

Publicado en www.relats.org

LIBERTAD SINDICAL Y DISCRIMINACION EN TIEMPOS DEL NEOLIBERALISMO

Héctor Hugo Boleso

2019

I. LOS CASOS: Dos activistas son sancionados (Gómez) y despedido (Falcón) por ejercitar su libertad sindical - participaron de medidas de fuerza organizadas por una nueva línea gremial UCRA-. Esta corriente se opone al sindicato "constituído" UTA por su colaboracionismo con la patronal.

Los trabajadores reclamaron la nulidad de la sanción y del despido por discriminatorios. Gómez, el pago de salarios caídos. Falcón, solicitó la reinstalación. Ambos el daño moral en los términos de la ley 23592.

En primera instancia, por aplicación de la doctrina Pellícori, se tuvo por demostrado el carácter discriminatorio tanto de la suspensión como del despido. Ordenándose la nulidad de la

suspensión, pago de salarios caídos -Gómez-, la nulidad del despido y reinstalación -Falcón-, e indemnización por daño moral a los trabajadores discriminados.

En segunda instancia, se revocó totalmente el fallo Gómez, con fundamentos en la facultad disciplinaria de la patronal, incongruencia en el fallo de grado y falta de interferencia del principal en la actividad sindical.

Se revocó parcialmente la sentencia en Falcón, calificando al despido como arbitrario y discriminatorio, pero negando la reinstalación y el daño moral.

II. PRINCIPIO PROTECTOR. LIBERTAD SINDICAL. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION

El neoliberalismo propone flexibilizar, cuando no suprimir derechos de los trabajadores **1**.

La flexibilización de las relaciones de trabajo, generan precariedad, inestabilidad, desigualdad laboral y temor al desempleo.

Desde el punto de vista político, social y jurídico, el neoliberalismo ha implicado un cambio de poder del Estado hacia las empresas -a veces con la colaboración del primero-, con la disminución de protección del Estado hacia los trabajadores.

Estos quedan hoy día a merced de sus empleadores y la regla dual del mercado: oferta y demanda, obligando a que las organizaciones obreras sean incapaces de liderar sus propias luchas. Cuando así lo intentan, se las neutraliza con sindicatos complacientes o mecanismos disciplinadores como los que veremos.

En los fallos que analizamos, se vulneran la libertad sindical, más el principio de igualdad y no discriminación.

Las sentencias de segunda instancia se fundan en los siguientes argumentos:

FALCON- 1. “Considero el distracto...ha sido arbitrario, discriminatorio y violatorio del principio constitucional de igualdad ante la ley, toda vez que la decisión empresaria encubrió una represalia motivada en su actividad sindical, en clara violación a principios constitucionales que consagran el principio de no discriminación y el derecho a la igualdad” 2. “siendo evidente la intención del trabajador de no reintegrarse (sic) a su puesto laboral” 3. “el ejercicio de libertad de contratación del empleador,...no se consagra una forma absoluta y general de estabilidad,...la circunstancia que se trate de un despido injustificado o arbitrario y a la vez *discriminatorio*, hacen que merezca una reparación adicional, pero no hay razones para nulificar (sic) el despido y por ende éste no tiene derecho a ser reinstalado en el cargo ni al reconocimiento de salarios caídos”.

GOMEZ- 1. El poder disciplinario del empleador –art 67 LCT- 2. Supuesta alteración del principio de congruencia, porque no se alegó en la demanda distinto trato a los otros trabajadores que participaron de las medidas de fuerza. 3. Que la patronal no interfirió en la vida sindical de los trabajadores.

En FALCON, el decisorio resulta contrario al orden jurídico interno e internacional. Respecto al primero, porque contradice el principio protector -art 14 bis CN- al convalidar un despido que el mismo tribunal calificó de injustificado, arbitrario y *discriminatorio*. También permite la vulneración del art 16 CN, porque admite discriminar a un trabajador que ejerció su libertad sindical. Por último, pero no menos importante ignora

la aplicación de la ley 23592, que nulifica el acto discriminatorio, quitándole sus efectos, y dispone indemnizar por daño moral.

El derecho internacional de los derechos humanos y el Sistema Interamericano de Protección, también han sido afrentados, pues tras citar los “tratados constitucionalizados, y los convenios 87 y 98 de la OIT”, la sentencia desconoció la protección especial de la libertad de expresión en el ámbito laboral. Ignoró el reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral al amparo del derecho al trabajo recogido en los instrumentos interamericanos de derechos humanos. Desconoció la protección a la libertad sindical, que ampara a los activistas o dirigentes que representen los intereses legítimos de los trabajadores **2**.

También soslayó respecto al trabajador, el derecho a la igualdad y no discriminación, que según la CortelDH pertenece al *jus cogens* **3**.

En GOMEZ, el segundo de los fundamentos dado por la Cámara Laboral, no resiste el menor análisis. Dice el Tribunal: “el aquo al resolver como lo hizo en primer lugar para calificar como discriminatoria la conducta de la empleadora, se apartó de los términos en que quedó trabada la Litis al decir que *no se demostró que los otros participantes de la medida de fuerza no fueron sancionados*, porque repito este hecho no fue motivo de la traba de la Litis, quebrando el principio de congruencia”.

Si el trabajador sancionado, al demandar, afirmó discriminación por su activismo gremial, no advertimos de qué manera puede evaluarse el trato dado a aquél, sino comparando con el que se dispensó a sus otros compañeros

de trabajo, participantes de la medida de fuerza, que no recibieron sanción alguna.

Es más, la Cámara hace su propia evaluación comparativa: “...el día del hecho, en el que participaron sólo 30 empleados y otras tantas -30 personas ajenas a los trabajadores huelguistas-...sólo participaron de la medida de fuerza unos treinta”.

De ahí que la sanción a Gómez, aparezca como discriminatoria, con relación al trato dado a los 29 restantes.

El tercer argumento es también desafortunado: “tampoco la empleadora ha ejercido *actos de interferencia en la vida sindical de los trabajadores*, antes bien tal como lo apuntara más arriba, la cuestión apunta a un conflicto inter-sindical, entre la UTA y la UCRA, del que resulta ajena la empleadora”.

El fundamento es erróneo, puesto que en el responde, el principal trató de deslegitimar el accionar de Gómez, fundado en que la patronal reconocía a la UTA como sindicato “oficial” y no a la UCRA.

Dice el Tribunal: “el actor...expresa que siempre se ha interiorizado de sus derechos como trabajador,...estando convencido que el único sindicato que lo representaba, hasta el momento, no defendía sus derechos..., tal como lo apuntamos al momento de efectivizarse la medida de acción directa (bloqueo) fueron convocados por la UCRA -la cual no tenía la representación que invocaba-, siendo la UTA la que representaba los intereses del personal de conducción”.

Agrega la Cámara Laboral: “El bloqueo o piquete...también ha sido considerado por la jurisprudencia como una medida ilegítima, en cuanto afecta los derechos de propiedad y trabajar previstos en la CN”.

Como se advierte, el Tribunal califica de ilegítima la medida adoptada por los trabajadores, sin que el Ministerio de Trabajo -autoridad competente- lo haya hecho.

Aunque la verdadera cuestión es ésta: la sanción impuesta al activista no sólo interfiere en la actividad gremial desempeñada por él, sino que vulnera abiertamente la libertad sindical. Sirviendo además de medida disciplinadora para el resto del colectivo adherentes a la UCRA.

Finalmente, y respecto al poder disciplinario del empleador, la Cámara en una interpretación dogmática del art. 67 LCT, lo antepuso a los arts 14 bis y 31 CN, arts 9, 63 y ccs de la LCT, ignorando los arts 1, 4 incs b, c, d, e, 47 -ley 23551-.

Una interpretación sistemática y constitucional, desde el principio protector -art. 14 bis CN- ordena que el trabajo en todas sus formas gozará de la protección de la leyes. El fallo que comentamos, sin embargo desprotege.

Como lo enseña la CorteIDH: según el criterio sistemático, las normas deben ser interpretadas como parte de un todo cuyo significado y alcance deben fijarse en función del sistema jurídico al cual pertenecen **4**.

El art 9 LCT, establece la solución que proponemos: corresponde interpretar, desde la CN la norma o conjuntos de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo, conforme el principio de buena fé -art 63 LCT-.

La ley 23551 garantiza a todo trabajador, la libertad sindical - art. 1-. En especial los siguientes derechos: no afiliarse a la autoridades sindicales ya constituídas, reunirse y desarrollar actividades sindicales; peticionar ante las autoridades y los empleadores -art 4 inc b, c, d y e-. Y prevé el amparo como medio de reclamo ante los tribunales cuando fuera impedido u

obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical -art. 47-.

Contrariando este cúmulo de derechos y garantías, dando supremacía al poder disciplinario del empleador, dice el Tribunal: “la patronal tuvo motivos reales, objetivos y razonables para tomar medidas disciplinarias respecto del actor, lo que descarta...la hipótesis de que hubo discriminación por motivos sindicales que se invoca en la demanda, toda vez que el ejercicio del derecho de huelga del art. 14 bis de la CN, no admite extensión a actos de violencia como ser el bloqueo, obstrucción al ingreso del establecimiento”.

Así, el fallo convirtió en ley suprema al art 67 LCT, por sobre los arts 14 bis, 31 CN y los arts 9, 63 LCT, 1, 4 inc b, c, d, e, 47 de la ley 23551.

III. PODER SANCIONADOR Y ESTADO DE DERECHO

Los trabajadores fueron *castigados* por su activismo sindical.

En el caso de Falcón, se ignoró que el despido discriminatorio es nulo y debe repararse el daño moral -ley 23592-. En vez de ello, la Cámara: fijó “una indemnización similar a la establecida en la LAS y la LCT (sic) en los casos que previó despido por causas discriminatorias (art. 182 LCT)” (sic).

En cuanto a Gómez, el fetichismo legal respecto al art 67 LCT, hace que la Alzada, negando el principio protector -art 14 bis CN- resuelva: “En un estado de derecho..., se impone el ejercicio de garantías constitucionales de un modo civilizado y por carriles normales, desalojando toda manifestación de violencia en cualquiera de sus múltiples expresiones- apostamiento que impide o bloquea el acceso a **la empresa** en un acto que excede los límites del ejercicio de un legítimo

derecho avasallando garantías de otros sujetos o de toda o parte de la sociedad”.

Erróneamente dice que: “Los Derechos Humanos son reconocidos...para todos los individuos, y no sólo para un sector que frente a un supuesto quiebre de intereses con otro...”. Es obvio que **la empresa** que se defendió en el párrafo precedente no es un individuo. Aquí está el absurdo, para el Tribunal: los Derechos Humanos defienden a los intereses de **la empresa** por sobre los derechos y garantías del individuo trabajador.

La decisión comentada, se opone abiertamente a lo resuelto por la CorteIDH, en sentido que: “El artículo 1.2 de la Convención Americana sólo consagra derechos a favor de **personas físicas**, por lo que las personas jurídicas no son titulares de los derechos consagrados en dicho tratado” **5**.

Para que se comprenda: los Derechos Humanos tutelan a los **individuos** no a las empresas.

En cuanto a la invocación del estado de derecho, para justificar la protección a los intereses de la empleadora, dice Zaffaroni: “puede afirmarse que es una aspiración de todo estado de derecho lograr que sus instituciones sean tan perfectas que no sea necesario a nadie acudir a vías no institucionales para obtener satisfacción a sus reclamos; por otro, la misma aspiración parecen tener todos los ciudadanos que reclaman por derechos real o supuestamente no satisfechos. Pero como en la realidad histórica y en la presente, por cierto, los estados de derecho no son perfectos, nunca alcanzan el nivel del modelo ideal que los orienta, de modo que ni el estado ni los ciudadanos logran ver realizada la aspiración a que todos sus reclamos sean canalizables por vías institucionales.-

Por otra parte, por lo general, los ciudadanos tampoco pretenden optar por caminos no institucionales para obtener los derechos que reclaman, sino que eligen éstos sólo para habilitar el funcionamiento institucional,...en definitiva reclaman que las instituciones operen conforme a sus fines manifiestos.

En la Argentina, especialmente los constitucionalistas y los organismos no gubernamentales que trabajaron el tema, han llamado derecho a la protesta social al que se ejercería con esta modalidad de reclamo, y al fenómeno de su represión criminalización de la protesta social” 6.

IV. ESTADO DE DERECHO Y -PRESUNTA- APLICACION DE TRATADOS Y CONVENCIONES INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

Los fallos comentados, justificaron lo resuelto aludiendo, en Falcón: al ejercicio de la libertad de contratación del **empleador**, de la que deriva la posibilidad de despedir.

En Gómez acudió a dos conceptos emotivos: estado de derecho y aplicación de tratados internacionales de derechos humanos.

El resultado práctico en el primero, es que la patronal se libró del activista gremial.

En el segundo, el efecto concreto, es muy distinto al mero discurso.

Se afirmó que el decisorio custodia al estado de derecho, cuando en realidad lo que cuida son los intereses de la empresa.

Aplica los Tratados y Convenciones de Derechos Humanos en favor de la empresa en desmedro del individuo trabajador-.

En el caso concreto, el principio protector del trabajador –se invirtió en protector de la empresa-.

El principio pro-homine en pro-empresa.

A lo dicho respecto a quién es titular de los derechos humanos en la OC 22/16 de la CorteIDH, sumamos lo expresado por Arias Gibert: “Una persona jurídica nunca puede ser confundida con el sujeto titular de un derecho humano. La persona jurídica reconocida como tal por el Estado tiene a su cargo la actuación o representación de una determinada demanda fundada en los derechos humanos en el ámbito de gestión estatal. Pero ello no identifica al gestor con el sujeto protegido” 7.

El art 47 LAS dispone: “Todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los códigos procesales civiles provinciales, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical”.

“De ello surge que no se ampara un status de hecho sino que se protege a cualquier trabajador poniéndose a cargo del juez la potestad-deber de hacer cesar el impedimento u obstáculo al ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical. Lo que debe analizarse no es si el actor era activista sino si el acto es una represalia destinada a impedir u obstaculizar el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical. El 47, LAS no es una norma de protección de un delegado "de hecho" sino simplemente de protección frente a represalias contra el

ejercicio de una libertad sindical, cualquiera de ellas que fuera. No se tutela una representación (de hecho o de derecho) sino una libertad” **8.**

V. LOS STANDARES INTERNACIONALES DE PROTECCION VULNERADOS

Las sentencias que comentamos, no sólo desinterpretaron el ordenamiento jurídico interno -arts 14 bis, 31 CN-, sino que ignoraron abiertamente los estándares internacionales de protección, dispuestos por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Así, la CorteIDH viene desarrollando una línea jurisprudencial en materia de justiciabilidad de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA), al seguir la ruta trazada en los casos Lagos del Campo vs. Perú **9.**, Trabajadores Cesados de Petroperú y otros vs. Perú **10.**, San Miguel Sosa vs. Venezuela **11.**, así como en la OC-23/2017 sobre Medio Ambiente y Derechos Humanos **12.** Y de manera más reciente fue tratada en el importante caso Cuscul Pivaral y otros vs. Guatemala **13.**

En materia de los derechos de los trabajadores, la CorteIDH se ha pronunciado sobre la libertad sindical **14.**, pasando por el derecho a la pensión **15.**, para llegar al despido abusivo **16.**

En el caso Baena Ricardo la CorteIDH aplicó el artículo 16.1 de la Convención: “Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole”, es decir consideró que en cada caso, para determinar si la libertad de asociación

había sido infringida, convenía analizarla en relación con la libertad sindical.

En especial con la libertad negativa de asociación al afirmar que “esta libertad supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación. Se trata, pues, del derecho fundamental de agruparse para la realización común de un fin lícito sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad.

Gómez y Falcón, gozaban de la libertad de afiliarse a la UCRA y no a la UTA. Como manifestaron en su demanda.

La patronal, en cada responde afirmó que desconocía la actuación de la UCRA, porque la UTA es el sindicato “oficial”.

La sanción a Gómez y el despido de Falcón, configuraron sin duda una intromisión que alteró la libertad sindical no sólo de quienes fueron reprimidos por su accionar gremial, sino que actuó como medida ejemplificadora sobre los demás trabajadores.

Es por ello, que el Tribunal Interamericano, al tratar de la dimensión individual de la libertad de asociación, consideró en el asunto *Huilca Tesce* que “la libertad de asociación en materia sindical no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a la formación de sindicatos, sino que incluye igualmente y sobre todo de manera indisociable el derecho de utilizar todos los medios apropiados para ejercer esta libertad” **17**. Este pasaje es fundamental, puesto que permite pensar que el derecho a la huelga se encuentra incluido entre los “medios apropiados”.

En cuanto a la discriminación, y relativo a los casos que nos ocupan, interesa que Lagos del Campo fue despedido igual

que Falcón –Gómez suspendido- como consecuencia de manifestaciones realizadas en ejercicio de su libertad sindical- (en su calidad de representante del personal).

En las instancias internas este despido se entendió como justificado –igual que la sanción de Gómez, por parte de la Cam Laboral-.

La Corte IDH reconoció en la causa Lagos del Campo, que la estabilidad laboral queda amparada por el artículo 26 de la CADH (desarrollo progresivo). Dió por probado que se trató de un despido discriminatorio –como la sanción de Gómez en primera instancia y el distracto de Falcón en las dos instancias- originado por las manifestaciones del señor Lagos del Campo y sostuvo que ante un despido discriminatorio, el Estado “no adoptó las medidas adecuadas para proteger la vulneración del derecho al trabajo imputable a terceros” (Consid 151), vulnerando la estabilidad laboral y demás beneficios de la seguridad social. La decisión de la Corte IDH, reconoció la violación directa al artículo 26 de la CADH en lo relativo a derechos laborales.

Para ello interpretó y aplicó los artículos 45.b y c, y 34.g de la Carta de la OEA, que mencionan que el “trabajo es un derecho y un deber social”; que “salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos” deben existir; que los trabajadores tienen derecho a “asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses” y, finalmente, que los Estados deben “armonizar la legislación social” para proteger esos derechos.

La mayoría de los jueces de la Corte consideró que, el despido de Lagos del Campo -como a Falcón- no solamente no permitió a éste representar más a los trabajadores en el marco del proceso electoral interno de la empresa, que él mismo era

responsable de supervisar, sino que este evento tuvo consecuencias sobre la dimensión colectiva del derecho, ya que pudo tener un efecto “amedrentador e intimidante” sobre el resto de los miembros de la “comunidad industrial” (Consid 162).

La argumentación fundada en el artículo 26 de la Convención Americana ha dado fuerte sustento al derecho a la estabilidad laboral **18.** y al derecho al trabajo en sí mismo **19.** los que han sido declarados derechos “autónomos” y directamente justiciables con fundamento en la disposición convencional citada.

En el fallo *San Miguel de Sosa* se señala la obligación en cabeza de los Estados de no discriminar los trabajadores en función de sus opiniones políticas. En el caso concreto, el despido arbitrario de tres mujeres “constituyó una forma de desviación de poder,...utilizando un velo de legalidad para encubrir la verdadera finalidad de tal medida, a saber: una represalia en su contra por haber ejercido legítimamente sus derechos de participación política y libertad de expresión. Es decir, ellas fueron objeto de discriminación política mediante un despido arbitrario, el cual ocurrió en un contexto de denuncias de despidos semejantes y de otras formas de represalia para quienes habían decidido ejercer sus libertades al firmar por la solicitud de referendo. Así, su despido tenía la intención encubierta de acallar y desincentivar la disidencia política, pues fue instrumentalizado para que otras personas se vieran amedrentadas de participar políticamente y de expresar sus ideas y opiniones”.

VI. CONCLUSIONES

El neoliberalismo propone flexibilizar, o mejor suprimir derechos de los trabajadores.

Estos se hallan a merced de sus empleadores y del mercado.

Cuando intentan reunirse o asociarse para reclamar por derechos y libertades, se los neutraliza y reprime con fallos disciplinadores como los que comentamos.

Los decisorios en cuestión, vulneraron la libertad sindical y convalidaron la discriminación a los trabajadores.

El argumento –en Gómez- de la tutela del estado de derecho, es centenario -semana trágica-. Lo nuevo –y bochornoso- es la justificación de la violación de derechos y garantías del trabajador, mediante la supuesta aplicación de Tratados y Convenciones Internacionales de Derechos Humanos.

En Falcón, a través de una peculiar interpretación del ordenamiento jurídico interno, se dio primacía a la libertad de contratar –y despedir- de la empresa. Por sobre la libertad sindical del trabajador. Y si bien el despido fue calificado como arbitrario y una represalia a la actividad gremial, el Tribunal convalidó la retaliación.

1. Se declaró en el documento del Paro General Internacional y Plurinacional del 8M 2019: “...Paramos porque todes somos trabajadoras y trabajadores; somos la clase contra la que vá el capitalismo en el mundo, el neoliberalismo en nuestra región, ...estamos en primera fila contra...los planes neoliberales..., el ajuste y la represión no son novedad, asistimos a su recrudescimiento..., atacan a las organizaciones sociales y políticas y persiguen a quienes luchan y se oponen, utilizando como principales instrumentos a la fuerzas represivas, *el poder*

judicial y los medios hegemónicos aliados...”
<https://www.pagina12.com.ar/179639-8-m-el-documento-completo>.

2. Doctrina que se extrae del Caso Lagos del Campo vs. Perú, S del 31.08.2017, www.corteidh.or.cr., ver Canessa Montejo, Miguel: *La Protección Interamericana de la Libertad Sindical y de la Estabilidad Laboral: el caso Lagos del Campo vs. Perú*, REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL©, VOL 8, N° 16, 2017, pp. 143-149.

3. CorteIDH, OC 18/03, Condición Jurídica y Derechos de los Inmigrantes Indocumentados, www.corteidh.or.cr.

4. Caso Cuscul Pivaral y otros Vs. Guatemala, S del 23.08.2018, Consid. 82, www.corteidh.or.cr.

5. CorteIDH, OC-22/16, DEL 26.02.2016, SOLICITADA POR LA REPÚBLICA DE PANAMÁ: “TITULARIDAD DE DERECHOS DE LAS PERSONAS JURÍDICAS EN EL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS (INTERPRETACIÓN Y ALCANCE DEL ARTÍCULO 1.2, EN RELACIÓN CON LOS ARTÍCULOS 1.1, 8, 11.2, 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46 Y 62.3 DE LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS, ASÍ COMO DEL ARTÍCULO 8.1.A Y B DEL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR)”, www.corteidh.or.cr.

6. Zaffaroni, Eugenio R.: *Derecho penal y protesta social*, 14.10.2008, www.eldial.com.ar

7. Arias Gibert, Enrique: *Contra la libertad y la democracia sindical: el caso Orellano*. Comentario al fallo "Orellano, Francisco Daniel vs. Correo Oficial de la República Argentina S.A. s. Juicio sumarísimo" de la CSJN, Revista de Derecho Laboral Actualidad, Tomo: 2017/2.

8. Arias Gibert, Enrique: *Contra la libertad y la democracia sindical: el caso Orellano*. Comentario al fallo "Orellano,

Francisco Daniel vs. Correo Oficial de la República Argentina S.A. s. Juicio sumarísimo" de la CSJN, Revista de Derecho Laboral Actualidad, Tomo: 2017/2).

9. Caso Lagos del Campo vs. Perú, S del 31.08.2017, www.corteidh.or.cr.

10. Caso Trabajadores Cesados de Petroperú y otros vs. Perú, S del 23.11.2017, www.corteidh.or.cr.

11. Caso San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela, S del 8.02.2018, www.corteidh.or.cr.

12. OC-23/17, 15.11.2017, Medio ambiente y derechos humanos (obligaciones estatales en relación con el medio ambiente en el marco de la protección y 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 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos). Caso Poblete Vilches y otros vs. Chile, Sentencia del 8.03.2018. www.corteidh.or.cr.

13. Caso Cuscul Pivaral y otros Vs. Guatemala, S del 23.08.2018, www.corteidh.or.cr.

14. Caso Huilca Tecse vs. Perú, S del 3.03.2005 Caso Cantoral Huamaní y García Santa Cruz vs. Perú, S del 10.07.2007, www.corteidh.or.cr.

15. Caso "Cinco Pensionistas" vs. Perú, S del 28.02.2003; Caso Acevedo Buendía y otros ("Cesantes y Jubilados de la Contraloría") vs. Perú, S del 24.11.2009, www.corteidh.or.cr.

16. Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá, S del 2.02.2001; Caso Acevedo Jaramillo y otros vs. Perú, S del 7.02.2006, www.corteidh.or.cr.

17. Caso Huilca Tecse Vs. Perú, S del 3.03.2005, www.corteidh.or.cr.

18. Caso Lagos del Campo vs. Perú; Caso Trabajadores Cesados de Petroperú y otros vs. Perú, ya citados.

19. Caso San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela, ya citado.