resolución 45-588-2011-J.D.)
Paraguay	Arts. 86 (derecho a un trabajo realizado en condiciones dignas y justas) y 99 (el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo quedan sujetas a la fiscalización de las autoridades competentes)	- Código de Trabajo (Libro Segundo: De las condiciones generales del trabajo, Título V: De la seguridad e higiene en el trabajo) - Reglamento general técnico de seguridad, higiene y medicina en el trabajo (Decreto 14390/1992)
Perú	Art. 2.22 (derecho a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado para el desarrollo de su vida)	- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley No. 29783) - Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto Supremo No. 005-2012-TR)



República Dominicana	Art. 62.8 (los empleadores deben garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, salubridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados)	- Código de Trabajo (Principio XII y Título IV de los derechos y obligaciones resultantes del contrato) - Decreto 522-06 (Reglamento de la Seguridad y Salud en el Trabajo)
San Cristóbal y Nieves		- Normas laborales justas (Ordenanza No. 10 de 1990)
San Vicente y las Granadinas		- Ley de protección al empleo (2003) - Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (2017)
Santa Lucía		- Ley de los Trabajadores (Capítulo XVI Seguridad y Salud Ocupacional) - Ley del Trabajo (Parte IV Seguridad y Salud Ocupacional)
Surinam	Art. 24 (la creación de condiciones en las que se logre la óptima satisfacción de las necesidades básicas de trabajo, alimentación, salud, educación, energía, vestido y comunicación); Art. 28.b (el derecho a que el desempeño de sus tareas en condiciones humanas para permitir el autodesarrollo) y c (el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables)	- Ley del Trabajo (1963) - Decreto de Condiciones de Trabajo (Reglamento de Seguridad No. 7) - Decreto de Seguridad (Reglamento de Seguridad No. 8)
Trinidad y Tobago		- Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (No. 1 de 2004)
Uruguay	Art. 54 (la ley reconoce la higiene física y moral en el trabajo)	- Ley de prevención de accidentes de trabajo (Ley No. 5032 de 1914)



**INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK**

		<ul style="list-style-type: none">- Ley sobre trabajos insalubres (Ley No. 11.577 de 1950)- Ley de seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Ley N. 16.074 de 1989)- Decreto del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 83/96)
Venezuela	Art. 87 (el empleador garantiza condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados)	<ul style="list-style-type: none">- Ley Orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (2005)- Ley Orgánica del Trabajo (Título III de la justa distribución de la riqueza y de las condiciones de trabajo, Capítulo V Condiciones Dignas de Trabajo)

Elaboración propia



La lectura del artículo 7° del Protocolo de San Salvador muestra que el derecho a las condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias tiene una multiplicidad de derechos a su interior, donde la seguridad e higiene en el trabajo es solo uno de ellos. Por lo que su protección también se extiende al derecho a una remuneración justa; el derecho al igual salario por igual trabajo; la libertad de trabajo; el derecho a la promoción profesional; el derecho a la estabilidad en el empleo; la protección frente al despido injustificado; la prohibición del trabajo nocturno de los menores de edad en labores insalubres o peligrosas; la limitación de la jornada de trabajo; el derecho al descanso semanal remunerado; el derecho a las vacaciones pagadas; y el derecho a la remuneración en los feriados.

Analizando el derecho a la seguridad, salud e higiene en el trabajo, la Corte IDH identifica sus componentes en base a la construcción jurídica que desarrollan sus fallos judiciales, los instrumentos internacionales, la jurisprudencia de otros tribunales internacionales, y los pronunciamientos de los órganos de control internacional.

El primer componente del derecho a la seguridad e higiene en el trabajo es el derecho del trabajador a realizar sus labores en condiciones adecuadas de seguridad, higiene y salud que prevengan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.⁸⁸

Al principio, la Corte IDH lo vincula al derecho a la salud de las personas trabajadoras⁸⁹ y, luego lo complementa con la prevención de los riesgos propios de las labores que provocan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.⁹⁰ En el caso de la salud de las personas trabajadoras, no se refiere solo a la ausencia de enfermedad o dolencia, sino también a los elementos físicos y mentales que están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo. En esos mismos términos es definido en el artículo 3, e) del Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores de la OIT.⁹¹ Respecto a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la OIT define, en primer lugar, al accidente de trabajo como el suceso ocurrido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que causa: a) lesiones profesionales mortales; b) lesiones profesionales no mortales; y, en segundo lugar, a la enfermedad profesional como una enfermedad contraída como resultado a la exposición a factores de riesgos inherentes a la actividad laboral.⁹²

⁸⁸ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2020b. *Caso Spoltore vs. Argentina. Sentencia de 9 de junio de 2020 (Excepción preliminar, Fondo, Reparación y Gastos)*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C., No. 404, párrafos 94 y 99. NACIONES UNIDAS, 2016. *Observación General núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias*. Ginebra: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No 23, párrafo 25.

⁸⁹ Ídem., párrafo 97.

⁹⁰ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2020a. *Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en San Antônio de Jesus y sus familiares vs. Brasil*, párrafo 174.

⁹¹ Cfr. ALLI, Benjamin O., 2002. *Principios fundamentales de la salud y seguridad en el trabajo*. Madrid: Organización Internacional del Trabajo - Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, p. 103.

⁹² Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2002. *Registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y lista de la OIT relativa a enfermedades profesionales*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª. Reunión de la CIT, Informe V (1). Ese mismo año, ambos conceptos son recogidos



Aunque no lo señala expresamente la jurisprudencia de la Corte IDH, debería incorporarse como segundo componente el derecho del trabajador a interrumpir el trabajo en caso de peligro inminente para su salud o su seguridad.

Este derecho está recogido en la legislación continental y mundial.⁹³ También lo establece el artículo 13 del Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores en estos términos: “De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud”. Igualmente está recogido en el artículo 12.1 del Convenio 167 de la OIT sobre seguridad y salud en la construcción y el artículo 7, c) del Convenio 184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura.

El tercer componente del derecho a la seguridad e higiene en el trabajo es el derecho del trabajador a acceder y conocer la información sobre la situación de riesgos existentes que pueden afectar su salud o seguridad. La finalidad del derecho es asegurar que la labor de las personas en el mundo del trabajo se realice bajo condiciones de trabajo sin peligros o riesgos, por lo que los propios trabajadores deberían conocer las condiciones en que se desenvuelven las labores y, para ello, deben estar debidamente informados.⁹⁴

en el Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, en su artículo 1 a) y b) sobre definiciones.

⁹³ Por ejemplo, el artículo 184 bis del Código de Trabajo chileno prescribe: “(...) el trabajador tendrá el derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud (...)”. La Ley de seguridad y salud en el trabajo peruana (Ley No. 29783) establece en su artículo 63 sobre interrupción de actividades en caso inminente peligro: “El empleador establece las medidas y da instrucciones necesarias para que, en caso de un peligro inminente que constituya un riesgo importante o intolerable para la seguridad y salud de los trabajadores, *estos puedan interrumpir sus actividades, e incluso, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio o lugar físico donde se desarrollen las labores*. No se pueden reanudar las labores mientras el riesgo no se haya reducido o controlado (la cursiva es nuestra)”. El artículo 4.3 del Decreto 522-06 dominicano (Reglamento de la Seguridad y Salud en el Trabajo) al señalar: “El trabajador tiene derecho, luego de agotar los canales internos con el empleador, de interrumpir su actividad laboral cuando la misma entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud”. La Decisión 584, Instrumento Andino de la seguridad y salud en el trabajo de la Comunidad Andina de Naciones señala en su artículo 21: “Sin perjuicio de cumplir con sus obligaciones laborales, los trabajadores tienen derecho a interrumpir su actividad cuando, por motivos razonables, consideren que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad o la de otros trabajadores. En tal supuesto, no podrán sufrir perjuicio alguno, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave”. También fuera de nuestro continente se recoge este derecho. Así, la Ley de prevención de riesgos laborales española (Ley 31/1995) establece en su artículo 14.1 donde regula que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluye: “Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, *paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente* y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (la cursiva es nuestra)”.

⁹⁴ Cfr. ALLI, Benjamin O., 2002. *Óp. Cit.*, p. 36-37.



En términos generales, el derecho a la información forma parte de los derechos procedimentales, que también incluyen al derecho a la participación pública y el derecho al acceso a la justicia, incluyendo la reparación.⁹⁵ Así, el artículo 6 sobre la educación, formación y sensibilización del público de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático de 1992 señala que los compromisos de los Estados conducen a que dentro de sus planes nacionales promuevan y faciliten: el acceso del público a la información sobre el cambio climático y sus efectos; la participación del público en el estudio del cambio climático y sus efectos y en la elaboración de las respuestas adecuadas; y, la formación del personal científico, técnico y directivo.⁹⁶ También es incorporado en el Principio 10 de la Declaración de Río sobre el medio ambiente y el desarrollo del mismo año: “El mejor modo de tratar las cuestiones ambientales es con la participación de todos los ciudadanos interesados, en el nivel que corresponda. En el plano nacional, toda persona debe *tener acceso adecuado a la información sobre el medio ambiente* del que dispongan las autoridades públicas, incluida *la información sobre los materiales y las actividades que encierran peligro* en sus comunidades, así como la oportunidad de participar en los procesos de adopción de decisiones. Los Estados deberán facilitar y fomentar la sensibilización y la participación de la población poniendo la información a disposición de todos. Deberá proporcionarse acceso efectivo a los procedimientos judiciales y administrativos, entre éstos el resarcimiento de daños y los recursos pertinentes (las cursivas son nuestras)”.⁹⁷ Además, debemos agregar el Convenio de Aarhus de 1998, que define el marco jurídico de los derechos de acceso a la información, la participación y el acceso a la justicia medioambiental. Muestra de ello es su artículo 1: “A fin de contribuir a proteger el derecho de cada persona, de las generaciones presentes y futuras, a vivir en un medio ambiente que permita garantizar su salud y su bienestar, cada Parte garantizará *los derechos de acceso a la información sobre el medio ambiente*, la participación del público en la toma de decisiones y el acceso a la justicia en materia medioambiental de conformidad con las disposiciones del presente Convenio (la cursiva es nuestra)”. Esto se reafirma en el artículo 12 del Acuerdo de París sobre el cambio climático de 2015, donde señala: “Las partes deberán cooperar en la adopción de las medidas que correspondan para mejorar la educación, la formación, la sensibilización y participación del público y el *acceso público a la información* sobre el cambio climático, teniendo presente la importancia de estas medidas para mejorar la acción en el marco del presente Acuerdo (las cursivas son nuestras)”.⁹⁸

La Corte IDH lo establece cuando analiza la garantía de los derechos a la vida y a la integridad personal en el contexto de la protección del medio ambiente, en base al artículo 13 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en razón que las actividades pueden afectar

⁹⁵ Cfr. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2021. *Óp. Cit.*, p. 9.

⁹⁶ Cfr. NACIONES UNIDAS, 1992a. *Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático*. Washington: Naciones Unidas, Artículo 6, a), ii), iii) y iv).

⁹⁷ NACIONES UNIDAS, 1992b. *Óp. Cit.*, Principio 12.

⁹⁸ NACIONES UNIDAS, 2015. *Óp. Cit.*, artículo 12.



el medio ambiente.⁹⁹ También el Tribunal Europeo de Derechos Humanos sostiene que las autoridades que realizan actividades peligrosas que impliquen riesgos para la salud de las personas, tienen la obligación de establecer un procedimiento efectivo y accesible para las personas en acceder a toda la información relevante y apropiada.¹⁰⁰

Si bien la jurisprudencia se refiere al otorgamiento de información que debe proporcionar el Estado a la población antes situaciones que afecten al medio ambiente, no aborda si la información también debe proporcionarla un sujeto privado (el empleador) y si dicho derecho a la información cubre a las personas trabajadoras. Por un lado, la protección de los derechos humanos no se reduce a la esfera pública sino también incluye la relación entre particulares, como veremos en el siguiente apartado, por lo que hay obligaciones de los empleadores en seguridad e higiene en el trabajo establecidos por los derechos humanos laborales. Por otro lado, el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores expresamente señala en el artículo 19 que deben adoptarse disposiciones a nivel de empresa: “(...) (c) los representantes de los trabajadores en la empresa *reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y salud* y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales; (...) (la cursiva es nuestra)”. También el artículo 7, b) del Convenio 184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura señala que la legislación nacional debe asegurar que se rinda a los trabajadores una información adecuada y apropiada sobre los peligros y riesgos relacionados con su labor y las medidas que deben adoptarse para su protección. Pero la información que debe proporcionarse no se reduce a los peligros y riesgos de las labores, sino también “obtener información relativa a su salud o seguridad que obre en poder del empleador o de la autoridad competente”.¹⁰¹

El cuarto componente del derecho a la seguridad e higiene en el trabajo es el derecho a la participación de las personas trabajadoras y sus organizaciones en la elaboración y aplicación de las medidas apropiadas sobre la materia. La participación de las personas trabajadoras y sus organizaciones es clave para lograr que las medidas que se adopten alcancen su finalidad: “La cooperación entre la dirección de la empresa y las personas trabajadoras o sus representantes en el seno de la empresa constituye un elemento esencial de las medidas de organización que deben adoptarse para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el lugar de trabajo. La participación es un derecho fundamental y es también un deber”.¹⁰²

⁹⁹ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017a. *Opinión Consultiva OC-23/17*, párrafos 213 y 214.

¹⁰⁰ Cfr. TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS, 1998a. *Caso Guerra y otros vs. Italia. Sentencia de 19 de febrero de 1998*. Estrasburgo: Secretaría de la Corte, No. 14967/98, párrafo 60. TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS, 1998b. *Caso McGinley y Egan vs. Reino Unido. Sentencia de 9 de julio de 1998*. Estrasburgo: Secretaría de la Corte, No.21825/93 y No. 23414/94, párrafo 101.

¹⁰¹ ALLI, Benjamin O., 2002. *Óp. Cit.*, p. 64.

¹⁰² Ídem., p. 69.



En el anterior componente listamos una serie de instrumentos internacionales de medio ambiente que reconocen los derechos procedimentales en la materia, entre los que destaca el derecho a la participación de las personas en la toma de decisiones de carácter medioambiental, por lo que no necesitamos repetirlos.

También la participación se plasma reiteradamente como el deber de consultar a las personas trabajadoras y sus organizaciones en las normas internacionales del trabajo sobre la seguridad y salud. Por ejemplo, el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores lo reconoce en la formulación, aplicación y reexaminación de la política nacional sobre la materia (artículo 4); o para la adopción de las medidas necesarias para dar efecto a la política nacional (artículo 8); o que los empleadores consulten sobre los aspectos de la seguridad y salud relacionados con su trabajo (artículo 19, e). El Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores de la OIT lo hace para el sistema de registro y notificación (artículo 2). El Convenio 161 de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo lo establece en la formulación, aplicación y reexaminación de una política coherente sobre los servicios de salud en el trabajo (artículo 2); o para la elaboración de los planes en el establecimiento de los servicios de salud en el trabajo (artículo 3.2); o sobre las medidas que deben adoptarse para cumplir con la política nacional. El Convenio 167 de la OIT sobre seguridad y salud en la construcción señala que deben consultarse a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores sobre las medidas que deban adoptarse para dar efectos al Convenio (artículo 3); o que la legislación nacional debe reconocer el derecho de los trabajadores a participar en el establecimiento de condiciones seguras de trabajo (artículo 10). El Convenio 184 de la OIT sobre la seguridad y la salud en la agricultura lo hace en la formulación, aplicación y reexaminación de la política nacional sobre la materia, de modo que pueda prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo (artículo 4). El Convenio 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo establece que se debe consultar a las organizaciones más representativas de mediante el desarrollo de la política, un sistema y un programa nacional con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo (artículo 2.1); o la consulta para elaborar la política nacional que promueva los principios básicos (artículo 3.3).

También el CDESC sostiene al interpretar el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que se debe garantizar una amplia participación en la formulación, aplicación y revisión de la política nacional en seguridad e higiene, en particular de las personas trabajadoras, los empleadores y las organizaciones que los representan.¹⁰³ Aunque el derecho a la participación exige que debe producirse de manera auténtica.¹⁰⁴

Ya mencionamos en párrafos previos el reconocimiento del derecho a la participación en los instrumentos internacionales de medio ambiente, por lo que no se requiere repetirlo.

¹⁰³ NACIONES UNIDAS, 2016. *Óp. Cit.*, párrafo 25.

¹⁰⁴ Cfr. NACIONES UNIDAS, 2021. *Óp. Cit.*, párrafo 39.



Finalmente, hay que resaltar que la participación de las mujeres es recogida como un principio expreso por los instrumentos internacionales de medio ambiente: “Las mujeres desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo. Es, por tanto, imprescindible contar con su plena participación para lograr el desarrollo sostenible”.¹⁰⁵ De modo que asegurar la participación de la trabajadora es esencial para el cumplimiento del derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, en razón que las condiciones propias de su prestación laboral (por ejemplo, los períodos de menstruación, la madre gestante, lactancia, etc.) exigen ser consideradas.

El quinto componente del derecho a la seguridad e higiene en el trabajo es el derecho a la formación que deben recibir las personas trabajadoras para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. La formación otorga y mejora los conocimientos, las habilidades o las calificaciones del trabajador para que pueda cumplir sus labores en un marco de seguridad laboral. Corresponde a la responsabilidad del empleador o a la dirección de la empresa implementar la formación.¹⁰⁶

El derecho a la formación ha sido recogido en las normas internacionales del trabajo. Así, el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores establece que la política nacional debe tener en cuenta “la formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene” (artículo 5, c); o las medidas en la legislación y prácticas nacionales que faciliten la información sobre la instalación y utilización correctas de las maquinarias, los equipos, las sustancias, sobre los riesgos que representan, así como las instrucciones para prevenir los riesgos conocidos (artículo 12, b); o la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medioambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación (artículo 14). El Convenio 161 de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo señala que estos servicios de salud deben cumplir la función de dar formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía (artículo 5, h). El Convenio 167 de la OIT sobre seguridad y salud en la construcción considera a la persona competente la que tiene las calificaciones adecuadas, como una formación apropiada y conocimientos, experiencia y aptitudes suficientes para ejecutar sus funciones específicas en condiciones de seguridad (artículo 2, f). Por ello, el Convenio señala que en las diversas tareas que se cumplen en la construcción deben ser manejados por trabajadores que hayan recibido una formación apropiada de acuerdo a la legislación nacional (arts. 15, e; 16, d; y 17, d). Además, subraya que el empleador es el responsable en garantizar que el personal de los primeros auxilios dentro de la empresa tiene la formación apropiada (artículo 31). El Convenio 184 de la OIT sobre la seguridad y la salud en la agricultura establece que la legislación nacional asegure que se les brinde a los trabajadores una formación adecuada y apropiada, así como las instrucciones sobre seguridad y salud (artículo 7, b); lo que es una exigencia que se repite

¹⁰⁵ NACIONES UNIDAS, 1992b. *Declaración de Río sobre el medio ambiente y el desarrollo*. Río de Janeiro: Conferencia de las Naciones Unidas sobre el medio ambiente y el desarrollo (Doc. ONU.NCONOP.151/26/Rev.1. Vol.1), Principio 20.

¹⁰⁶ ALLI, Benjamin O., 2002. *Óp. Cit.*, p. 70-71.



como una medida de prevención y protección en las diversas tareas que cumplen las personas trabajadoras del sector agrícola. Finalmente, el Convenio 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo señala que al elaborar la política nacional se debe incluir entre los principios básicos desarrollar una cultura de prevención que incluya la formación (artículo 3, 3). Esto se ve reforzado con la exigencia que el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo incluya la formación en la materia (artículo 4, 3, c).

Finalmente, el sexto componente del derecho a la seguridad e higiene en el trabajo es el derecho del trabajador al acceso a la justicia o a la reclamación, así como la reparación o indemnización por verse afectados por una lesión, daño, accidente de trabajo o enfermedad profesional prevenible. En cuanto al acceso a la justicia o el derecho a la reclamación, la Corte IDH sostiene que los Estados: “deben asegurar que los trabajadores afectados por un accidente o enfermedad profesional prevenible tengan acceso a mecanismos adecuados de reclamación, como los tribunales, para solicitar una reparación o indemnización”.¹⁰⁷

Al igual que en el derecho al acceso a la información y el derecho a la participación en la toma de decisiones sobre seguridad e higiene en el trabajo ya señalados, los instrumentos internacionales de medio ambiente recogen expresamente el derecho al acceso a la justicia.

Respecto a la reparación o indemnización, el artículo 63.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece: “Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en esta convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá, asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización de la parte lesionada”. Por lo que, ante la violación del derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, corresponde dentro del sistema interamericano de derechos humanos que la persona afectada reciba una reparación o indemnización. También este componente es respaldado por el CDESC al interpretar el PIDESC: “Los trabajadores afectados por un accidente o enfermedad profesional prevenible deberían tener derecho a una reparación, incluido el acceso a mecanismos adecuados de reclamación, como los tribunales, para resolver las controversias”.¹⁰⁸

d) Las obligaciones generales del derecho a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo (seguridad e higiene en el trabajo) en relación con el derecho al medio ambiente sano

La correspondencia al reconocimiento de un derecho humano es la formulación de obligaciones que deben ser cumplidos por los Estados, pero que también se extiende, en el

¹⁰⁷ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2020b. *Caso Spoltore vs. Argentina*, párrafo 99.

¹⁰⁸ NACIONES UNIDAS, 2016. *Loc. Cit.*, párrafo 29. También NACIONES UNIDAS, 2006. *Observación General núm. 18 (2005) sobre el derecho al trabajo (artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*. Ginebra: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No 18, E/C.12/GC/18 de 6 de febrero de 2006, párrafo 48.



caso de los derechos humanos laborales, hacia los empleadores respecto a sus asalariados, o los contratistas con las personas trabajadoras autónomos. Como bien subraya el CDESC, el derecho a las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias se aplica a toda persona, sin diferencia de sexo, edad o sector en el que se desempeñe, las personas trabajadoras con discapacidad, las personas trabajadoras de la economía, las personas trabajadoras migrantes, las personas trabajadoras pertenecientes a minorías étnicas y a otras minorías, las personas trabajadoras domésticos, las personas trabajadoras por cuenta propia, las personas trabajadoras agrícolas, las personas trabajadoras refugiados y las personas trabajadoras no remunerados.¹⁰⁹ En base a este criterio clasificaremos las obligaciones de los Estados y de los empleadores, respectivamente.

La Corte IDH sostiene que la primera obligación de los Estados es respetar los derechos y libertades reconocidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, lo que significa la restricción del ejercicio del poder estatal (obligación negativa). En el caso del derecho al medioambiente sano, la Corte IDH sostiene que: “los Estados deben abstenerse de (i) cualquier práctica o actividad que deniegue o restrinja el acceso, en condiciones de igualdad, a los requisitos para una vida digna, como lo son, el agua y la alimentación adecuada, entre otros, y de (ii) contaminar ilícitamente el medio ambiente de forma que se afecte las condiciones que permitan la vida digna de las personas, por ejemplo, mediante el depósito de desechos de empresas estatales en formas que afecten la calidad o el acceso al agua potable y/o a las fuentes de alimentación”.¹¹⁰ Parafraseando esta obligación al derecho de condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias (seguridad e higiene en el trabajo) significa que los Estados deben abstenerse a cualquier práctica o actividad que deniegue o restrinja el acceso a dichas condiciones de trabajo y que su acción contamine ilícitamente el medio ambiente de trabajo en las empresas estatales o empresas privadas.

La segunda obligación es garantizar el derecho de condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo por medio de la adopción de medidas (obligación positiva), determinables en función de las particulares necesidades de protección de los sujetos de derecho, ya sea por su condición personal o por la situación específica en que se encuentre¹¹¹, incluyendo el deber de prevenir, en la esfera privada, donde terceros vulneren los bienes jurídicos protegidos.¹¹²

En el caso del derecho al medio ambiente sano, la Corte IDH sostiene que para que surja esta obligación positiva se requiere: “(i) al momento de los hechos la autoridades sabían o debían saber de la existencia de una situación de riesgo real e inmediato para la vida de un individuo o grupo de individuos determinados, y no tomaron las medidas necesarias dentro del ámbito

¹⁰⁹ Cfr. NACIONES UNIDAS, 2016. *Óp. Cit.*, párrafo 5.

¹¹⁰ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017a. *Opinión Consultiva OC-23/17*, párrafo 117.

¹¹¹ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2020a. *Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en San Antón de Jesus y sus familiares vs. Brasil*, párrafo 115.

¹¹² Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2005b. *Caso de la Masacre de Mapiripán vs. Colombia*, párrafo 111.



de sus atribuciones que razonablemente podía esperarse para prevenir o evitar ese riesgo, y (ii) que exista una relación de causalidad entre la afectación a la vida o a la integridad y el daño significativo causado al medio ambiente”.¹¹³

Siguiendo las pautas de la Corte IDH sobre los requerimientos previos para exigir esta obligación positiva, en el caso del derecho de condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias (seguridad e higiene en el trabajo) vinculado al derecho al medio ambiente sano podemos afirmar que se cumplen plenamente. Por un lado, el Estado conoce de la situación de riesgo que se produce en el mundo del trabajo. Sirvan de ejemplo las 7,616 personas que fallecen diariamente en el mundo de trabajo por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo que significa, 2,78 millones de fallecimientos anuales o los 374 millones de trabajadores que sufren accidentes de trabajo no mortales anualmente¹¹⁴. También se pueden mencionar las cifras reseñadas sobre el impacto negativo del cambio climático en el mundo del trabajo de la primera parte. Por otro lado, el conocimiento de las situaciones de riesgo en el mundo del trabajo es una de las causas que la legislación laboral continental imperiosamente regule esta materia, conforme queda evidenciando en el cuadro 5. Sin embargo, las crecientes cifras de personas que sufren accidentes de trabajo o enfermedades profesionales en el continente evidencian la insuficiencia de su contenido o la falta de su aplicación, ambas son responsabilidades directas del Estado.

Tras el cumplimiento de los requerimientos previos, el marco jurídico para la adopción de medidas apropiadas para garantizar el derecho de condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo (seguridad e higiene en el trabajo) en el continente debe tener presente que se trata de un compromiso ni condicionado ni limitado por ninguna otra consideración, donde las medidas deben ser deliberadas, concretas y orientadas los más claramente posible hacia la satisfacción de las obligaciones.¹¹⁵

El deber de los Estados en adoptar medidas apropiadas significa crear un marco normativo que disuada cualquier amenaza al derecho de condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias reconocida en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.¹¹⁶ Ese marco normativo debe materializar los seis componentes señalados en el anterior apartado sobre el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo: a) el derecho a realizar sus labores en condiciones adecuadas de seguridad, higiene y salud que prevengan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; b) el derecho a interrumpir el trabajo en caso de peligro inminente para su salud y seguridad; c) el derecho a conocer y acceder a la información sobre la situación de riesgos existentes que pueden afectar la salud

¹¹³ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017a. *Opinión Consultiva OC-23/17*, párrafo 120.

¹¹⁴ Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019b. *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, p. 1.

¹¹⁵ Cfr. NACIONES UNIDAS, 1991. *La índole de las obligaciones de los Estados Partes (pár. 1 del artículo 2 del Pacto)*. Ginebra: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 3, párrafo 2.

¹¹⁶ Parafraseando a la Corte cuando lo aborda en el vínculo del derecho a la vida y el derecho al medio ambiente sano. Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2020a. *Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en San Antônio de Jesus y sus familiares vs. Brasil*, párrafo 116.



o la seguridad en el mundo del trabajo; d) el derecho a la participación de las personas trabajadoras y sus organizaciones en la elaboración y aplicación de las medidas apropiadas sobre la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo; e) el derecho a la formación que deben recibir las personas en el mundo del trabajo para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; f) el derecho al acceso a la justicia, la reparación o indemnización por verse afectado por una lesión, daño, accidente o enfermedad profesional prevenible.

El deber de los Estados en adoptar medidas apropiadas para crear un marco normativo también está recogido en los dos principales convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo. Por un lado, el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores establece que los Estados Miembros deben formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras y medio ambiente de trabajo, con el objeto de prevenir los accidentes y daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo (artículo 4). Por otro lado, el Convenio 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo señala que los Estados Miembros deben promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales (artículo 2).¹¹⁷ Ambos convenios tienen por finalidad que la política nacional materialice un marco normativo que asegure el respeto del derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Igualmente, la exigencia de la elaboración de una política nacional sobre la seguridad e higiene para prevenir los accidentes y daños a la salud relacionados con el trabajo forma parte del contenido del derecho humano laboral reconocido en el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sostiene el CDESC.¹¹⁸

La exigencia de contar con un marco normativo le ordena al Estado adecuar su normativa al contenido de las disposiciones de los derechos reconocidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Esto significa, por un lado, suprimir las normas y prácticas que violan el derecho; y, por otro lado, la expedición de normas que sean armoniosas al derecho.¹¹⁹ A su vez, deben eliminarse las barreras legales y administrativas existentes que limiten el acceso a la justicia, especialmente, para las personas que sufran una mayor vulnerabilidad.¹²⁰

¹¹⁷ Un análisis más profundo sobre el contenido del Convenio 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo lo realiza la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2017. *Trabajar juntos para promover un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Estudio general relativo a los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo sobre el marco promocional, la construcción, las minas y la agricultura*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución), Informe III (Parte 1B).

¹¹⁸ Cfr. NACIONES UNIDAS, 2016. *Óp. Cit.*, párrafo 25.

¹¹⁹ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2021a. *Caso de los Buzos Miskitos (Lemonth y Otros) vs. Honduras*, párrafo 45.

¹²⁰ Ídem., párrafo 50.



El deber de los Estados en garantizar las medidas apropiadas debe venir acompañada con una fiscalización sobre las condiciones de trabajo en el mundo del trabajo, de modo que se pueda verificar el cumplimiento del marco normativo.¹²¹ La fiscalización debe ser más diligente respecto a los riesgos profesionales en las actividades peligrosas¹²² o insalubres. Por ello, la Corte IDH sostiene que esta obligación conduce a que el Estado organice el aparato gubernamental para que sea capaz de garantizarlo.¹²³ Del mismo modo, la CIDH subraya: “que las relaciones laborales hacen parte de un ámbito que corresponde regular e inspeccionar al Estado”.¹²⁴ Así, resulta una exigencia la conformación de un mecanismo de inspección laboral que vigile la aplicación de las normas sobre seguridad e higiene en el mundo del trabajo y un sistema sancionador ante su incumplimiento.

La exigencia a los Estados en la conformación de un sistema de inspección laboral eficaz también está recogida en los convenios fundamentales de seguridad e higiene en el trabajo de la OIT. Por un lado, el artículo 9 del Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores establece: “1. El control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente. 2. El sistema de control deberá prevenir sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o de los reglamentos”. Por otro lado, el artículo 4.2 del Convenio 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo al abordar el sistema nacional señala que debe incluir: “(...) c) mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección (...)”. Justamente la falta de fiscalización del Estado es uno de los incumplimientos más recurrentes en la violación de los derechos humanos laborales.¹²⁵ Por ejemplo, en el *Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en San Antônio de Jesus y sus familiares*, el Estado brasileño tenía la obligación reforzada de fiscalizar las condiciones de trabajo y garantizar la protección de la vida y la salud de los trabajadores, al no hacerlo, no solo deja de garantizarlo sino también agrava las condiciones de discriminación estructural en que se encontraban las víctimas.¹²⁶

¹²¹ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2020a. *Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en San Antônio de Jesus y sus familiares vs. Brasil*, párrafos 152 y 173.

¹²² Ídem., párrafos 118 y 149.

¹²³ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 1988. *Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras. Sentencia de 29 de julio de 1988*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C., No. 4, párrafo 166.

¹²⁴ COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2018, párrafo 119.

¹²⁵ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2020a. *Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en San Antônio de Jesus y sus familiares vs. Brasil*, párrafo 173.

¹²⁶ Ídem., párrafo 201.



Como subraya la Corte IDH, la obligación de garantizar el libre y pleno ejercicio del derecho humano no se agota con la existencia de un orden normativo, sino también debe haber una conducta estatal que asegure su existencia en la realidad¹²⁷, y se ejerza sin discriminación.¹²⁸ Asimismo, la obligación de garantizar las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo (seguridad e higiene en el trabajo) significar prevenir que se produzcan violaciones al derecho. En este caso, consiste en prevenir la ocurrencia de lesiones o accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. Por ejemplo, en el *Caso de los Buzos Miskitos*, el Estado hondureño falló en su deber de prevenir los accidentes de trabajo y de garantizar la aceptabilidad y calidad del ejercicio laboral de las víctimas. Esto es más relevante cuando se afecta gravemente el derecho a la vida y a la integridad personal de los buzos porque trajo como consecuencia la adquisición de enfermedades y discapacidades.¹²⁹

La prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales tiene un marco amplio de actuación obligatoria del Estado. Uno de los aspectos centrales de la prevención es preparar un sistema de salud de atención médico sanitaria.¹³⁰ Por ello, la Corte IDH, apoyándose en la Organización Panamericana de la Salud, marca las pautas sobre el tipo de atención en salud que se debe proporcionar a las personas que sufren accidentes de trabajo o enfermedades profesionales en base a tres prevenciones: i) la prevención primaria que abarca la protección de las personas; ii) la prevención secundaria que permite la atención de personas en riesgo, lo que incluye un diagnóstico temprano y tratamiento oportuno; y, iii) la prevención terciaria que implica la atención a las personas enfermas: rehabilitación y reinserción laboral.¹³¹

Estas pautas son el vínculo entre el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo con las prestaciones de salud del derecho a la seguridad social. Así, la Corte define el derecho a la seguridad social como la protección que proporciona la sociedad a la persona y su familia frente a contingencias futuras que de producirse ocasionarán consecuencias perjudiciales, por lo que deben adoptarse medidas para protegerla¹³², lo que incluye el acceso a la asistencia médica y un ingreso en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidente de trabajo, maternidad o pérdida del sostén de la familia.¹³³

¹²⁷ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 1988. *Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras*, párrafo 167.

¹²⁸ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2020a. *Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en San Antônio de Jesus y sus familiares vs. Brasil*, párrafo 172.

¹²⁹ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2021a. *Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth y Otros) vs. Honduras*, párrafo 78.

¹³⁰ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2006a. *Caso Comunidad Indígena Sawhoyamaya vs. Paraguay*, párrafo 167.

¹³¹ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2021a. *Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth y Otros) vs. Honduras*, párrafo 84.

¹³² Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2019. *Caso Muelle Flores vs. Perú.*, párrafo 173.

¹³³ Ídem., párrafo 185.



Las obligaciones que garantice el derecho a las condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias (seguridad e higiene en el trabajo) no se reduce solo al Estado, también los empleadores tienen responsabilidades al respecto.

La Corte IDH afirma que el Estado es responsable “por la actuación de terceros que actúen con su tolerancia, aquiescencia, negligencia, o respaldados por alguna directriz o política estatal que favorezca la creación o mantenimiento de situaciones de discriminación”.¹³⁴ Lo que puede extenderse a los demás derechos humanos. En otras palabras, la garantía del cumplimiento de las obligaciones que se desprenden del contenido de un derecho humano conduce al Estado a fiscalizar que la empresa privada sea respetuosa de los derechos humanos laborales y la legislación laboral. Por ello, la Corte IDH sostiene: “la obligación de garantía se proyecta, más allá de la relación entre los agentes estatales y las personas sometidas a su jurisdicción, y abarca el deber de prevenir, en la esfera privada, que terceros vulneren los bienes jurídicos protegidos”.¹³⁵ Del mismo modo, el CDESC resalta que los Estados incumplen la obligación de proteger cuando se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros.¹³⁶

El sustento jurídico inicial para fundamentar las responsabilidades del empleador ante la violación de la seguridad e higiene en el trabajo (y de los derechos laborales) proviene que los riesgos profesionales surgen en el lugar de trabajo, es decir, el espacio físico controlado directamente por el empleador. Sin embargo, la responsabilidad del empleador va más allá que el lugar físico del trabajo, porque su control no se reduce solo a dicho espacio. En la actualidad, la responsabilidad del empleador está en un ámbito más amplio que es el mundo del trabajo, en los términos como lo recoge el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y el acoso. En efecto, su artículo 3 señala que su aplicación en el mundo del trabajo cubre: “a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo”.

La definición de la responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos en el Derecho Internacional tiene como uno de sus pilares a los Principios Rectores sobre las

¹³⁴ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2003b. *Opinión Consultiva OC-18/03 sobre la “Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados”*. San José: Secretaría de la Corte, Serie A., No. 18, párrafo 152.

¹³⁵ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2005 b. *Caso de la Masacre de Mapiripán vs. Colombia*, párrafo 111.

¹³⁶ NACIONES UNIDAS, 2006. *Óp. Cit.*, párrafo 35.



empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas (2011). Los Principios Rectores postulan la recomendación de un marco para proteger, respetar y remediar en base a tres principios fundamentales: 1) la obligación del Estado en ofrecer protección frente a los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros (incluidas las empresas); 2) la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos, lo que significa actuar con la diligencia debida para no vulnerar los derechos de terceros y reparar las consecuencias negativas de sus actividades; 3) la obligación de mejorar acceso a las víctimas a vías de reparación efectiva.¹³⁷ Hay un énfasis que las empresas respeten y protejan los derechos humanos en favor de sus empleados y de las comunidades locales que son afectadas por sus actividades.¹³⁸

La Corte IDH incorpora la diligencia debida de las empresas de los Principios Rectores en su jurisprudencia cuando señala que: “deben actuar de conformidad con el respeto y la protección de los derechos humanos, así como prevenir, mitigar y hacerse responsables por las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos. En este sentido, tal como lo reiteran dichos principios, los Estados tienen la responsabilidad de proteger los derechos humanos de las personas contra las violaciones cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas”.¹³⁹ Asimismo, la CIDH, en su resolución sobre el cambio climático señala que: “Las empresas deben ajustar su comportamiento y operaciones a las normas del régimen de empresas y derechos humanos, en los términos establecidos en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (...)”.¹⁴⁰ Lo que también exige que las empresas pongan en marcha los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos.¹⁴¹

Las legislaciones laborales nacionales señalan como listado de las obligaciones que deben cumplir el empleador en materia de seguridad e higiene en el trabajo: a) la obligación de proveer equipos de protección adecuados frente a los riesgos derivados del trabajo;¹⁴² b) la obligación de prevenir y proteger a las personas trabajadoras frente a los riesgos profesionales;¹⁴³ c) la obligación de formación para garantizar que las personas trabajadoras conocen como proteger sus vidas, su salud y las de sus colegas;¹⁴⁴ d) la obligación de suministrar los medios de primeros auxilios;¹⁴⁵ e) la obligación de indemnizar las lesiones y

¹³⁷ Cfr. NACIONES UNIDAS, 2011. *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*, John Ruggie. *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*. Nueva York: Asamblea General, Consejo de Derechos Humanos, A/HRC/17/31, p. 3-4.

¹³⁸ Cfr. NACIONES UNIDAS, 2021. *Óp. Cit.*, párrafo 52.

¹³⁹ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2015b. *Caso Pueblos Kaliña y Lokono vs. Surinam. Sentencia de 25 de noviembre de 2015 (Fondo, Reparaciones y Costas)*. San José: Serie C., No. 309, párrafo 224.

¹⁴⁰ COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2021. *Óp. Cit.*, numeral 42, p. 22.

¹⁴¹ *Ídem.*, numeral 46, p. 23.

¹⁴² Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2020a. *Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en San Antônio de Jesus y sus familiares vs. Brasil*, párrafo 174.

¹⁴³ Cfr. ALLI, Benjamin O., *Óp. Cit.*, p. 37.

¹⁴⁴ *Ibidem.*

¹⁴⁵ *Ibidem.*



enfermedades relacionadas con el trabajo;¹⁴⁶ f) la obligación de proporcionar y mantener lugares de trabajo, maquinaria y equipos seguros;¹⁴⁷ g) la obligación de garantizar que las sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos no entrañan riesgos para la salud;¹⁴⁸ h) la obligación de prever medidas ante situaciones de emergencia y de accidentes;¹⁴⁹ i) La obligación que las personas trabajadoras tienen la calificación técnica para desempeñar su trabajo.¹⁵⁰

e) Las obligaciones específicas del derecho a las condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias (seguridad e higiene en el trabajo) en relación con el derecho al medio ambiente sano bajo el escenario del cambio climático

La interdependencia e indivisibilidad entre los derechos humanos cobra mayor relevancia en el escenario del cambio climático, donde las amenazas medioambientales a las que se enfrenta el mundo del trabajo tienen una respuesta jurídica conjunta desde los tratados internacionales sobre el medio ambiente, los instrumentos internacionales de derechos humanos y las normas internacionales del trabajo. En otras palabras, existe un marco normativo elaborado por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos que define las obligaciones de los Estados para enfrentar el cambio climático. En este apartado se pone énfasis en los instrumentos internacionales de la región sobre la lucha al cambio climático y las obligaciones de los Estados de la región, teniendo presente lo señalado en los apartados previos de este documento, por lo que se busca precisar las obligaciones más que repetir lo señalado previamente.

La Corte IDH identifica cuatro principales obligaciones en materia medioambiental: a) la obligación de prevención; b) la obligación de precaución; c) la obligación de cooperación; y, d) las obligaciones de procedimiento. Aquí nos centramos en las dos primeras obligaciones, adecuándolo al escenario del cambio climático en el mundo del trabajo. En cambio, la obligación de la cooperación se refiere a la colaboración internacional entre Estados, por lo que es un deber ubicado en las relaciones internacionales. Mientras la obligación de procedimiento lo estamos subsumiendo en el contenido de la obligación de prevención, como se muestra posteriormente.

1. La obligación de prevención

El deber de prevención forma parte de la obligación de garantizar, conforme se establece en el anterior acápite. Por ello, la Corte IDH afirma que el deber de los Estados es prevenir que se materialicen violaciones a los derechos reconocidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos. El deber de prevención significa adoptar todas las medidas apropiadas

¹⁴⁶ Ibidem.

¹⁴⁷ Ídem., p. 61.

¹⁴⁸ Ibidem.

¹⁴⁹ Ibidem.

¹⁵⁰ Ídem., p. 70.



para salvaguardar el derecho del medio ambiente sano respecto a todas las actividades que se produzcan dentro del territorio del Estado, así como, sancionar e indemnizar por su violación. De este modo, el deber de prevención tiene un contenido más amplio que la mera acción de prever o conocer de antemano un daño o perjuicio para evitarlo.¹⁵¹

La Corte Internacional de Justicia anota que el principio de prevención, como norma consuetudinaria, tiene su origen en la diligencia debida que se exige a un Estado en su territorio, por lo que los Estados están obligados a utilizar todos los medios a su disposición para evitar las actividades que tienen lugar en su territorio, o en cualquier área bajo su jurisdicción, que causen daños significativos, incluyendo hacia otro Estado.¹⁵² Debe entenderse el daño significativo en el marco jurídico del derecho al medio ambiente sano como “cualquier daño al medio ambiente que pueda conllevar una violación a los derechos de la vida o a la integridad personal, conforme al contenido y alcance de dichos derechos (...). La existencia de un daño significativo en estos términos es algo que deberá determinarse en cada caso concreto, con atención a las circunstancias particulares”.¹⁵³ Aquí la Corte IDH vincula la violación de los derechos a la vida o a la integridad personal (también incluiría el derecho a la salud, por ejemplo) provocado por un daño significativo al medio ambiente. Sin embargo, el daño significativo al medio ambiente puede producirse sin que inmediatamente o directamente se produzca la violación del derecho a la vida, o la integridad personal, o a la salud de un individuo o colectivo de personas. En nuestra opinión, el contenido del derecho al medio ambiente sano y su eventual violación no se reduce solo a la violación de estos derechos humanos, porque la violación puede afectar inicialmente solo a la naturaleza y después sus consecuencias perniciosas se materializan sobre las personas. En todo caso, el impacto negativo del cambio climático es un daño significativo al medio ambiente y afecta los derechos a la vida, a la integridad personal y a la salud de las personas.

Asimismo, el deber de prevención no se reduce a la protección general de las personas, sino que también exige prestar una mayor atención a los grupos más vulnerables. Esto es más evidente por el impacto negativo del cambio climático, donde la intensidad de la afectación es mayor sobre determinados colectivos. Por ejemplo, los pueblos indígenas, las personas que trabajan en labores a la intemperie, las mujeres que sufren un impacto diferenciado,¹⁵⁴ entre otros, como queda resaltado en la primera parte del Amicus Curiae. La Carta Social de las Américas de 2012 alienta que las políticas nacionales de combate al cambio climático tengan presente a estos colectivos que sufren una mayor vulnerabilidad. En el primer párrafo de su artículo 22 lo promueve en estos términos: “Los desastres naturales y los provocados por el hombre afectan tanto a las poblaciones como a las economías y al medio ambiente. *Reducir*

¹⁵¹ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017a. *Opinión Consultiva OC-23/17*, párrafo 127.

¹⁵² Cfr. CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA, 2010. *Caso de las plantas de celulosa sobre el Río Uruguay (Argentina vs. Uruguay)*. La Haya: ICJ, Sentencia de 20 de abril de 2010, párrafo 101.

¹⁵³ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017a. *Opinión Consultiva OC-23/17*, párrafo 140.

¹⁵⁴ Cfr. NACIONES UNIDAS, 2009. *Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la relación entre el cambio climático y los derechos humanos*. Ginebra: Consejo de Derechos Humanos (Doc. ONU A/HRC/10/61), 15 de enero de 2009, párrafo 45.



la vulnerabilidad de los países frente a estos desastres, con especial atención a las regiones y comunidades más vulnerables, incluidos los segmentos más pobres de las sociedades, es esencial para garantizar el progreso de nuestras naciones y la búsqueda de una mejor calidad de vida (la cursiva es nuestra)". También la Corte IDH le exige a los Estados que hagan un esfuerzo mayor frente a esas vulnerabilidades, en el marco de respeto al principio de igualdad y no discriminación.¹⁵⁵

El deber de prevención está recogido en distintos instrumentos internacionales sobre el medio ambiente como un principio del Derecho Internacional.¹⁵⁶ Así, el principio 21 de la Declaración de Estocolmo sobre el medio ambiente humano de 1972 le reconoce a los Estados la explotación de sus recursos, pero establece la obligación que debe asegurarse que dichas actividades no perjudiquen el medio ambiente.¹⁵⁷ Luego, se lo menciona en los considerandos de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático, al señalar que: "*Recordando también* que los Estados, de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas y los principios del derecho internacional, tienen el derecho soberano de explotar sus propios recursos conforme a sus propias políticas ambientales y de desarrollo, y la responsabilidad de velar por que las actividades que realicen dentro de su jurisdicción o bajo su control no causen daño al medio ambiente de otros Estados ni de zonas que estén fuera de los límites de la jurisdicción nacional".¹⁵⁸ Lo que se repite en el Principio 2 de la Declaración de Río sobre el medioambiente y desarrollo (1992) en los mismos términos.¹⁵⁹

El deber de prevención en el derecho al medio ambiente sano (y, en general, respecto a los derechos humanos) es una obligación de medios o de comportamiento¹⁶⁰, así, la Corte IDH identifica como obligaciones específicas de los Estados en esta materia: "i) regular; ii) supervisar y fiscalizar; iii) requerir y aprobar estudios de impacto ambiental; iv) establecer un plan de contingencia, y v) mitigar en casos de ocurrencia de daño ambiental".¹⁶¹

¹⁵⁵ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017a. *Opinión Consultiva OC-23/17*, párrafo 67.

¹⁵⁶ Aunque la Declaración de Río (1992) señala que es un principio sin fuerza jurídicamente vinculante. También es cierto que el principio está incorporado como uno de los considerandos de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático del mismo año y forma parte del contenido del tratado internacional, por lo que podría interpretarse que este principio jurídico internacional adquiere obligatoriedad para los Estados que lo ratifican, que son la inmensa mayoría de los países. Además, la Corte Internacional de Justicia señala que la obligación de prevención forma parte del corpus del Derecho Internacional relativo al medio ambiente. Cfr. CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA, 2010. *Caso de las plantas de celulosa sobre el Río Uruguay (Argentina vs. Uruguay)*, párrafo 101.

¹⁵⁷ Cfr. NACIONES UNIDAS, 1972. *Declaración de Estocolmo sobre el medio ambiente humano*. Estocolmo: Conferencia de las Naciones Unidas sobre el medio ambiente humano (Doc. ONU.A/CONF.48/14/Rev.1.).

¹⁵⁸ NACIONES UNIDAS, 1992a. *Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático*. Washington: Naciones Unidas.

¹⁵⁹ Cfr. NACIONES UNIDAS, 1992b. *Declaración de Río sobre el medio ambiente y el desarrollo*. Río de Janeiro: Conferencia de las Naciones Unidas sobre el medio ambiente y el desarrollo (Doc. ONU.NCONOP.151/26/Rev.1. Vol.1).

¹⁶⁰ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017a. *Opinión Consultiva OC-23/17*, párrafo 143.

¹⁶¹ Ídem., párrafo 145.



Este listado no es una sorpresa porque proviene de la analizada obligación de garantizar un derecho humano. Por eso, precisamos estas obligaciones en el escenario del cambio climático y en relación al derecho al medio ambiente sano con el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo (seguridad e higiene en el trabajo).

1. 1. El deber de regular

El deber de regular es la exigencia que el Estado elabore un marco normativo nacional para enfrentar el cambio climático, que incluya al mundo del trabajo.

En primer lugar, el marco normativo debe prescribir que cualquier actividad productiva no puede poner en peligro o en riesgo a las personas en el mundo del trabajo, de modo que para realizar sus labores deban contar con las condiciones adecuadas de seguridad, higiene y salud para prevenir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales por el estrés térmico. Por ejemplo, la regulación debe prohibir que las labores a la intemperie se realicen cuando la temperatura supere un determinado estándar,¹⁶² o que el empleador proporcione los equipos de seguridad ambiental y protección personal.

Asimismo, ese marco normativo debe estar estructurado dentro una política nacional que tenga por objetivo, como postula el Convenio 155 de la OIT: “prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio de trabajo”. Para el caso de las actividades con mayores riesgos por el cambio climático en la región, como la agricultura o la construcción, las normas internacionales del trabajo precisan que la política nacional se adecúe al medio de trabajo de la agricultura (art. 4.1 del Convenio 184) o adoptar medidas de prevención y protección (arts. 13 a 34 del Convenio 167).

En el caso de los ordenamientos nacionales que regulan en sus códigos de trabajo o en su legislación laboral la seguridad e higiene en el trabajo de manera general o por cada actividad productiva, deben incorporar estas disposiciones específicas para adecuarlas al combate del cambio climático en el mundo del trabajo. Una breve revisión de dichas normas evidencia su ausencia o incompleta regulación. Por ejemplo, el Código Sustantivo de Trabajo colombiano en el Capítulo VII sobre las personas trabajadoras de la construcción establece la suspensión del trabajo a la intemperie en las obras o labores de construcción en casos de lluvia que implique peligro para la salud del trabajador (artículo 313.1); o en el Capítulo XII sobre las personas trabajadoras de empresas agrícolas, ganaderas o forestales señala que las empresas están obligadas a combatir las enfermedades tropicales, por todos los medios curativos y profilácticos (art. 335). Ambas disposiciones protegen a las personas trabajadoras que se desempeñan en esas actividades productivas, pero la regulación resulta incompleta para

¹⁶² La OIT señala que la productividad disminuye cuando la temperatura supera los 24 a 26°C y si alcanza los 33 o 34°C, con una intensidad moderada en las labores, los trabajadores pierden un 50% de su productividad. Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019. *Óp. Cit.*, p. 13.



enfrentar el impacto negativo del cambio climático. Como la mayoría de los ordenamientos de la región, su regulación no está adecuada al nuevo escenario del mundo del trabajo afectado por el estrés térmico.

Si bien la mayoría de los Estados del hemisferio han ratificado los instrumentos internacionales de derechos humanos y de medio ambiente, en menor medida lo han hecho respecto a las normas internacionales del trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo. Así, los dos convenios fundamentales sobre la materia: el Convenio No. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores ha sido ratificado por 11 países del continente¹⁶³; mientras el Convenio No. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo ha sido ratificado apenas por 6 países del continente.¹⁶⁴ La promoción de la ratificación de estos dos convenios fundamentales del trabajo debe ser un objetivo principal para cumplir con el deber de prevención.

En segundo lugar, el marco normativo debe recoger el derecho de las personas en el mundo del trabajo a interrumpir sus labores en caso de peligro inminente para su salud o su seguridad por el estrés térmico. Este derecho debe extenderse a todo tipo de trabajador, ya sea asalariado o autónomo, con independencia de su nacionalidad o condición migratoria, respetando el principio de igualdad y no discriminación, en los términos señalados por la Corte IDH.¹⁶⁵ En párrafos previos se mostraron ejemplos de que este derecho está recogido en legislaciones laborales del continente, por lo que su extensión a los demás en los ordenamientos del continente no resultará controversial.

En tercer lugar, el marco normativo debe consagrar el derecho de las personas en el mundo del trabajo a acceder y conocer la información sobre las situaciones de riesgos existentes por el estrés térmico que pueden afectar la vida, la integridad personal, la salud o la seguridad. Este es el primer componente de la trilogía de derechos procedimentales sobre la materia.

Ya señalamos que está ampliamente recogido en los instrumentos internacionales de medio ambiente y las normas internacionales del trabajo. Aquí solo queremos destacar que también la región lo ha reconocido en el Acuerdo de Escazú de 2018 que lo desarrolla en diversas disposiciones. Primero, señala que es un objetivo del instrumento regional garantizar la implementación plena y efectiva en América Latina y el Caribe el derecho al acceso a la información ambiental (art. 1). Segundo, la información ambiental es “cualquier información escrita, visual, sonora, electrónica o registrada en cualquier otro formato relativa al medio ambiente y sus elementos y a los recursos naturales, incluyendo aquella que está *relacionada con los riesgos ambientales y los posibles impactos adversos asociados que afecten o puedan*

¹⁶³ Al 31 de julio de 2023, los once países que lo han ratificado son: Antigua y Barbuda, Argentina, Belice, Brasil, Cuba, El Salvador, Guyana, México, Santa Lucía, Uruguay y Venezuela.

¹⁶⁴ Al 31 de julio de 2023, los seis países que lo han ratificado son: Antigua y Barbuda, Argentina, Canadá, Chile, Cuba, y República Dominicana

¹⁶⁵ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2003b. *Opinión Consultiva OC-18/03 sobre la “Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados”*.



afectar el medio ambiente y la salud, así como la relacionada con la protección y la gestión ambientales (la cursiva es nuestra) (art. 2, c)”. Tercero, el Estado “proporcionará al público información para facilitar la adquisición del conocimiento respecto de los derechos de acceso” (art. 4.4). Cuarto, el Estado garantiza el acceso a la información ambiental que está en su poder, bajo su control o custodia (art. 5.1), especialmente a favor de las personas o grupos en situación de vulnerabilidad (art. 5.3). Quinto, el Estado garantiza la generación y divulgación de información ambiental (art. 6.1), especialmente en el caso de amenaza inminente a la salud pública o al medio ambiente. Sexto, el Estado adopta las medidas legales y administrativas “para promover el acceso a la información ambiental que esté en manos de entidades privadas, en particular la relativa a sus operaciones y los posibles riesgos y efectos a la salud humana y el medio ambiente” (art. 6.12).

Aunque el Acuerdo de Escazú solo promueve el acceso a la información que está en manos de las empresas privadas. En párrafos previos sostuvimos que este derecho es exigible a las empresas privadas. Otro argumento que lo complementa proviene de los Principios Rectores de las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas donde también lo plantea con un mayor nivel obligatorio. En efecto, los Principios Rectores establecen que las empresas deben respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, que incluye la Declaración de la OIT relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, donde se ubica el derecho a la seguridad y salud en el trabajo (Principios 11 y 12).¹⁶⁶ La obligación de respetar exige en su Principio 21 que: “(...)Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto de los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto (...)”.¹⁶⁷ Para el Relator de Naciones Unidas esto significa que: “La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas cuenten con políticas y procesos para saber y hacer saber que respetan los derechos humanos en la práctica. Hacer saber implica comunicar, ofrecer transparencia y rendir cuentas a las personas que pueden verse afectados y a otros interesados, incluidos los inversores”.¹⁶⁸ No cabe duda que entre los posibles afectados por las políticas y los procesos de las empresas en materia medioambiental se encuentran las personas en el mundo del trabajo, que incluyen a sus propios trabajadores y sus organizaciones. Por ello, podemos afirmar que el acceso a la información ambiental que debe proporcionar el Estado a las personas en el mundo del trabajo, también se extiende como una obligación para la empresa privada.

En cuarto lugar, el marco normativo debe reconocer el derecho a la participación de las personas en el mundo del trabajo y sus organizaciones en los procesos de elaboración, decisión y aplicación de las medidas apropiadas para combatir el cambio climático. Este derecho es el segundo componente de los derechos procedimentales sobre la materia. Este derecho está ampliamente reconocido por los instrumentos internacionales de medio ambiente y por los convenios de la OIT sobre la materia analizados previamente. Lo novedoso se produce en la región con el Acuerdo de Escazú. El artículo 1 señala que es objetivo del

¹⁶⁶ Cfr. NACIONES UNIDAS, 2011. *Óp. Cit.*, Principios 11 y 12, p. 15-16.

¹⁶⁷ Ídem., Principio 21, p. 23.

¹⁶⁸ Ibidem.



tratado internacional garantizar la participación pública en los procesos de tomas de decisiones ambientales. Luego, lo precisa en su artículo 7 sobre participación pública en los procesos de toma de decisiones ambientales. Aquí mencionamos los más importantes. Primero, el Estado debe asegurar el derecho, por lo que se compromete a implementar una participación abierta e inclusiva en la toma de decisiones ambientales (art. 7.1). El Acuerdo de Escazú establece que la participación incluye la toma de decisiones, por lo que la participación no se reduce a la mera convocatoria de asistencia o consulta, sino que significa formar parte activa en el proceso de discusión y resolución sobre las cuestiones que propongan o se le sometan. Por ejemplo, el propio Acuerdo señala que la participación se produce en la elaboración de políticas, estrategias, planes, programas, normas y reglamentos, que tengan o puedan tener un significativo impacto sobre el medio ambiente (art. 7.3). Segundo, el Estado debe adoptar medidas que aseguren que la participación sea posible desde las etapas iniciales dentro del proceso de toma de decisiones (art. 7.4). Tercero, el derecho de participación en los procesos de toma de decisiones incluye que los participantes puedan presentar observaciones, de acuerdo a las circunstancias del proceso (art. 7.7). Cuarto, el Estado asegura que, una vez adoptada la decisión, el público es oportunamente informado, acompañado de los motivos y fundamentos que lo sustentan, así como los aspectos que se tuvieron en cuenta sus observaciones (art. 7.8).

Sin embargo, el Relator Especial de Naciones Unidas sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación registra que las personas trabajadoras y sus organizaciones son normalmente excluidas del debate sobre políticas climáticas, de modo que no pueden proporcionar aportes significativos.¹⁶⁹

En quinto lugar, el marco normativo debe recoger el derecho de las personas en el mundo del trabajo a recibir la formación profesional para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por el estrés térmico. La obligación del otorgamiento de la formación profesional le corresponde a la entidad pública o empresa privada que se le presta los servicios. En la mayoría de los casos, resulta siendo el empleador, pero también incluye a los contratistas, los comitentes, los locadores de servicios, etc., que se ubican en una similar posición jurídica dentro de la relación contractual.

En sexto lugar, el marco normativo debe prescribir el derecho de las personas en el mundo del trabajo al acceso a la justicia, incluyendo la reparación o la indemnización, por verse afectados por una lesión, daño, accidentes de trabajo o enfermedad profesional prevenible causado por el estrés térmico. Este derecho es el tercer componente de la trilogía de los derechos procedimentales.

El Acuerdo de Escazú lo reconoce como un objetivo del tratado internacional en su artículo 1. Luego, se exige que el Estado garantice el derecho a acceder a la justicia en asuntos ambientales de acuerdo con las garantías del debido proceso (art. 8.1). A su vez, le señala al

¹⁶⁹ Cfr. NACIONES UNIDAS, 2021. *Óp. Cit.*, párrafo 40.



Estado que dicha garantía significa asegurar que en su legislación nacional se reconozca el acceso a las instancias judiciales y administrativas para impugnar y recurrir, en cuanto al fondo y el procedimiento (art. 8.2). Finalmente, el tratado internacional expresamente le señala al Estado el listado de derechos del debido proceso que deben garantizarse dentro de la justicia en asuntos ambientales.

1.2. El deber de supervisar y fiscalizar

El deber de supervisar y fiscalizar es la exigencia de establecer mecanismos adecuados que garanticen el respeto de los derechos establecidos en el marco normativo para combatir el cambio climático, especialmente frente al estrés térmico que se sufre en el mundo del trabajo. La Corte IDH señala que este deber del Estado recae sobre todas las actividades que se producen bajo su jurisdicción, incluyendo las realizadas por personas privadas, y pueden producir un daño significativo al medio ambiente. Entre las medidas mencionadas señala aquellas apropiadas para investigar, sancionar y reparar posibles abusos.¹⁷⁰

En el caso del mundo del trabajo, los Estados cuentan con el sistema de inspección de trabajo, siendo la autoridad pública competente para vigilar por el cumplimiento de la normativa laboral en su jurisdicción. El artículo 3.1 del Convenio No. 81 de la OIT sobre la inspección de trabajo señala que el sistema de inspección debe estar encargado de: “(a) *velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de las personas trabajadoras en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones; (b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a las personas trabajadoras sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales; (c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes (la cursiva es nuestra)*”.

Corresponde que los Estados de la región adopten medidas de capacitación y fortalecimiento de sus sistemas de inspección de trabajo sobre seguridad, salud e higiene en el trabajo, especialmente, sobre el marco normativo de combate al cambio climático y el estrés térmico. Por ejemplo, adecuar la normativa de la inspección laboral para empoderar a los inspectores en la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales sobre el combate al cambio climático. Así, pueden ordenar la inmediata suspensión de las prestaciones de las personas cuando exista el peligro de sufrir un daño o lesión por el estrés térmico. Otro ejemplo es asegurar que los inspectores tengan los equipos de seguridad ambiental para afrontar sus tareas de fiscalización, o contar con el presupuesto suficiente para cumplir sus labores, especialmente su presencia en actividades productivas de las zonas rurales, donde el impacto negativo del cambio climático es mayor, como en la agricultura.

¹⁷⁰ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017a. *Opinión Consultiva OC-23/17*, párrafo 143. Ídem., párrafos 152 y 154.



1.3 El deber de requerir y aprobar estudios de impacto ambiental

El deber de requerir y aprobar estudios de impacto ambiental es la exigencia que cualquier actividad productiva que pueda afectar el medio ambiente o las personas en el mundo del trabajo necesita estar acompañado de un informe que evalúe los riesgos ambientales y de salubridad.

Aquí interesan dos aspectos de este deber para el mundo del trabajo. Por un lado, la elaboración del estudio ambiental debe tener en consideración las condiciones de trabajo de las personas que prestan su labor dentro de la actividad productiva. En general, las actividades productivas que desarrollan a la intemperie van a sufrir el impacto del cambio climático, por lo que el estrés térmico es una variable que debe estar presente en dicho estudio. Pero, también las actividades productivas que se desarrollan dentro de locales cerrados sufren el estrés térmico. Esto se explica por las islas de calor urbanas en referencia al notable incremento de temperatura que sufren las áreas urbanas como consecuencia de la absorción de calor solar por parte de edificios y carreteras.¹⁷¹ Evidentemente este incremento se eleva mucho más dentro de los locales cerrados sin refrigeración, como ocurre en fábricas u oficinas. Por ello, resulta exigible a cualquier actividad productiva que venga acompañado de un estudio de impacto medioambiental y laboral. Por otro lado, la participación de las partes interesadas en la elaboración de los estudios de impacto medioambiental debe incluir a las personas trabajadoras y sus organizaciones, porque ellos tienen directa relación con la actividad productiva. También este deber ser interpretado de manera conjunta con el cuarto contenido jurídico del deber de regular sobre el derecho a la participación de las personas en el mundo del trabajo y sus organizaciones en los procesos de elaboración, decisión y aplicación de las medidas apropiadas para combatir el cambio climático. La Corte IDH recomienda que los Estados permitan que las personas que pudieran verse afectadas o que tenga interés, puedan presentar sus opiniones o comentarios sobre el proyecto la actividad productiva antes que se apruebe el estudio ambiental.¹⁷²

1.4 El deber de establecer un plan de contingencia

El deber de establecer un plan de contingencia es la exigencia que los Estados deben tener un plan de emergencia para responder a los riesgos o los desastres ambientales, incluyendo medidas de seguridad y procedimientos para mitigar sus consecuencias.¹⁷³

El traslado de este deber al mundo del trabajo debería significar que las empresas privadas tengan un protocolo para enfrentar situaciones de emergencia por el estrés térmico dentro del lugar de trabajo, así como asegurar que dicho protocolo sea conocido por las personas

¹⁷¹ Cfr. IPCC 2007. *AR4 Climate Change 2007: Impacts, Adaptation, and vulnerability*. Cambridge: Working Group II Contribution to the Fourth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change, p. 55.

¹⁷² Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017a. *Opinión Consultiva OC-23/17*, párrafo 168.

¹⁷³ Ídem., párrafo 171.



trabajadoras y sus organizaciones para involucrarse en su materialización. Por ejemplo, el protocolo debe incluir el derecho de las personas del mundo de trabajo a interrumpir sus labores en caso de peligro inminente para su salud o seguridad.

También este deber significa que el Estado (y el sistema de inspección de trabajo) verifique la existencia del protocolo en las entidades públicas y las empresas privadas, cumpla con los requerimientos exigidos por la legislación nacional. Por ejemplo, el Estado debe garantizar en las visitas de inspección laboral la correcta aplicación del protocolo por medio de simulacros, o verificar que se cuenta con los servicios de salud necesarios para afrontar este tipo de emergencias.

1.5. El deber de mitigar en casos de ocurrencia de daño ambiental

El deber de mitigar en casos de ocurrencia de daño ambiental es la exigencia para que el Estado adopte las medidas preventivas para mitigar el daño, apoyándose en la mejor tecnología y la ciencia disponible.¹⁷⁴

Sin embargo, el deber de mitigar no se reduce a una obligación del Estado, sino también incluye a la empresa privada, mayormente responsable de las consecuencias negativas por sus actividades productivas. Un aporte al contenido del deber de mitigar en el mundo del trabajo lo encontramos en los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas, donde se plasma claramente la responsabilidad de la empresa privada.

El Principio 13 marca el ámbito general de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos bajo dos exigencias: “a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y *hagan frente a esas consecuencias negativas cuando se produzcan*; b) 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 (la cursiva es nuestra)”.¹⁷⁵ Estas dos exigencias a la empresa privada tienen por finalidad que asuman su responsabilidad en el caso que se produzcan externalidades negativas de sus actividades productivas y afectan los derechos humanos de las personas. Para lo que deben adoptar medidas que prevengan esas consecuencias negativas y en caso se materialicen, implementen acciones que lo mitiguen.

El Principio 19 de los Principios Rectores plasma parcialmente el deber de mitigar: “Para prevenir y *mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos*, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas. a) Para que esa integración sea eficaz es preciso que: i) La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa; ii) La adopción de decisiones internas,

¹⁷⁴ Ídem., párrafo 172.

¹⁷⁵ NACIONES UNIDAS, 2011. *Óp. Cit.*, Principio 13, p. 16.



las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos. b) Las medidas que deben adoptarse se variarán en función de: i) Que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial; ii) Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas (la cursiva es nuestra).¹⁷⁶ El Principio 22 de los Principios Rectores complementa el deber de mitigar: “Si las empresas *determinan* que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas *deben repararlas o contribuir a su reparación* por medios legítimos (la cursiva es nuestra)”.¹⁷⁷

El deber de mitigar conduce a que las empresas adopten las medidas apropiadas, de modo que, al interior de su organización, pueda responderse rápidamente ante el hecho que provoca las consecuencias negativas. Al Estado le corresponderá, con su sistema de inspección de trabajo, verificar si las empresas cuentan con las mencionadas medidas apropiadas que mitiguen o palien las consecuencias negativas producidas por las actividades productivas.

2. La obligación de precaución

El deber de precaución es la exigencia que el Estado adopte las medidas en materia ambiental en casos que no existe la certeza científica sobre el impacto que pueda tener una actividad en el medio ambiente.¹⁷⁸

Los instrumentos internacionales de medio ambiente distinguen la prevención y la precaución, en base a la ausencia de certeza científica absoluta. Aunque esto no significa que el Estado carezca de obligaciones. Por ejemplo, la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático lo establece en su artículo 3.3: “*Las Partes deberían tomar medidas de precaución para prevenir, prevenir o reducir al mínimo las causas del cambio climático y mitigar sus efectos adversos. Cuando haya amenaza de daño grave o irreversible, no debería utilizarse la falta de total certidumbre científica como razón para posponer tales medidas, tomando en cuenta que las políticas y las medidas para hacer frente al cambio climático deberían ser eficaces en función de los costos a fin de asegurar beneficios mundiales al menor costo posible (...) (las cursivas son nuestras)*”.

La Corte IDH apuntala la exigencia del deber de precaución en estos términos: “los Estados deben actuar conforme al principio de precaución, a efectos de la protección del derecho a la vida y a la integridad personal, en casos donde haya indicadores plausibles que una actividad podía acarrear daños graves e irreversibles al medio ambiente, aún en ausencia de certeza científica. Por tanto, los Estados deben actuar con la debida cautela para prevenir el posible daño. En efecto, en el contexto de la protección de los derechos a la vida y a la integridad personal, la Corte considera que los Estados deben actuar conforme al principio de

¹⁷⁶ Ídem., Principio 19, p. 21.

¹⁷⁷ Ídem., Principio 22, p. 23.

¹⁷⁸ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017a. *Opinión Consultiva OC-23/17*, párrafo 175.



precaución, por lo cual, aún en una ausencia de certeza científica, deben adoptar las medidas que sean «eficaces» para prevenir un daño grave o irreversible”.¹⁷⁹

Al igual que en el deber de prevenir exige medidas adecuadas a las empresas privadas, el mismo argumento jurídico expuesto en los párrafos previos deben reproducirse para exigir que cumpla con el deber de precaución.

III. LA PROTECCIÓN DE LOS DEFENSORES DE DERECHOS HUMANOS EN ASUNTOS AMBIENTALES: LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y SUS ORGANIZACIONES

En el Apartado E de la Solicitud de Opinión Consultiva formulada por Colombia y Chile se le pregunta a la Corte IDH sobre las obligaciones convencionales de protección y prevención a favor de las personas defensoras del ambiente en el escenario de la emergencia climática. Estas preguntas están debidamente justificadas por los diferentes informes de la CIDH donde evidencia su preocupación por la pérdida de vidas de cientos de defensores de derechos humanos en el continente.¹⁸⁰

Si bien ambos órganos de control del sistema interamericano de derechos humanos -la Corte IDH y la CIDH- se han pronunciado en reiteradas ocasiones sobre la protección y la prevención de los defensores de derechos humanos, en este apartado nos centraremos solo sobre los trabajadores, los líderes sindicales, y sus organizaciones, para subrayar que son personas protegidas por esta regulación. La fundamentación de nuestra postulación proviene de la propia situación que sufren los sindicalistas en el continente por defender los derechos humanos laborales, incluyendo los derechos medioambientales. También esto lo reseña la propia CIDH cuando registra que en países como Colombia¹⁸¹, Cuba¹⁸², Guatemala¹⁸³ y Honduras¹⁸⁴, los líderes sindicales sufren amenazas, actos de intimidación y asesinatos. A esto se unen las cifras registradas por la Confederación Sindical Internacional (CSI) sobre el asesinato de sindicalistas en el año 2021, donde establece que la peor región del mundo para el ejercicio de la actividad sindical es América con el asesinato de 22 sindicalistas en Colombia, 7 en Guatemala y 2 en Brasil.¹⁸⁵

Existe una serie de instrumentos internacionales específicos de protección de los defensores de derechos humanos. En el sistema interamericano de los derechos humanos, los artículos 1 y 2 de la Convención Americana establecen las obligaciones generales de los Estados de respetar y garantizar el ejercicio y el disfrute de todos los derechos de todas las personas,

¹⁷⁹ Ídem., párrafo 180.

¹⁸⁰ Cfr. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017. *Hacia una política integral de protección a personas defensoras de derechos humanos*. Washington: CIDH (OEA/SER.L/V/II. Doc.207/17), párrafo 15.

¹⁸¹ Ídem., párrafo 82.

¹⁸² Ídem., párrafo 88.

¹⁸³ Ídem., párrafo 88.

¹⁸⁴ Ídem., párrafo 98.

¹⁸⁵ Cfr. CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL, 2022. *Índice Global de los Derechos de la CSI 2021. Resumen Ejecutivo*. Bruselas: ITUC-CSI, p. 22.



incluyendo los defensores de derechos humanos.¹⁸⁶ También las resoluciones de la Asamblea de la OEA, destacando la emitida en 1999 sobre los defensores de los derechos humanos en las Américas,¹⁸⁷ donde en su numeral 2 señala: “Exhortar a los Estados Miembros a continuar sus esfuerzos tendientes a *otorgar a los defensores de los derechos humanos las garantías y facilidades necesarias a fin de seguir ejerciendo libremente sus tareas de promoción y protección de los derechos humanos*, en el plano nacional y regional, de conformidad con los principios y acuerdos reconocidos internacionalmente (la cursiva es nuestra)”. A partir de este marco jurídico continental es que se sustenta la especial protección y prevención a favor de los defensores de derechos humanos en nuestro hemisferio.

Pero también el sistema universal lo realiza. Así, el artículo 2 de la Declaración de Naciones Unidas sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos (1999) señala: “1. Los Estados tienen la responsabilidad primordial y *el deber de proteger, promover y hacer efectivos todos los derechos humanos y las libertades fundamentales*, entre otras cosas, adoptando las medidas necesarias para crear las condiciones sociales, económicas, políticas y de otra índole, así como las garantías jurídicas requeridas para que *toda persona sometida a su jurisdicción, individual o colectivamente, pueda disfrutar en la práctica de todos esos derechos y libertades*. 2. Los Estados adoptarán las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias para *asegurar que los derechos y libertades a que se hace referencia en la presente Declaración estén efectivamente garantizados* (la cursiva es nuestra)”.

La identificación de defensor de los derechos humanos proviene de los propios instrumentos internacionales que resulta siendo muy amplia. La mencionada Declaración de Naciones Unidas de 1999 señala en su artículo 1 que es toda persona que individualmente o colectivamente, promueve y procura la protección y realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales a nivel nacional o internacional. Es el criterio adoptado por la Corte IDH.¹⁸⁸ Así pues, el énfasis es puesto en la actividad que realiza la persona: la protección y realización de los derechos humanos, con independencia de cualquier género, edad o proveniencia, lo central es estar luchando para obtener justicia, ya sea por una causa personal o por un objetivo profesional, sin que interese que sea de manera temporal o permanente.¹⁸⁹ La CIDH interpreta que las actividades que pueden incluir son el monitoreo, la información, la divulgación, la educación, la promoción o la defensa de los derechos humanos ante el sistema

¹⁸⁶ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2018a. *Caso Escaleras Mejía y otros vs. Honduras*, párrafo 44. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017. *Óp. Cit.*, párrafo 9.

¹⁸⁷ Cfr. ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS, 1999. *Resolución de los “Defensores de los Derechos Humanos en las Américas” apoyo a las tareas que desarrollan las personas, grupos y organizaciones de la sociedad civil para la promoción y protección de los derechos humanos en las Américas*. Washington: OEA, AG/RES. 1671 (XXIX-O/99).

¹⁸⁸ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2018a. *Caso Escaleras Mejía y otros vs. Honduras*, párrafo 57.

¹⁸⁹ Cfr. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017. *Óp. Cit.*, párrafo 21.



de justicia: “De hecho, cualquier persona, de manera individual o en asociación con otros, que de cualquier modo promueve o busca la realización de los derechos humanos y libertades fundamentales a nivel local, nacional y/o internacional, es considerada defensora o defensor de derechos humanos”.¹⁹⁰

Tomando en consideración que los sindicalistas son personas que actúan de manera individual o colectiva en la defensa de los derechos humanos laborales dentro del mundo del trabajo, no cabe duda que están cubiertos por la definición de defensores de derechos humanos. Esta interpretación merece el respaldo de una serie de órganos de control internacional de derechos humanos. En primer lugar, el Relator Especial de Naciones Unidas sobre los defensores de derechos humanos señala: “El Relator Especial adopta una definición amplia e inclusiva de los defensores que trabajan en el ámbito de las empresas y los derechos humanos, incluidas las comunidades y personas afectadas, los miembros de los medios de comunicación, los abogados, los jueces y los académicos. Los defensores que trabajan en el ámbito de las empresas y los derechos humanos también pueden ser funcionarios públicos y gubernamentales o miembros del sector privado, *incluidos trabajadores de empresas como sindicalistas* y denunciantes de irregularidades (la cursiva es nuestra)”.¹⁹¹ En segundo lugar, la CIDH expresa lo siguiente: “Adicionalmente, a través de sus actividades de monitoreo después de su Informe de 2006, y debido a la seriedad de las violaciones de derechos humanos cometidas, así como su repetición, la CIDH extendió los grupos de personas defensoras que había identificado previamente como en especial situación de riesgo, *incluyendo: líderes sindicales, campesinos y líderes comunitarios, líderes indígenas y afro-descendientes, las y los operadores de justicia, mujeres defensoras de derechos humanos, prestando especial atención a defensoras y defensores medioambientales, de derechos de personas LGBTI, y de los derechos de trabajadores migratorios y sus familias* (la cursiva es nuestra)”.¹⁹²

También los órganos de control de la OIT se han pronunciado de manera permanente sobre la protección especial que reciben las personas trabajadoras y los sindicalistas en el ejercicio de la libertad sindical -derecho humano laboral-. Por un lado, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT al abordar la protección contra los actos antisindicales expresa que conforme al Convenio No. 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, la norma internacional del trabajo le exige a los Estados la garantía de protección contra los actos de discriminación antisindical respecto de todas las personas trabajadoras, la protección que se ofrece mediante dicho instrumento reviste especial importancia para los representantes y los dirigentes sindicales.¹⁹³ Por otro lado, el

¹⁹⁰ Ibidem.

¹⁹¹ NACIONES UNIDAS, 2017. *Situación de los defensores de derechos humanos*. New York: ONU, A/72/170, párrafo 13.

¹⁹² COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017. *Óp. Cit.*, párrafo 51.

¹⁹³ Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2012. *Dar rostro humano a la globalización. Estudio General sobre los convenios fundamentales a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Informe de



Comité de Libertad Sindical de la OIT señala que: “la protección contra la discriminación antisindical se aplica de la misma manera a los afiliados sindicales y ex representantes sindicales que a los dirigentes sindicales en ejercicio”.¹⁹⁴ En ambos pronunciamientos de los órganos de control de la OIT sustentan la protección a los sindicalistas se produce por actos de amenaza o represalia que sufren por el ejercicio del derecho humano de la libertad sindical. Justamente aquí reside el punto de encuentro entre la protección contra actos antisindicales de las normas internacionales del trabajo y la protección especial que otorga los instrumentos internacionales de derechos humanos a las personas defensoras de derechos humanos. En primer lugar, la actividad de defensa de los derechos humanos es lo que identifica a una persona defensora de derechos humanos. Los sindicalistas actúan en defensa de los derechos humanos laborales, incluyendo los medioambientales, como veremos en los próximos párrafos. En segundo lugar, los actos de amenazas o represalias que sufren los defensores de derechos humanos provienen de su actividad de defensa. Del mismo modo, los sindicalistas sufren los actos de discriminación antisindical por el ejercicio de la libertad sindical.

Si bien los sindicalistas -las personas trabajadoras y los líderes sindicales- son personas defensoras de derechos humanos y están protegidas de una manera especial por dicha identidad. No obstante, las interrogantes de la Opinión Consultiva se dirigen, específicamente, sobre los defensores del medio ambiente.

A lo largo del Amicus Curiae se resalta el estrecho vínculo entre el derecho al medio ambiente sano y los derechos humanos laborales, especialmente con el derecho a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo reconocido en el sistema interamericano de derechos humanos. Asimismo, se evidencia que las personas trabajadoras son titulares del derecho al medioambiente sano en el mundo del trabajo, por lo que se plasma un conjunto de derechos específicos en base a la interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos. Además, el impacto negativo del cambio climático afecta de manera directa a las personas trabajadoras del continente, por lo que su participación en la toma de decisiones resulta esencial para el éxito del combate contra este flagelo. Por ello, las organizaciones sindicales continentales están comprometidas en las luchas sindicales, sociales y medioambientales, muestra de ello son los reiterados pronunciamientos de la Confederación Sindical de los Trabajadores de las Américas sobre la materia. Por ejemplo, el reciente estudio “Energía, ambiente y trabajo”, propone implementar y vincular la acción sindical con el desarrollo sustentable, la justicia ambiental, la democratización de la energía, el enfrentamiento al cambio climático y la defensa de los bienes comunes.¹⁹⁵ En otras palabras, la actividad sindical de la región está impregnada de la defensa de los derechos medioambientales, porque su protección garantiza

la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución), párrafo 186.

¹⁹⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2018. *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 6ª. Edición, párrafo 1080.

¹⁹⁵ Cfr. CONFEDERACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS AMÉRICAS, 2023. *Energía, ambiente y trabajo*. Montevideo: Fundación Ebert Stiftung, Proyecto Sindical Regional para América Latina y el Caribe.



el empleo de las personas trabajadoras y sus condiciones de trabajo, así como la promoción de una *transición justa y sostenible* del mundo del trabajo hacia un empleo verde.

El concepto de transición justa

El concepto de "transición justa" fue desarrollado por primera vez por el movimiento sindical en la década de 1980. En 2015, los mandantes tripartitos de la OIT aprobaron por unanimidad las Directrices para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles. Entre los principios rectores de las Directrices se encuentran el diálogo social, el respeto, la promoción y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, una fuerte dimensión de género para promover resultados equitativos y la coherencia política entre diversas disciplinas e instituciones. Las Directrices constituyen la base de una arquitectura política de la ONU sobre la Transición Justa, que incluye una referencia al "imperativo de la Transición Justa y la creación de trabajo decente y empleos de calidad" en el preámbulo del Acuerdo de París de 2016. Como mínimo, una Transición Justa significa alejarse de las industrias insostenibles que dañan el clima y, al mismo tiempo, reunir recursos públicos para invertir en industrias de energía limpia que se basen en principios de "trabajo decente". También reconoce que no se puede obligar a las comunidades dependientes del carbono a soportar los costes económicos y sociales del cambio y que deben recibir apoyo a lo largo de la transición. Los impactos relacionados con el clima afectan de forma desproporcionada a las mujeres y a otros grupos marginados, y sus preocupaciones específicas y las soluciones propuestas deben ocupar un lugar destacado en cualquier política que se establezca. De hecho, una transición justa debe ser un concepto que tenga como núcleo la justicia climática y laboral.

Las personas trabajadoras y los sindicatos son actores indispensables en cualquier transición justa. Queda mucho por hacer para garantizar que las políticas climáticas se desarrollen en diálogo social con las organizaciones de trabajadores. Al encuestar a sindicatos de todo el mundo, un obstáculo importante para la participación de las personas trabajadoras y los sindicatos es que los gobiernos no facilitan información ni oportunidades para el diálogo social sobre la legislación, las políticas y los planes relativos a la crisis climática y a una transición justa, incluidas las contribuciones determinadas a nivel nacional (CDN). En algunos países, se ha excluido sistemáticamente a los sindicatos de los debates sobre política climática, incluidas las CDN.

Por supuesto, una cuestión que viene de lejos son las importantes barreras al ejercicio del derecho a la libertad de asociación, incluyendo a los más a menudo excluidos, como las personas trabajadoras agrícolas, las personas trabajadoras migrantes y las personas trabajadoras que no están en una relación "tradicional" empleador-empleado, como los que trabajan en la economía informal. Estos trabajadores son a menudo los más afectados, por la falta de reconocimiento legal y su incapacidad para asociarse como primer obstáculo para un compromiso significativo con el gobierno y la industria. Además, los sindicatos también deben ser capaces de negociar colectivamente, al nivel pertinente y con el actor o actores relevantes,



las políticas y prácticas que contribuyen al cambio climático y a la degradación medioambiental, así como los impactos en el lugar de trabajo derivados de ellos. La negociación colectiva sobre cuestiones relacionadas con el clima sigue siendo limitada, y más aún en el Sur Global. Aunque muchos sistemas jurídicos tienen conceptos amplios del alcance de la negociación, el empleador o la industria tampoco suelen estar obligados a negociar sobre cuestiones relacionadas con el clima. Por ello, los sindicatos disponen de pocos recursos ante un empleador o una asociación industrial intransigentes. Como tal, cualquier avance es de carácter voluntario.

Como corolario tanto de la libertad de asociación como de las cuestiones de negociación, las personas trabajadoras también deben poder hacer huelga para intentar obligar a las empresas y al Estado a tomar las medidas necesarias para reducir las emisiones de GEI necesarias para cumplir el objetivo de 1,5C. El Relator Especial de la ONU sobre Libertad Sindical respaldó este punto de vista, recomendando en su informe de 2021 a la Asamblea General de la ONU que los estados "g) Garanticen a todos los trabajadores el derecho a asociarse, incluido el derecho de huelga, y a negociar colectivamente a todos los niveles, incluso sobre cuestiones relacionadas con el cambio climático y las transiciones justas."

En resumen, la actividad de defensa de un medio ambiente sano por los sindicalistas del continente los califica como personas defensoras del medio ambiente en el mundo del trabajo y merecedoras de la protección reforzada que plasman los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Así como las normas internacionales del trabajo le exigen a los Estados la plasmación de una política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo dentro de sus ordenamientos, las obligaciones generales de respetar y garantizar del artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos le exigen a los Estados la cristalización de una política integral de protección a las personas defensoras de derechos humanos,¹⁹⁶ incluyendo el medio ambiente. A continuación, analizamos el contenido de esa política integral de protección en relación a los sindicalistas, para que resulten más preciso a nuestro objetivo y complementándolo con pronunciamientos de los órganos de control de la OIT para reforzar su formulación.

La CIDH sistematiza el contenido de los componentes que debe contar la política nacional de protección integral de personas defensoras de derechos humanos en cuatro obligaciones: a) respetar; b) prevenir; c) proteger y garantizar; y d) investigar, juzgar y sancionar. En realidad, son las mismas obligaciones analizadas en la segunda parte del Amicus Curiae, con la sustancial diferencia que su contenido es planteado en el escenario de protección de las personas defensoras de derechos humanos.

El primer componente es la obligación de respetar (obligación negativa) que se materializa en la exigencia que los agentes del Estado se abstengan de incurrir o tolerar violaciones a los

¹⁹⁶ Cfr. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017. *Óp. Cit.*, párrafo 27.



derechos de los defensores de derechos humanos.¹⁹⁷ La Corte IDH sostiene que la abstención es una restricción del poder del Estado, por lo que existe una inobservancia de esta obligación cuando un órgano, un funcionario del Estado o una institución de carácter público afecte o interfiere un derecho humano.¹⁹⁸ Por ejemplo, esto se produce cuando la autoridad estatal pone obstáculos que dificulten la realización de las actividades de las personas defensoras de derechos humanos¹⁹⁹ y también lo señala expresamente en el ejercicio de la libertad sindical.²⁰⁰ También lo señala el Comité de Libertad Sindical, al sostener que las autoridades deben abstenerse de todo acto que pueda provocar o tenga por objeto provocar una discriminación contra el trabajador en el empleo por causas sindicales.²⁰¹ La CIDH resalta que las autoridades no manipulen el poder punitivo del Estado y los órganos de justicia con la finalidad de hostigar a los defensores por sus actividades; así como deben adoptarse mecanismos para prevenir el uso excesivo de la fuerza en manifestaciones públicas pacíficas o a incurrir en injerencias arbitrarias en el ámbito de sus derechos, incluyendo las libertades de expresión y de asociación.²⁰²

El segundo componente es la obligación de prevenir violaciones a las personas defensoras de derechos humanos (obligación positiva). Esto se plasma con la obligación de promover un ambiente seguro para llevar a cabo sus actividades de defensa de los derechos humanos sin represalias. La obligación de adoptar un marco normativo para llevar a cabo sus actividades libremente, por lo que se debe promover la cultura de los derechos humanos y un ambiente libre de amenazas o represalias.²⁰³ La Corte IDH es muy precisa al respecto cuando señala que los Estados deben facilitar los medios necesarios a favor de las personas defensoras de derechos humanos para que realicen libremente sus actividades,²⁰⁴ porque solo puede ejercerse libremente cuando las personas que lo realizan no son víctimas de amenazas ni de cualquier tipo de agresiones físicas, psíquicas o morales u otros actos de hostigamiento.²⁰⁵ En términos similares se reproduce en el ejercicio de la libertad sindical, cuando la Corte IDH señala que el Estado debe garantizar que las personas deben ejercer libremente su libertad sindical, sin temor a estar sujetos a sufrir violencia alguna, porque esto conduce a la disminución de su capacidad de las organizaciones sindicales para la protección de sus

¹⁹⁷ Ídem., párrafo 9.

¹⁹⁸ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 1998. *Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras*, párrafo 169.

¹⁹⁹ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2012. *Caso García y familiares vs. Guatemala. Sentencia de 29 de noviembre de 2012*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C, No. 258, párrafo 179.

²⁰⁰ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2008. *Caso Fleury y otros vs. Haití. Sentencia de 23 de noviembre de 2011*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C, No. 236, párrafo 100.

²⁰¹ Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2018. *Óp. Cit.*, párrafo 1136.

²⁰² Cfr. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017. *Loc. Cit.*

²⁰³ Ibidem.

²⁰⁴ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2008. *Caso Valle Jaramillo y otros vs. Colombia. Sentencia de 27 de noviembre de 2008*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C, No. 192, párrafo 91.

²⁰⁵ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2008. *Caso Fleury y otros vs. Haití*, párrafo 81.



intereses.²⁰⁶ Asimismo, la obligación de prevenir incluye la obligación de investigar y sancionar a los responsables de las violaciones de derechos humanos, lo que se profundiza en el cuarto componente.²⁰⁷

El tercer componente es la obligación de proteger y garantizar los derechos a la vida y la integridad personal de las personas defensoras de los derechos humanos cuando enfrentan una situación de riesgo, incluso cuando el mismo proviene de acciones de agentes no estatales, lo que se justifica por el carácter *erga omnes* de los derechos humanos.²⁰⁸ Aquí la CIDH llama la atención de casos de criminalización contra los defensores de derechos humanos promovidos por agentes no estatales, como las empresas privadas,²⁰⁹ por lo que le exige a los Estados establecer un marco legal claro que prevea sanciones frente a este tipo de situaciones que criminalicen, estigmaticen o abusen contra quienes defienden los derechos humanos.²¹⁰ También la Corte IDH se pronuncia sobre este tipo de situaciones, por ejemplo, cuando señala un proceso penal incompatible con la Convención Americana sobre derechos humanos que busca intimidar o inhibir a los defensores de derechos humanos.²¹¹ Inclusive, la CIDH le hace una serie de recomendaciones a los Estados, apoyándose en los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos: i) informar a las empresas sobre el contenido del derecho a defender los derechos humanos, las responsabilidades positivas y negativas sobre los derechos humanos y las medidas concretas que deben adoptar para crear un ambiente seguro y conducente para quienes defienden los derechos humanos; b) informar que su responsabilidad incluye abstenerse de provocar daños, restricciones o interfiriendo las actividades de las personas defensoras de derechos humanos; c) consultar y colaborar con ellos para identificar, mitigar y remediar cualquier impacto negativo de las externalidades negativas de sus negocios pueda producir sobre los derechos humanos; d) asegurar que las empresas privadas de seguridad y los contratistas que actúen en nombre de la empresa no están involucrados en amenazas o ataques contra los defensores de derechos humanos.²¹² Asimismo, la CIDH señala que se deben adoptar mecanismos especializados en los países donde la violencia contra los defensores de derechos humanos está muy extendida.²¹³ También la obligación de proteger frente a la discriminación antisindical debe ejercerse contra “todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera del lugar de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas

²⁰⁶ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2007b. *Caso Cantoral Huamani y García Santa Cruz vs. Perú*. Sentencia de 10 de julio de 2007. San José: Secretaría de la Corte, Serie C, No. 167, párrafo 146.

²⁰⁷ Ídem., párrafo 9.

²⁰⁸ Cfr. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017. *Óp. Cit.*, párrafo 149.

²⁰⁹ Ídem., párrafo 46.

²¹⁰ Ídem., párrafo 143.

²¹¹ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017d. *Caso Acosta y otros vs. Nicaragua*. Sentencia de 25 de marzo de 2017. *Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. San José: Secretaría de la Corte, Serie C, No. 334., párrafo 197.

²¹² Cfr. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017. *Loc. Cit.*

²¹³ Ibidem.



de trabajo”.²¹⁴ Finalmente, si un gobierno se compromete a garantizar con medidas apropiadas el libre ejercicio de los derechos sindicales, esto solo resulta eficaz si se establecen medidas de protección en favor de las personas trabajadoras contra los actos de discriminación sindical en el empleo.²¹⁵

El cuarto componente es la obligación de investigar, juzgar y sancionar de manera diligente las violaciones a las personas defensoras de derechos humanos, combatiendo la impunidad.²¹⁶ La Corte IDH señala que existe una obligación reforzada para el Estado de investigar los casos de afectaciones de los defensores²¹⁷ y la investigación debe implementarse con la debida diligencia, como en el caso de los crímenes contra los sindicalistas, porque su ausencia o mala implementación tiene un efecto amedrentador que impide el ejercicio libre de los derechos sindicales.²¹⁸ Por ello, el Estado debe encarar la investigación como un deber propio y no como una mera formalidad pre establecida e inefectiva que dependa del impulso de las víctimas o sus familiares.²¹⁹ En los mismos términos lo plantea el Comité de Libertad Sindical: “Cuando haya denuncias de actos de discriminación antisindical, las autoridades competentes deben realizar de manera inmediata una investigación y tomar las medidas oportunas para remediar las consecuencias de los actos de discriminación antisindical que se constaten”.²²⁰ Finalmente, la CIDH resalta que se debe plasmar una presunción legal cuando el delito está vinculado a las actividades de los defensores de derechos humanos.²²¹

IV. CONCLUSIONES

Las conclusiones del Amicus Curiae son presentadas en base a la estructura e interrogantes que formulan los países, de modo que le sirvan de apoyo a la Corte IDH en su valoración para la redacción de su Opinión Consultiva. Asimismo, las conclusiones solo se centran, como se resalta en la introducción, sobre los aspectos del derecho al medio ambiente sano de las personas en el mundo del trabajo.

Antes de abordar las preguntas específicas formuladas por Colombia y Chile, resulta fundamental resaltar las conclusiones que describen el escenario del impacto negativo del cambio climático sobre el mundo del trabajo americano, especialmente sobre sus

²¹⁴ Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2018. *Óp. Cit.*, párrafo 1086.

²¹⁵ Ídem., párrafo 1135.

²¹⁶ I Cfr. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017. *Loc. Cit.*

²¹⁷ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2008a. *Caso Escaleras Mejía y otros vs. Honduras*, párrafo 54.

²¹⁸ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2007b. *Caso Cantoral Huamaní y García Santa Cruz vs. Perú*, párrafo 146.

²¹⁹ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 1988. *Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras*, párrafo 177.

²²⁰ Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2018. *Óp. Cit.*, párrafo 1159.

²²¹ Cfr. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017. *Loc. Cit.*



consecuencias en nuestros países y en determinadas actividades económicas que reciben con mayor fuerza el estrés térmico.

1. El cambio climático en el continente trae como consecuencia la pérdida del empleo, la disminución de la productividad, el incremento del fallecimiento de personas, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.
2. Entre los países más afectados por el cambio climático, conforme a las estadísticas, en los últimos años son: Puerto Rico, Haití y Bahamas.
3. El cambio climático es una de las causas del incremento de la pobreza de la región dentro de una escala de 126 a 305%, según el Banco Mundial, lo que equivale entre 2.4 a 5.8 millones de personas.
4. En 1995 el continente perdió cerca de 0.3% del número de horas de trabajo, lo que representó la desaparición de cerca de un millón de puestos de trabajo, esta pérdida se concentro en la agricultura (55%) y la construcción (19%), actividades económicas que se caracterizan por realizarse a la intemperie.
5. La proyección de la OIT para 2030 -en base a un incremento moderado de 1,5°C de la temperatura- es que se perderá 0.6% del número de horas de trabajo en el hemisferio, lo que representa la desaparición de 2.9 millones puestos de trabajo, donde la agricultura concentra 39% y la construcción el 19%.
6. También se produce un impacto negativo en la industria (12%) y servicios (10%), por lo que no solo las actividades a la intemperie son las afectadas. Por ello, Brasil, Colombia, Ecuador, Honduras, México y Venezuela se verán aquejados.
7. Las estadísticas proyectadas para 20230 revelan que 14.2% de la población latinoamericana y caribeña labora en actividades afectadas por el estrés térmico (agricultura, pesca y minas), lo que representa 45 millones de personas serán afectadas en la región. La afectación es mayor entre los países centroamericanos y andinos, donde hay una mayor concentración de personas en esas actividades económicas.
8. La epidemia centroamericana de lesiones agudas y enfermedades crónicas de los riñones que viene afectando a las personas trabajadoras de la actividad azucarera se extenderá a otras regiones del continente, en razón que otras actividades agrícolas se desarrollan en similares condiciones laborales, como el aceite de palma, aguacate, algodón, arándano, espárrago, uva, etc., y sufrirán el incremento notable de las temperaturas.
9. En 2021, el 7.7% de la población latinoamericana y caribeña laboró en la construcción, por lo que 21 millones de personas son potencialmente afectados por el cambio climático, por lo que países como Argentina, Chile, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay y República Dominicana serán los más afectados.
10. El impacto del cambio climático será muy fuerte en la economía informal de los países de la región, conforme lo resalta la OIT. La pérdida de productividad laboral será mayor por el estrés térmico. Tomando en consideración el alto nivel de participación de la población latinoamericana y caribeña en la economía informal por laborar a la intemperie (agricultura y comercio ambulatorio) o por no gozar de derechos de condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo en sus prestaciones.



11. El cambio climático es una de las principales causas de la migración laboral interna e internacional. La proyección del Banco Mundial es que más de 17 millones de latinoamericanos y caribeños se verán obligados a desplazarse para escapar de sus efectos.

En el Apartado A de las preguntas para la Corte IDH se dirigen identificar las obligaciones estatales derivadas de los deberes de prevención y garantía en derechos humanos vinculadas a la emergencia climática. Por lo que se formulan las interrogantes sobre el alcance de prevención que deben tener los Estados frente al cambio climático y qué medidas deben tomar los Estados para minimizar los daños del cambio climático en base a las obligaciones establecidas en la Convención Americana sobre derechos humanos respecto a poblaciones en situaciones de vulnerabilidad.

A lo largo del texto se ha resaltado que las personas trabajadoras son uno de los grupos más vulnerables al impacto del cambio climático dentro del continente, lo que queda evidenciado en el primer grupo de conclusiones, por lo que se puede afirmar que el contenido del deber de prevención sobre el derecho al medio ambiente sano en el mundo del trabajo es una de las materias que específicamente debe abordar la Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. El segundo grupo de conclusiones sostiene la centralidad que ocupa el derecho a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo para dar contenido a la obligación de prevención exigible a los Estados frente al cambio climático en el continente. Aquí resulta más apropiado no restringir el análisis solo a la obligación de prevención formulada en la pregunta sino también plantearlo a las obligaciones que se desprende del contenido del derecho.

12. El vínculo entre el derecho al medio ambiente sano y los derechos humanos laborales se materializa, principalmente, con el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo reconocido en el Protocolo de San Salvador, complementado con el derecho a la vida, a la integridad personal y a la salud reconocidos en los instrumentos interamericanos de derechos humanos. El derecho de las personas trabajadoras a sindicalizarse libremente, a la negociación colectiva y a la huelga son esenciales para la protección y la promoción de estos derechos, incluyendo en el contexto del cambio climático.
13. El derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo reconocido en el Protocolo de San Salvador está protegido en el marco del artículo 26° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, conforme lo establece la Corte IDH, por lo que resulta exigible y justiciable dentro del sistema interamericano de derechos humanos.
14. El contenido del derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo incluye, como uno de sus pilares, el derecho de seguridad, salud e higiene en el trabajo, conforme lo establece la Corte IDH. Este derecho humano laboral está reconocido en un amplio listado de instrumentos internacionales de derechos humanos y de normas internacionales del trabajo ratificados por los Estados del continente. Además, viene establecido en la totalidad de los ordenamientos nacionales, ya sea en las propias Constituciones o sus legislaciones laborales.



15. En 2022 el derecho a la seguridad y salud en el trabajo ha sido elevado al listado de principios y derechos fundamentales en el trabajo por la Organización Internacional del Trabajo, por lo que los convenios núms. 155 y 187 de la OIT se ubican entre los convenios fundamentales para el organismo internacional y son un aporte esencial al contenido jurídico del derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo. Lamentablemente, son pocos los países del continente que han ratificado ambas normas internacionales del trabajo, por lo que la Corte IDH debería recomendar a los Estados su ratificación, como una de las acciones que debe implementarse para la lucha con el cambio climático.
16. Los seis componentes esenciales del derecho a la seguridad, salud e higiene en el trabajo son: a) el derecho del trabajador a realizar sus labores en condiciones adecuadas a la seguridad, salud e higiene que prevengan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; b) el derecho del trabajador a interrumpir sus labores en el caso de peligro inminente para su vida, su salud o su seguridad; c) el derecho del trabajador a conocer y acceder a la información sobre la situación de riesgos existentes que pueden afectar su vida, su salud o seguridad; d) el derecho a la participación de las personas trabajadoras y sus organizaciones en la elaboración y la aplicación de medidas apropiadas sobre la materia; e) el derecho a la formación que deben recibir las personas trabajadoras para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; y, f) el derecho del trabajador al acceso a la justicia o la reclamación, así como a la reparación o indemnización, por verse afectados por una lesión, daño, accidentes de trabajo o enfermedad profesional prevenible.
17. Estos componentes esenciales del derecho a la seguridad, salud e higiene en el trabajo conducen a la formulación de obligaciones jurídicas, siendo una de ellas, la obligación de prevenir, que consiste en promover un ambiente de trabajo sano y seguro para las personas en el mundo del trabajo y evitar violaciones al derecho.
18. Las dos obligaciones generales del artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos son: respetar y garantizar, siendo obligaciones exigibles a todos los derechos humanos del instrumento interamericano, incluyendo el derecho a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo (seguridad, salud e higiene).
19. La obligación de respetar (obligación negativa) significa: a) abstenerse a cualquier práctica o actividad que deniega o restringe el acceso a dichas condiciones de trabajo; b) abstenerse que la acción del Estado contamine ilícitamente el medio ambiente del trabajo en las empresas estatales o privadas.
20. La obligación de garantizar (obligación positiva) está compuesta por una multiplicidad de obligaciones, aquí destacamos cinco de ellas: a) la obligación de regular; b) la obligación de adecuar; c) la obligación de fiscalizar; d) la obligación de asegurar; e) la obligación de prevenir.
21. La obligación de regular significa crear un marco normativo que disuada cualquier amenaza al derecho y formular una política nacional de prevención. También significa señalar los seis componentes esenciales del derecho a la seguridad, salud e higiene en el trabajo dentro de una política nacional. Además, abarca todas las medidas adecuadas que promuevan la salvaguarda del derecho a la seguridad, salud e higiene



- en el trabajo. El marco normativo debe prescribir que cualquier actividad productiva no puede poner en peligro o en riesgo a las personas en el mundo del trabajo y evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
22. La obligación de regular exige una regulación específica en materia laboral para combatir el cambio climático. Por ejemplo, la suspensión de labores por encima de un nivel de temperatura.
 23. La obligación de adecuar su marco normativo: a) suprimir las normas y prácticas que violan el derecho; b) expedir las normas que sean armoniosas al derecho; c) eliminar las barreras legales y administrativas existentes que limiten el acceso a la justicia.
 24. La obligación de fiscalizar el cumplimiento del marco normativo: a) organizar el aparato gubernamental para garantizarlo con una inspección laboral eficaz; b) establecer un sistema sancionador ante su incumplimiento.
 25. La obligación de asegurar el libre y pleno ejercicio del derecho a la seguridad, salud e higiene en el trabajo sin discriminación.
 26. La obligación de prevenir que se produzcan violaciones al derecho con la materialización de lesiones, daños, accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. La obligación de prevención es un principio del Derecho Internacional y exige una mayor atención a la población más vulnerable.
 27. Existen tres niveles de prevención para cumplir con la obligación. La prevención primaria que abarca a todas las personas en el mundo del trabajo. La prevención secundaria que permite la atención a las personas en el mundo del trabajo ante situaciones de riesgo, lo que incluye un diagnóstico temprano y tratamiento oportuno. La prevención terciaria que implica la atención a las personas en el mundo del trabajo enfermas, incluyendo su rehabilitación y su reinserción laboral.
 28. La obligación de garantizar se proyecta a la esfera privada y abarca la obligación de prevenir que terceros, como los empleadores o las empresas privadas, vulneren los bienes jurídicos del derecho a la seguridad, salud e higiene en el trabajo.
 29. La responsabilidad de los empleadores de garantizar los derechos humanos laborales, incluyendo el derecho a condiciones, justas, equitativas y satisfactorias de trabajo. La responsabilidad del empleador va más allá del lugar del trabajo e incluye al mundo del trabajo que controla (ámbito objetivo). La responsabilidad del empleador va más allá que solo a las personas trabajadoras asalariados e incluye a todas las personas en el mundo del trabajo que controla (ámbito subjetivo).
 30. La obligación de garantizar de los empleadores (estatales o privados) en seguridad, salud e higiene en el trabajo significa: a) la obligación de proveer equipos de protección adecuados frente a los riesgos derivados del trabajo; b) la obligación de prevenir y proteger a las personas en el mundo del trabajo frente a los riesgos profesionales; c) la obligación de formación para garantizar que las personas conozcan cómo proteger su vida, su salud y la de sus colegas; d) la obligación de suministrar los primeros auxilios; e) la obligación de indemnizar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales relacionadas con el trabajo; f) la obligación de proporcionar y mantener lugares de trabajo, maquinaria y equipos de trabajo seguros; g) la obligación de salvaguardar que las sustancias y los agentes químicos, físicos y biológicos no entrañan



riesgos para la vida y la salud; h) la obligación de prever medidas ante situaciones de emergencia; i) la obligación que las personas trabajadoras tienen la calificación técnica para desempeñar sus labores.

En la pregunta 2.A se señalan una serie de consideraciones que deben implementar los Estados para cumplir con sus obligaciones de prevención y garantía: i) regular; ii) monitorear y fiscalizar; iii) requerir y aprobar estudios de impacto social y ambiental; iv) establecer un plan de contingencia; y v) mitigar las actividades dentro de su jurisdicción. En este tercer grupo de conclusiones excluimos el deber de regular porque, parcialmente, fue expuesto previamente para evitar la repetición y porque en el posterior grupo de conclusiones son explayados en relación a las preguntas del Apartado b.

31. El deber de monitorear (supervisar) y fiscalizar significa materializar mecanismos adecuados que garanticen el respeto del derecho a la seguridad, salud e higiene en el trabajo para combatir el cambio climático, incluyendo la obligación de investigar, sancionar y reparar ante su violación. Asimismo, fortalecer el rol de la inspección laboral para vigilar el cumplimiento del ordenamiento sobre la materia.
32. El deber de requerir y aprobar estudios de impacto ambiental significa exigir que cualquier actividad productiva que pueda afectar el medio ambiente o a las personas en el mundo del trabajo necesitan estar acompañadas de un informe que evalúe los riesgos ambientales y de salubridad. El estudio debe tener en consideraciones el contenido del derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo y su elaboración debe contar con la participación de las partes interesadas, incluyendo a las personas trabajadoras y sus organizaciones.
33. El deber de establecer un plan de contingencia exige un plan de emergencia en cada centro de labores afectado por el estrés térmico para enfrentar los riesgos o los desastres ambientales. Las entidades públicas y las empresas privadas deben contar con ese plan de emergencia o protocolo.
34. El deber de mitigar en casos de ocurrencia de daño ambiental exige las medidas preventivas que atenúe el daño, así como las medidas de precaución ante la falta de certeza científica sobre el impacto que pueda tener las externalidades negativas de la actividad económica en el medio ambiente.

En el Apartado B de las preguntas se dirigen a establecer el contenido de las obligaciones estatales de preservar el derecho a la vida y a la sobrevivencia frente a la emergencia climática, específicamente sobre el derecho al acceso a la información, el derecho a la participación y el derecho al acceso a la justicia formulados en el Apartado D. El cuarto grupo de conclusiones del Amicus Curiae se dirigen a responder estas interrogantes formuladas por Colombia y Chile, aunque agregamos otros derechos que los complementan y además cumplen con dar contenido a la obligación de regular mencionado en los anteriores grupos de conclusiones.

35. El ordenamiento nacional debe consagrar el derecho de las personas en el mundo del trabajo a acceder y conocer la información sobre las situaciones de riesgo existente por el estrés térmico que pueden afectar la vida, la integridad personal, la salud o la seguridad.



36. El ordenamiento nacional debe reconocer el derecho a la participación de las personas en el mundo del trabajo y sus organizaciones en el proceso de elaboración, decisión y aplicación de las medidas apropiadas para combatir el cambio climático.
37. El ordenamiento nacional debe prescribir el derecho de las personas en el mundo del trabajo al acceso a la justicia, incluyendo la reparación o la indemnización.
38. El ordenamiento nacional debe recoger el derecho de las personas en el mundo del trabajo a suspender o interrumpir sus labores en caso de peligro inminente para su vida, integridad personal, salud o seguridad por el estrés térmico.
39. El ordenamiento nacional debe recoger el derecho de las personas en el mundo del trabajo a recibir la formación profesional para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causada por el estrés térmico.

En el Apartado E sobre las obligaciones convencionales de protección y prevención a las personas defensoras del medio ambiente, se interroga qué medidas y políticas deben adoptar los Estados para las personas defensoras del medio ambiente. El quinto grupo de conclusiones se concentra en la fundamentación de que las personas trabajadoras y los sindicalistas forma parte del grupo de personas defensoras del medio ambiente que requiere una protección especial y reforzada por parte de los Estados ante la amenaza del propio aparato público y de agentes no estatales, como las empresas privadas.

40. Los defensores de derechos humanos son definidos por los instrumentos internacionales de derechos humanos como la persona que individualmente o colectivamente, promueven y procuran la protección y realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales a nivel nacional o internacional.
41. Los sindicalistas son identificados como defensores de derechos humanos por los órganos de control internacional. Por ejemplo, en el sistema universal lo reconoce el Relator Especial de Naciones Unidas sobre los defensores de derechos humanos y en el sistema regional lo reconoce la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. El derecho de las personas trabajadoras a sindicalizarse libremente, a la negociación colectiva y a la huelga son esenciales para la protección y la promoción de los derechos de los trabajadores y de sus comunidades en el contexto del cambio climático.
42. Las amenazas, las represalias y los asesinatos de sindicalistas en el continente alcanza las peores cifras a nivel mundial, siendo uno de los colectivos más vulnerables en el hemisferio. Por eso, es correcto afirmar que América es el continente más peligroso cuando en el año 2021 fueron asesinados 22 sindicalistas en Colombia, 7 en Guatemala y 2 en Brasil.
43. Los sindicalistas son defensores del medio ambiente en el mundo de trabajo. En base a los siguientes argumentos. El estrecho vínculo entre el derecho al medio ambiente sano y el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo. Las personas trabajadoras son titulares del derecho al medio ambiente sano en el mundo del trabajo. El impacto negativo del cambio climático los afecta directamente. El posicionamiento de las organizaciones sindicales internacionales y continentales por vincular la acción sindical con el desarrollo sostenible, la justicia ambiental, la democratización de la energía, el combate al cambio climático y la defensa de los bienes comunes.



44. La política integral de las personas defensoras del medio ambiente exigible a los Estados del continente debe tener un apartado específico sobre el mundo del trabajo donde se otorgue una protección reforzada a las personas trabajadoras, los sindicalistas y sus organizaciones, incluyendo los deberes de respetar, prevenir, proteger y garantizar, e investigar, juzgar y sancionar. Estos deberes exigibles a los Estados deben garantizarse en la esfera privada.
45. El deber de respetar exige que el Estado se abstenga de incurrir o tolerar violaciones a los derechos de los sindicalistas en su defensa al medio ambiente sano en el mundo del trabajo; así como, abstenerse de todo acto que provoque una discriminación al trabajador en el empleo por causas sindicales.
46. El deber de prevenir exige que el Estado promueva un ambiente seguro para que las personas trabajadoras puedan llevar a cabo sus actividades sin represalia y libremente. Este deber exige que el Estado promueva una cultura de derechos humanos laborales y medioambientales en el mundo del trabajo y salvaguarde que las personas trabajadoras ejerzan su actividad sin represalias.
47. El deber de proteger y garantizar exige que el Estado adopte medidas frente a situaciones de riesgo que enfrentan los sindicalistas provenientes del aparato público y de los agentes no estatales por su actividad de defensa del medio ambiente sano en el mundo del trabajo. Este deber incluye la prohibición de la criminalización de las personas defensoras del medio ambiente y la implementación de mecanismos especializados dentro de los países que se sufre mayor violencia contra los defensores.
48. El deber de investigar, juzgar y sancionar exige de una manera reforzada que el Estado investigue con la debida diligencia los casos de afectaciones de personas defensoras del medio ambiente. Estas afectaciones se dirigen a tener un efecto amedrentador sobre las personas, las familias y sus organizaciones, en especial ocurre con los actos antisindicales como los despidos y las represalias.