

## LOS DERECHOS SOCIALES Y ECONÓMICOS FRENTE A LAS MEDIDAS DE CONFINAMIENTO CONTRA LA PROPAGACIÓN DEL COVID-19: SU APLICACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES Y A LA SEGURIDAD SOCIAL

Eddie R. CAJALEÓN CASTILLA\*

*SUMARIO: I. Introducción. II. Sobre el contexto duro de los confinamientos y de sus impactos. III. La obligación de los Estados de adoptar medidas positivas e inmediatas. IV. Los estándares internacionales en materia de derechos sociales y económicos. V. Reglas específicas derivadas de los estándares internacionales: a modo de conclusión.*

### I. INTRODUCCIÓN

Las medidas extraordinarias tomadas por los Estados para la contención de la pandemia global ocasionada por el coronavirus COVID-19, incluyendo estados de excepción o de emergencia sanitaria con restricción de derechos y libertades constitucionales, ponen en riesgo grave los derechos sociales y económicos de las personas trabajadoras y de las poblaciones en general por haber sido apartados de sus empleos o actividades laborales y producido la pérdida de los ingresos o recursos económicos que sirven para la subsistencia personal y familiar, así como los derechos del personal médico y profesional de la salud que brinda tratamiento directo a los contagiados por el virus.

En el contexto de la emergencia sanitaria y social de escala mundial, resulta indispensable que los Estados adopten además un conjunto de acciones y medidas positivas para cumplir las obligaciones de respetar, proteger y garantizar efectivamente este tipo de derechos a toda persona sujeta a su

---

\* Profesor de la Maestría en Derecho Constitucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Doctor en Derecho Constitucional y Máster en Derecho Parlamentario, Elecciones y Estudios Legislativos por la Universidad Complutense de Madrid. Maestría en Derecho Constitucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

jurisdicción, en especial a los grupos considerados en riesgo o vulnerables, recurriendo con carácter prioritario a recursos o fondos estatales nacionales y de la cooperación internacional, al sistema de seguridad social y también a las empresas privadas, de acuerdo a los estándares internacionales en materia de derechos humanos.

En el *corpus iuris* internacional, formado por diversos tratados internacionales universales y regionales, observaciones generales, sentencias, recomendaciones, informes, entre otros, podemos encontrar un conjunto de estándares internacionales en materia de derechos sociales y económicos que deben seguir los Estados en el contexto en el que nos encontramos.

Aquí tratamos a continuación de desarrollar los estándares encontrados, compararlos con algunas medidas tomadas por ciertos Estados y establecer unas reglas más específicas para la debida protección y respeto de los derechos humanos relacionados con el trabajo y la seguridad social involucrados.

## II. SOBRE EL CONTEXTO DURO DE LOS CONFINAMIENTOS Y DE SUS IMPACTOS

Los confinamientos o cuarentenas, los aislamientos sociales y las inmovilizaciones obligatorias impuestas por los Estados para preservar la salud de sus poblaciones, evitando los contagios y la propagación del coronavirus COVID-19, vienen ocasionando efectos perjudiciales a las personas trabajadoras y a la población en general por la pérdida de sus ingresos económicos por estar apartados temporalmente de sus empleos o fuentes de ingresos, lo que pone en peligro grave la satisfacción de sus necesidades vitales básicas y de la propia subsistencia tanto personal como familiar acorde a la dignidad humana, así como el riesgo de ser desalojadas de sus viviendas y ser puestas en situación de calle donde dichas acciones quieren precisamente evitar para no propagar la pandemia.

Para asegurar el cumplimiento de estas medidas, los Estados han decretado estados de excepción, de emergencia o emergencia sanitaria, o de catástrofe por calamidad pública, disponiendo restricciones de ciertos derechos y libertades individuales y garantías constitucionales, lo que está contemplado por el artículo 27 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Además, la Convención Americana en el artículo 22.3 señala que, a contrario sensu, si bien toda persona tiene los derechos a circular y salir libremente del país, su ejercicio puede ser restringido en virtud de una

ley en la medida indispensable en una sociedad democrática para proteger ciertos supuestos como la salud pública.

En este contexto, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y su Relatoría Especial de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA) a través de un comunicado el 20 de marzo de 2020 han recordado a los Estados de la región que deben acompañar a sus medidas excepcionales de emergencia sanitaria, destinadas a la atención de salud de las personas afectadas así como a la contención de la pandemia global, otras medidas adicionales necesarias para llevar a cabo las primeras con pleno respeto y vigencia efectiva de los derechos humanos, conforme a lo estándares internacionales de protección de los mismos.

La Organización Internacional de Trabajo —O.I.T.— en la segunda edición del Observatorio sobre el COVID-19 y el mundo del trabajo de 7 de abril de 2020 ha estimado que las medidas de paralización total o parcial afectan a casi 2,700 millones de trabajadores, aproximadamente el 81% de la fuerza de trabajo mundial. En esta situación, las repercusiones sobre las empresas de todos los sectores y las más pequeñas amenazan su funcionamiento y solvencia, y millones de trabajadores están expuestos a los despidos y a las pérdidas de ingresos; además, los efectos en las actividades que generan ingresos son más graves para los trabajadores de la economía informal que no tienen un empleador y carecen de protección social.

### III. LA OBLIGACIÓN DE LOS ESTADOS DE ADOPTAR MEDIDAS POSITIVAS E INMEDIATAS

Para contrarrestar estos efectos seriamente nocivos, los Estados deben proporcionar respuestas eficaces y urgentes a través de políticas públicas y reformas legislativas para la protección de los derechos sociales y económicos que proporcionen recursos y prestaciones económicas en caso de fuentes de trabajo en riesgo, pobreza y pobreza extrema, y así como planes económicos contra los impactos sobre el derecho al trabajo.

Los estados de excepción o de emergencia sanitaria en ningún caso suspenden el goce y ejercicio de los derechos sociales y económicos, conforme a las disposiciones constitucionales y convencionales; por el contrario, por la naturaleza de la emergencia y los impactos de sus medidas sobre las poblaciones, se requiere que se adopten rápida y muy activamente un considerable conjunto de medidas positivas para asegurar su goce y ejercicio frente a los riesgos y amenazas que los ponen en peligro grave.

Para ello, los Estados deben exigir al mismo Estado como empleador del sector público y a las empresas privadas en las relaciones laborales privadas, que respeten los derechos humanos y tengan un comportamiento ético y responsable por los impactos de estas acciones en las personas trabajadoras, por lo que las políticas públicas y medidas empresariales de ajuste económico deben priorizar su responsabilidad de respetar los derechos humanos, en particular los derechos laborales.

Esta obligación forma parte de la llave de acceso a los compromisos internacionales generales, presente en el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que obliga a los Estados parte a respetar los derechos y libertades allí reconocidos y garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por cualquier motivo indebido.<sup>1</sup>

Asociada al principio de la protección efectiva o del efecto útil de los derechos humanos,<sup>2</sup> la teoría de obligaciones positivas postula que los poderes públicos del Estado no solamente deben abstenerse de actuar contra los derechos humanos (obligaciones negativas), sino que deben adoptar medidas positivas que provean lo necesario para garantizar a todas las personas el goce y ejercicio de dichos derechos (obligaciones positivas).<sup>3</sup> El Estado tiene también que llevar una actividad de protección de los derechos cuando se encuentren sometidos a las amenazas de los mismos poderes públicos o de particulares que pongan en peligro grave su vigencia efectiva.<sup>4</sup>

Para el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, los derechos garantizados por el Convenio Europeo de Derechos Humanos no imponen

---

<sup>1</sup> Fernández Sánchez, Pablo Antonio y Méndez Silva, Ricardo, “El alcance de las obligaciones del Convenio Europeo de Derechos Humanos y de la Convención Americana sobre Derechos Humanos”, en Canosa Usera, Pablo, Fernández Sánchez, Pablo Antonio, García Roca, Javier y Santolaya Machetti (coords.), *El diálogo entre los sistemas europeo y americano de derechos humanos*, Lima, Thomson Reuters, 2015, pp. 125 y 126.

<sup>2</sup> García Roca, Javier, Nogueira Alcalá, Humberto y Bustos Gisbert, Rafael: “La comunicación entre ambos sistemas y las características del diálogo”, *ibidem* p. 97; y, García Roca, Javier: “El preámbulo contexto hermenéutico del convenio: un instrumento constitucional del orden público europeo”, en García Roca, Javier y Santolaya, Pablo (coords.), *La Europa de los Derechos: el Convenio Europeo de Derechos Humanos*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2014, p. 33.

<sup>3</sup> Abramovich, Víctor y Courtis, Christian, *Los derechos sociales como derechos exigibles*, Madrid, Trotta, 2004, pp. 27-29 y 81-83; y, López Guerra, Luis: “El carácter dinámico del sistema europeo de protección de los derechos humanos”, en Ferrer Mac-Gregor, Eduardo y Herrera García, Eduardo (coords.), *Diálogo jurisprudencial en derechos humanos entre Tribunales Constitucionales y Cortes Internacionales*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2013, p. 339.

<sup>4</sup> López Guerra, Luis, “Crisis económica y derechos humanos. Una nota de jurisprudencia” en *Teoría y Realidad Constitucional*, N° 36, 2015, p. 403.

únicamente a los Estados obligaciones de no injerencia, sino que también establecen obligaciones de realizar determinadas acciones positivas, como adoptar una legislación o determinadas políticas o llevar a cabo actuaciones materiales.<sup>5</sup> Esta teoría hace posible una interpretación que deduce de una disposición internacional unas obligaciones estatales de acción positiva que no están previstas expresamente en dicha disposición,<sup>6</sup> y que los derechos sociales entren en el sistema del Convenio Europeo que proclama sólo derechos civiles y políticos para hacer que los primeros no sean teóricos o ilusorios sino prácticos y efectivos.<sup>7</sup>

De acuerdo a esta doctrina, la Observación general N° 19 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, relativa al derecho a la seguridad social, párr. 48, señala que la obligación de facilitar exige a los Estados parte que adopten medidas positivas para ayudar a las personas y a las comunidades a ejercer el derecho a la seguridad social, y la Observación general N° 18, sobre el derecho al trabajo, párr. 27, indica que la obligación de facilitar o aplicar el derecho al trabajo exige a los Estados parte que adopten medidas positivas para permitir y asistir a las personas que disfruten de su derecho al trabajo.<sup>8</sup>

Asimismo, en la Observación general N° 23, sobre las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, párr. 61, el Comité DESC señala que con el fin de facilitar el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, los Estados parte deben adoptar medidas positivas para ayudar a las personas trabajadoras, concediendo un reconocimiento suficiente a este derecho mediante leyes, políticas y reglamentos en materias laborales.

Algo también presente en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador, que en el artículo 1 proclama que los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre ellos, hasta el máximo de los recursos disponibles y según su grado de desarrollo

---

<sup>5</sup> Carmona Cuenca, Encarnación, “Derechos sociales de prestación y obligaciones positivas del Estado en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, en *Revista de Derecho Político*, N° 100, Septiembre-Diciembre 2017, p. 1228.

<sup>6</sup> *Ibidem*, p. 1216.

<sup>7</sup> Morte Gómez, Carmen, “Los derechos económicos y sociales en la jurisprudencia reciente del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: una selección”, en *Teoría y Realidad Constitucional*, N° 42, 2018, párr. 553.

<sup>8</sup> Salamero Teixidó, Laura, *La protección de los derechos sociales en el ámbito de Naciones Unidas El nuevo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, Pamplona, Civitas-Thomson Reuters, 2012, pp. 49-53.

a fin de lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos reconocidos.

Para la Corte Interamericana de Derechos Humanos, no basta que los Estados se abstengan de violar los derechos, sino que es imperativa la adopción de medidas positivas en función de las necesidades particulares de protección de los sujetos por su condición personal y la situación en que se encuentren;<sup>9</sup> al respecto, la adopción de medidas positivas se acentúa en relación con la protección de personas en situación de riesgo o de vulnerabilidad.<sup>10</sup> En todo caso, la adopción de medidas eficaces que garanticen el acceso sin discriminación a las prestaciones de la seguridad social es una obligación de exigibilidad inmediata para los Estados,<sup>11</sup> no libradas a la mera realización progresiva.<sup>12</sup>

También hay que tener en cuenta que la responsabilidad internacional por los derechos no se limita a los actos que pudieran cometer los poderes públicos y las personas revestidas de funciones oficiales porque una violación que no resulte imputable directamente a un Estado por ser obra de un particular o una empresa privada puede acarrear la responsabilidad internacional del Estado no por ese mismo hecho sino por no haber adoptado medidas positivas para prevenir tal violación<sup>13</sup> así como para supervisar o fiscalizar las acciones o conductas de las empresas particulares.

Para que los Estados cumplan con su obligación de garantizar los derechos frente a las acciones de las empresas privadas o particulares, la Comisión Interamericana y su Relatoría REDESCA indican que los Estados tienen cuatro deberes en el contexto de las actividades empresariales que requieren medidas positivas: uno (i), el deber de adoptar disposiciones de derecho interno; dos (ii), el deber de prevenir las violaciones cometidas por las empresas; tres (iii), el deber de supervisar o fiscalizar sus actividades; y, cuatro (iv), los deberes de investigar, sancionar y disponer las reparaciones que deben cumplir a favor de las víctimas.<sup>14</sup>

<sup>9</sup> Sentencia CIDH 4 de julio de 2006, caso *Ximenes Lopes vs. Brasil*, párr. 103.

<sup>10</sup> Sentencia CIDH de 8 de marzo de 2018, caso *Poblete Vilches y otros vs. Chile*, párr. 123.

<sup>11</sup> Sentencias CIDH de 6 de marzo de 2019, caso *Muelle Flores vs. Perú*, párr. 190; y, de 21 de noviembre de 2019, caso *Asociación Nacional de Cesantes y Jubilados de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (ANCFJUB-SUNAT) vs. Perú*, párr. 173.

<sup>12</sup> Dictamen del perito Christian Courtis en el caso *Oscar Muelle Flores y Perú*, p. 12.

<sup>13</sup> Sentencia CIDH de 29 de julio de 1998, caso *Velásquez Rodríguez vs. Honduras*, párr. 172.

<sup>14</sup> Comisión Interamericana de Derechos Humanos: Informe *Empresas y Derechos Humanos: Estándares interamericanos*, Washington, OEA, 2019, pp. 54 y 55, apart. 86.

#### IV. LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES EN MATERIA DE DERECHOS SOCIALES Y ECONÓMICOS

##### 1. *El derecho a la salud*

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en la Observación general N° 14 relativa al derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, previsto por el artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ha reconocido, párr. 3, que el derecho a la salud está estrechamente vinculado con el ejercicio de otros derechos humanos y también depende de esos derechos; entre ellos, los derechos a la dignidad humana, a la vida, a la alimentación, a la vivienda y al trabajo, como componentes integrales de dicho derecho. La salud como derecho inclusivo no sólo abarca la atención de salud sino también sus principales factores determinantes como la alimentación sana, una nutrición adecuada, una vivienda adecuada, y las condiciones sanas en el trabajo (párr. 11).

En lo general, el derecho a la salud abarca una amplia gama de factores socioeconómicos que promueven las condiciones para que las personas puedan llevar una vida digna, por lo que dicho derecho se hace extensivo a sus factores determinantes como la alimentación, la nutrición, la vivienda y las condiciones de trabajo seguras y sanas, entre otros (párr. 4).

Otro factor determinante es que el personal médico y profesional que trabaja en los establecimientos, servicios y centros de atención de salud debe estar capacitado y bien remunerado de acuerdo a las condiciones del país (párr. 12, lit. a). Los Estados tienen que velar por la formación apropiada de los facultativos y demás personal médico (párr. 36).

En relación al personal médico y profesional de salud que trabaja prestando atención contra la pandemia, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Declaración N° 1/2020 de 9 de abril de 2020, COVID-19 y Derechos Humanos: los problemas y desafíos deben ser abordados con perspectiva de derechos humanos y respetando las obligaciones internacionales, señala que las trabajadoras y los trabajadores de la salud deben ser proveídos de los insumos, equipos, materiales e instrumentos que protejan su integridad, vida y salud, y que les permita desempeñar su labor en términos razonables de seguridad y calidad. Para la Corte, el derecho a la salud debe garantizarse respetando la dignidad humana y observando los principios fundamentales de la bioética de conformidad con los estándares de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad adecuados a las circunstancias de la pandemia.

Y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en la Resolución N° 1/2020 de 10 de abril de 2020, Pandemia y Derechos Humanos en las Américas, recomienda, punto resolutivo 10, a los Estados asegurar la disponibilidad y provisión oportuna de cantidades suficientes de material de bioseguridad, insumos, suplementos médicos esenciales de uso del personal trabajador, fortalecer su capacitación técnica y profesional para el manejo de la pandemia y crisis infecciosas, garantizar la protección de sus derechos así como poner a su disposición recursos específicos destinados a enfrentar la situación de emergencia sanitaria.

## *2. Los derechos al trabajo, a la estabilidad en el empleo y a la seguridad social*

En relación a los derechos al trabajo y a la seguridad social que resultan comprometidos en este tipo de contexto de emergencia sanitaria por sus efectos, los artículos 23.1 y 25.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos reconocen que toda persona tiene derecho al trabajo y a la protección contra el desempleo, y a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. Y el artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que los Estados parte reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso el derecho al seguro social.

El artículo 45, literal b, de la Carta de la Organización de los Estados Americanos —OEA— indica que el trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar. Y el literal h del mismo artículo obliga a los Estados al desarrollo de una política eficiente de seguridad social.

Los artículos 6.1 y 7.d del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Protocolo de San Salvador, reconocen que toda persona tiene derecho al trabajo y a la estabilidad en sus empleos, y en casos de despido injustificado, tiene derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional. El Convenio N° 158 de la O.I.T., sobre la terminación de la relación de trabajo, en los artículos 4, 8 y 10 señala que no se pondrá término a la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada, y

reconoce el derecho de las personas trabajadoras a recurrir los despidos injustificados ante un organismo neutral como un tribunal, y a que éste anule y ordene la readmisión, el pago de una indemnización u otra reparación apropiada.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en base a estas normas internacionales y otras del corpus iuris internacional, ha establecido jurisprudencialmente las obligaciones de exigibilidad inmediata que tienen los Estados en relación a los derechos autónomos al trabajo y a la estabilidad en el empleo, así como a la seguridad social y a la pensión, presentes en el artículo 26° de la Convención Americana; de esta manera, cambió el paradigma de la protección indirecta de los derechos sociales y económicos como derechos de mero desarrollo progresivo, para adoptar la justiciabilidad directa en el que hace responsable internacionalmente a los Estados de las obligaciones auténticas de respetar y garantizarlos inmediatamente en los supuestos de violaciones cometidas por entidades estatales y por empresas privadas.

A saber, acerca del derecho al trabajo y a la estabilidad en el empleo, tenemos las obligaciones uno (i) de adecuar el marco legal y hacer reformas legislativas para el acceso a dicho derecho, dos (ii) de proteger a las personas trabajadoras contra despidos injustificados de empresas privadas, tres (iii) de respetar como empleador del sector público para no cometer despidos injustificados, también de proteger cuando no cumpla con respetarlo, cuatro (iv) de proteger y garantizar con medios de reparación: reposición, indemnización y otras prestaciones sociales, y cinco (v) de garantizar a través de recursos judiciales efectivos de los afectados ante jueces independientes en parte de acceso a la justicia y a la tutela judicial.<sup>15</sup>

Entre éstas, la obligación de proteger presente en las Directrices de Maastricht sobre violaciones a los derechos económicos, sociales y culturales, párr. 6, exige al Estado prevenir violaciones a estos derechos por parte de terceros, y, en ese sentido, el no asegurar que los empleadores o patrones privados cumplan las normas básicas de trabajo en relación a sus trabajadores, puede constituir una violación al derecho al trabajo o a las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias por la falta de supervisión, así como cuando no actúe frente a la infracción estatal que no lo respete.<sup>16</sup>

Y los derechos y obligaciones sobre seguridad social y pensión son uno (i) el derecho a acceder a una pensión a través del sistema de seguridad so-

<sup>15</sup> Sentencia de CIDH 31 de agosto de 2017, caso *Lagos del Campo vs. Perú*, párr. 149.

<sup>16</sup> Rivera Basulto, Marcela Cecilia: “Justiciabilidad directa de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. Después de Lagos del Campo, ¿qué sigue?”, en *Revista IIDH Instituto Interamericano de Derechos Humanos*, N° 67, Enero-Junio 2018, pp. 145-146.

cial administrado por el Estado o por empresas privadas supervisadas por el Estado, dos (ii) las prestaciones con nivel suficiente en importe y duración que permitan condiciones adecuadas de vida, tres (iii) las condiciones razonables y transparentes de accesibilidad, costos asequibles e información clara, cuatro (iv) el pago oportuno y demora de las prestaciones, y cinco (v) el acceso a la justicia y a la tutela judicial efectiva para los recursos de los agraviados ante jueces independientes.<sup>17</sup>

### 3. *El mantenimiento de los empleos y de los ingresos económicos*

La Observación general N° 18 del Comité DESC, sobre el derecho al trabajo, en el párrafo 6 señala que el contenido normativo del derecho al trabajo como derecho individual y a la vez colectivo de cada persona supone el acceso a un sistema de protección que garantice a cada trabajador su acceso al empleo y además implica el derecho a no ser privado injustamente de su empleo.

La Recomendación N° 205 de la O.I.T., sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, para responder a las situaciones de crisis provocadas por conflictos y desastres, en el artículo 8, literal a, señala que los Estados deben adoptar planteamientos estratégicos que incluyan la estabilización de los medios de vida y de los ingresos a través de medidas inmediatas para el empleo y la protección social. Define el desastre como una disrupción grave del funcionamiento de la comunidad en cualquier escala debida a fenómenos peligrosos que interactúan con las condiciones de exposición, vulnerabilidad y capacidad, ocasionando pérdidas e impactos humanos, materiales, económicos y ambientales (párr. 2, lit. a).

La Corte Interamericana en la Declaración N° 1/20, COVID-19 y Derechos Humanos, considera que los Estados deben velar por la preservación de las fuentes de trabajo y el respeto de los derechos laborales de todas las trabajadoras y trabajadores.

Para la Corte Interamericana, los despidos cometidos por empresas o por los Estados de las personas trabajadoras tanto en las relaciones privadas y públicas de trabajo por haber ejercido legítimamente sus derechos humanos, constituye una violación conjunta de los derechos al trabajo y a la estabilidad en el empleo y de otras libertades y derechos comprometidos en

---

<sup>17</sup> Sentencia de CIDH 6 de marzo de 2019, caso *Muelle Flores vs. Perú*, párr. 192. Ver Observación General N° 19 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, relativo al derecho a la seguridad social, párrs. 10-28.

perjuicio de las víctimas.<sup>18</sup> Así también, en estos casos, como el derecho al trabajo incluye el derecho al acceso a la justicia y a la tutela judicial efectiva, si los Estados no ofrecen un recurso judicial efectivo a las personas trabajadoras frente a los despidos injustificados, violan concurrentemente los derechos a las garantías judiciales y a la protección judicial en su perjuicio.<sup>19</sup>

En ese sentido, los despidos que pudieran producirse por el ejercicio legítimo del derecho a la salud, relacionado al cumplimiento por parte de las personas trabajadoras de las medidas excepcionales adoptadas por los Estados para evitar contagios y propagar la pandemia, también violarían de modo conjunto los derechos al trabajo, a la estabilidad en el empleo y a la salud. Los Estados, en el contexto actual, deben ofrecer recursos judiciales efectivos para proteger y garantizar dichos derechos relacionados con el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva.

A título de ejemplo, en España, el Real Decreto Ley 9/2020 en el artículo 2 dispuso como medida extraordinaria de protección del empleo la prohibición de los despidos y la extinción del contrato de trabajo que se justifiquen en la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan la suspensión de contratos y la reducción de jornada previstas por el Real Decreto Ley 8/2020 en relación al impacto económico y social del COVID-19. Esta medida gubernamental prohíbe definitivamente los despidos por este motivo, pero deja libre la posibilidad de suspender los contratos de trabajo.

También en Argentina, el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 329/2020 en el artículo 2 prohibió en el marco de la emergencia pública en materia sanitaria los despidos sin causa justa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de 60 días, y el artículo 3 prohibió las suspensiones por las mismas causales y durante el mismo plazo. Y en Bolivia, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social mediante el comunicado N° 14/2020 recordó a la ciudadanía que la estabilidad laboral tanto en entidades públicas y privadas está protegida por el Estado boliviano, quedando terminantemente prohibido el despido injustificado de trabajadores, salvo que incurran en las causales establecidas por la Ley General de Trabajo.

La Observación general N° 19 del Comité DESC señala, párr. 16, que los Estados parte deben ofrecer prestaciones sociales para sufragar la pér-

<sup>18</sup> Sentencias de CIDH de 31 de agosto de 2017, caso *Lagos del Campo vs. Perú*, párrs. 130, 132, 151, 153 y 166; y, de 8 de febrero de 2018, caso *San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela*, párrs. 150 y 151.

<sup>19</sup> Sentencia de CIDH de 23 de noviembre de 2017, caso *Trabajadores cesados de Petroperú y otros vs. Perú*, párrs. 177-181.

didada o falta de ingresos debida a la incapacidad de obtener o mantener un empleo adecuado, y en particular deben proporcionarse prestaciones para los períodos de pérdidas de ingresos de las personas a las que se pida que no se presenten al trabajo durante una emergencia de salud pública u otro tipo de emergencia.

Respecto a la cuantía de las prestaciones, la Observación general N° 19, párr. 12, contempla ciertos estándares al establecer que las prestaciones sociales deben ser de nivel suficiente en importe y duración, a fin que todos puedan gozar de sus derechos a la protección y asistencia familiar, de unas condiciones de vida adecuadas y de acceso suficientes a la atención de salud, lo que debe respetar los principios de dignidad y no discriminación, para evitar cualquier efecto adverso sobre el nivel de las prestaciones.

La Corte Interamericana aplica en su jurisprudencia sobre la justicia-bilidad directa de los derechos sociales y económicos (art. 26 Convención) la Observación general N° 19 y el nivel de suficiencia que deben cumplir las prestaciones sociales,<sup>20</sup> y agrega el carácter sustitutivo del salario por el fin alimentario que tienen y deben cumplir. Para la Corte, las prestaciones constituyen el monto único sustitutivo del salario que se recibe para suplir necesidades básicas de subsistencia, por lo que tienen carácter alimentario y son de importancia vital para la subsistencia de las personas mayores,<sup>21</sup> y de las personas en general que están impedidos de trabajar y privadas de las fuentes de sus ingresos como consecuencia de una cuarentena sanitaria.

Los caracteres alimentario y sustitutivo del salario que tienen las prestaciones sociales sumada a la situación de vulnerabilidad de las personas que se encuentran en emergencia sanitaria, fundamentan las obligaciones generales de respetar y garantizar dicho derecho que deben cumplir los Estados, así como los deberes especiales de protección a los sujetos titulares del derecho.<sup>22</sup>

Antes de la protección directa de los derechos sociales y económicos como el trabajo y la seguridad social aplicada en dichos casos, la Corte ha interpretado, lo que sigue haciendo, que los ingresos económicos por remuneraciones, pensiones y las prestaciones sociales en general forman parte

<sup>20</sup> Sentencias de CIDH de 6 de marzo de 2019, caso *Muelle Flores vs. Perú*, párrs. 187 y 192; y, de 21 de noviembre de 2019, caso *Asociación Nacional de Cesantes y Jubilados de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (ANCEJUB-SUNAT) vs. Perú*, párrs. 170 y 175.

<sup>21</sup> Sentencias de CIDH de 6 de marzo de 2019, caso *Muelle Flores vs. Perú*, párr. 197; y, de 21 de noviembre de 2019, caso *Asociación Nacional de Cesantes y Jubilados de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (ANCEJUB-SUNAT) vs. Perú*, párr. 184.

<sup>22</sup> Dictamen del perito Christian Courtis en el caso *Oscar Muelle Flores vs. Perú*, p. 3; y, Sentencia de CIDH de 4 de julio de 2006, caso *Ximenes Lopes vs. Brasil*, párr. 88.

del patrimonio de las personas titulares de dichos beneficios, por lo que si se impide que gocen integralmente de los mismos se viola el derecho a la propiedad reconocido por el artículo 21 de la Convención Americana.<sup>23</sup>

La O.I.T. en el Convenio N° 168, sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, en el artículo 10, numeral 2, señala que los Estados deben extender las prestaciones de desempleo a las contingencias que ocurran por la pérdida de ganancias debida al desempleo parcial o como consecuencia de la suspensión temporal del trabajo, sin terminación de la relación laboral; y, en la Recomendación N° 134, sobre asistencia médica y prestaciones monetarias por enfermedad, señala en el párrafo 8, literales a y b, que los Estados deben conceder prestaciones monetarias en caso de ausencia del trabajo con pérdida de ganancias cuando la ausencia esté justificada tanto como por encontrarse recibiendo atención médica curativa o preventiva como por estar aislado con motivo de una cuarentena.

Por lo que la O.I.T. en la segunda edición del Observatorio sobre el COVID-19 y el mundo del trabajo considera que las políticas que adopten los Estados deben considerar cuatro pilares fundamentales en la lucha contra el COVID-19 a partir de las normas internacionales del trabajo; entre ellos, el pilar 2 de apoyo a las empresas, el empleo y los ingresos: plantea uno (i) ampliar la protección social de toda la población y dos (ii) aplicar medidas de mantenimiento del empleo; el pilar 3 sobre la protección a los trabajadores en el lugar del trabajo: uno (i) adaptar las modalidades de trabajo como el teletrabajo y dos (ii) ampliar el recurso a una licencia remunerada; y, el pilar 4 de búsqueda de soluciones mediante el diálogo social: principalmente fortalecer el diálogo social y la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores.

En la primera edición del observatorio, el tercer pilar fundamental se refería al apoyo al empleo y al mantenimiento de ingresos en el cual los Estados deben adoptar, entre otras, disposiciones sobre conservación del empleo, de apoyo a las empresas por períodos determinados como subvenciones salariales, reducción de retenciones fiscales o exención de cotizaciones a la seguridad social, y de concesión de bajas remuneradas y ampliación de prestaciones existentes a los trabajadores. El primer pilar sobre la protección a los trabajadores en el lugar de trabajo coincidía con la medida de ampliación del derecho a bajas remuneradas o de los subsidios por enfermedad.

La O.I.T. menciona como ejemplos de medidas llevadas a cabo por los Estados que en China se abona el salario a los trabajadores que no pueden

---

<sup>23</sup> Sentencias de CIDH de 4 de marzo de 2011, caso *Abrill Alosilla y otros vs. Perú*, párrs. 84-85; y, de 28 de febrero de 2003, caso *Cinco Pensionistas vs. Perú*, párrs. 102-103.

trabajar por encontrarse en situación de cuarentena o por estar enfermos, y en Irlanda, Singapur y Corea del Sur se conceden bajas por enfermedad remuneradas.

Al respecto, el Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas —O.N.U.— en el Informe COVID-19 y derechos humanos: todos estamos juntos en esto, publicado el 23 de abril de 2020, utiliza como ejemplos de buenas prácticas realizadas por los Estados acorde a los derechos humanos, entre otras, uno (i) preservar los empleos y los salarios a través de medidas económicas específicas como proporcionar ingresos universales y brindar apoyo a los empleadores y empresas, y dos (ii) proporcionar licencias remuneradas por enfermedad a los trabajadores y prestaciones por desempleo.

En este mismo sentido, para la Comisión Interamericana y su Relatoría REDESCA, la organización del teletrabajo o trabajo remoto cuando resulte posible, y el entendimiento que esta situación de aislamiento e inmovilización por razón de emergencia de salud no es equiparable a vacaciones obligatorias, como ejemplos, pueden facilitar en un caso la continuidad de labores y en general reducir los impactos negativos en el ámbito de los derechos laborales.

La adaptación de la prestación de labores en base al teletrabajo o trabajo remoto es una medida que los Estados vienen promoviendo preferentemente en los sectores privado y público, y también es materia de regulación normativa que lo sujeta a evaluación de la autoridad de trabajo o a comunicación a la misma, a contratos o convenios individuales con el consentimiento del trabajador y a condiciones mínimas de seguridad e higiene, entre otros.

La Corte Interamericana en la Declaración N° 1/20 señala que los Estados deben adoptar e impulsar medidas para mitigar los impactos sobre las fuentes de trabajo e ingresos de todas las trabajadoras y trabajadores y asegurarles los ingresos necesarios para su subsistencia en condiciones de dignidad humana. Por los impactos sobre sus economías personales y familiares, deben procurarse mecanismos para atender la provisión básica de alimentos y medicamentos y otras necesidades elementales a quienes no puedan ejercer sus actividades normales.

En ese mismo sentido, la propia Comisión Interamericana en la Resolución N° 1/2020 ha recomendado, punto resolutivo 5, a los Estados que protejan los derechos sociales y económicos de las personas trabajadoras en mayor situación de riesgo por la pandemia y sus consecuencias, y es importante que adopten medidas que velen por asegurar ingresos económicos y medios de subsistencia a todas las personas trabajadoras, de manera

que puedan cumplir en igualdad de condiciones las medidas de contención durante la pandemia, así como acceso a la alimentación y otros derechos esenciales.

Para la Comisión, a las personas trabajadoras en general se debe dar adecuada protección a los trabajos, salarios, la libertad sindical y negociación colectiva, las pensiones y demás derechos sociales interrelacionados en el ámbito laboral y sindical; y, las personas trabajadoras que prosigan realizando sus actividades laborales deben ser protegidas especialmente de los riesgos de contagio del virus.

Además, los Estados deben cumplir con el deber de atención especial sobre los grupos en situación de vulnerabilidad porque los procesos pandémicos producen mayores impactos desproporcionados contra este tipo de poblaciones, como, entre otras, las personas en situación de pobreza, las personas trabajadoras del sector informal, las personas mayores y que sufren discapacidad y enfermedades.

En el contexto de la emergencia por razón de salud pública, las personas trabajadoras que son impedidas de trabajar por las medidas adoptadas por los Estados deben recibir prestaciones económicas suficientes y sustitutivas durante el período que duren las medidas por ocasionar la pérdida de los ingresos económicos que adquieren producto de sus actividades y prestaciones laborales, de acuerdo a los estándares internacionales.

A diferencia del carácter disponible y alienable de la mayoría de intereses económicos o pecuniarios, la Constitución Política del Perú en el artículo 26, numeral 2, declara que los derechos laborales y los beneficios de la seguridad social, como lo son las remuneraciones y prestaciones sociales, son irrenunciables e inalienables.<sup>24</sup>

En el mismo párrafo 16 de la Observación general N° 19, el Comité DESC establece que el sistema de seguridad social debe amparar a otras personas trabajadores, incluidas las de tiempo parcial, ocasionales, de temporada, los empleados por cuenta propia, así como los que trabajan en formas atípicas de trabajo de la economía no estructurada. Es decir, no sólo las personas trabajadoras con una relación laboral privada o pública tienen derecho a acceder a este tipo de prestaciones económicas, sino que además las que laboran en los sectores informales de la economía que no cuentan con una relación de trabajo ni con la debida protección social.

Para la Corte Interamericana, los Estados deben garantizar los derechos sociales y económicos a los grupos afectados desproporcionadamente por encontrarse en situación de mayor vulnerabilidad, como las personas

<sup>24</sup> Dictamen del perito Christian Courtis en el caso *Oscar Muelle Flores y Perú*, p. 13.

que viven del trabajo informal, de barrios o zonas precarias, en situación de calle y de pobreza. Para estas personas los Estados también deben procurar la provisión básica de alimentos y medicamentos y otras necesidades elementales, según la Declaración N° 1/20.

Sobre el particular, la Corte Interamericana encontró en la Carta de la O.E.A. un grado suficiente de especificidad del derecho a la seguridad social para considerar que es un derecho social y económico autónomo protegido directamente por el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como en un corpus iuris internacional conformado por diversos tratados e instrumentos universales y regionales sobre la materia. Para la Corte, del artículo 45, literal b, de la Carta, dicho derecho tiene por fin asegurar a las personas una vida, salud y niveles económicos decorosos en su vejez o ante eventos que las priven de su posibilidad de trabajar, es decir en relación con eventos futuros que pueden afectar el nivel y calidad de sus vidas,<sup>25</sup> como lo son la pandemia global del COVID-19 y las medidas tomadas para contrarrestarla.

Para proteger y garantizar este derecho, la Comisión Interamericana en la Resolución N° 1/2020, punto resolutivo 19, recomienda a los Estados exigir y vigilar que las empresas respeten los derechos humanos, adopten procesos de debida diligencia y rindan cuentas sobre abusos e impactos negativos sobre los derechos humanos, en particular por sus efectos sobre los derechos económicos y sociales de los grupos y poblaciones en mayor situación de vulnerabilidad, como las personas que trabajan. Para la Comisión, las empresas tienen un rol clave que desempeñar en estos contextos y su conducta debe guiarse por los principios y reglas de derechos humanos aplicables.

#### 4. *Algunas modalidades de medidas adoptadas por los Estados*

En España, las medidas adoptadas por el Gobierno para proteger a las personas trabajadoras son asumidas principalmente por el Estado que tiene un desarrollado sistema de seguridad social que incluye prestaciones por desempleo, y en parte también por un sector de las empresas privadas y de entidades públicas a través de un permiso retribuido recuperable.

El Real Decreto Ley 10/2020 en el artículo 2.1 dispone que las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten servicios en empresas o enti-

---

<sup>25</sup> Sentencias de CIDH de 6 de marzo de 2019, caso *Muelle Flores vs. Perú*, párr. 173; y, de 21 de noviembre de 2019, caso *Asociación Nacional de Cesantes y Jubilados de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (ANCEJUB-SUNAT) vs. Perú*, párr. 157.

dades del sector público o privado y cuya actividad no haya sido paralizada por la declaración de estado de alarma, disfrutaron de un permiso retribuido recuperable de carácter obligatorio. El artículo 2.2 precisa que el permiso conlleva que las personas trabajadoras conservan el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de haber prestado servicios, incluyendo el salario base y complementos salariales, y el artículo 3.1 señala que la recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.

Ciertamente que el permiso retribuido recuperable es el medio más idóneo para mantener los ingresos económicos recibidos por las personas trabajadoras y que puedan satisfacer sus necesidades alimentarias; pero, el problema es que las empresas para no otorgarlo pueden optar por la suspensión perfecta del contrato de trabajo por fuerza mayor a través de un expediente de regulación temporal de empleo.

En efecto, están exceptuadas del permiso retribuido recuperable las personas trabajadoras de empresas que hayan solicitado un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión, y también las que continúen desempeñando su actividad mediante el teletrabajo o cualquier modalidad no presencial (art. 1, c y d).

En relación a la primera excepción el expediente de regulación temporal de empleo (ERTE), el contrato de trabajo queda suspendido por causa derivada de fuerza mayor temporal y dicha suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, según el artículo 45, literal i, del Estatuto de los Trabajadores.

Si bien el artículo 2 del Real Decreto Ley 9/2020 prohíbe que la fuerza mayor y las causas económicas se entiendan que justifiquen los despidos y la extinción del contrato de trabajo, el artículo 22.1 del Real Decreto Ley 8/2020 establece que las suspensiones de contrato que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, se consideran provenientes de una situación de fuerza mayor. El artículo 22.2 regula el procedimiento, que se inicia con la solicitud de la empresa, comunicada a las personas trabajadoras, y la resolución de la autoridad laboral se dicta en el plazo de 5 días, previo informe potestativo de la inspección laboral. La resolución se limita a constatar la existencia de la fuerza mayor, correspondiendo a la empresa decidir de la suspensión, que surte efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

En este supuesto, el artículo 25.1.a dispone en el caso de la suspensión del contrato de trabajo que el Servicio Público de Empleo Estatal reconozca el derecho a la prestación contributiva por desempleo prevista por la Ley de

Seguridad Social a favor de las personas trabajadoras afectadas, inclusive para las que no cumplen los requisitos para gozarla.

Una regulación similar tiene Uruguay en nuestro continente. En este país, el seguro de desempleo cubre la contingencia del desempleo forzoso a favor de los trabajadores de la actividad privada, y las Resoluciones N° 143/020 y N° 163/020 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social crean un régimen especial de seguro de desempleo parcial que contempla la situación de emergencia sanitaria generada por el COVID-19 para los trabajadores no comprendidos en el régimen general.

Y en Perú, el Gobierno, a falta de prestaciones de desempleo en los regímenes público y privado de seguridad social, dispuso en un principio que los empleadores: empresarios privados y entidades públicas, otorguen una licencia con goce de remuneraciones compensable; pero, para el caso de personas con suspensión del contrato de trabajo, en situación de pobreza y pobreza extrema y de trabajadores independientes, el Estado autoriza el pago de subsidios económicos a favor de los hogares con mayor vulnerabilidad.

Los empleadores que no pudieron implementar el trabajo remoto ni aplicar la licencia remunerada por el nivel de afectación económica sufrida, pueden optar por la suspensión perfecta de labores, sin pago de remuneración, por lo que el Estado transfirió recursos económicos y autorizó una prestación económica otorgada a través del seguro social de salud a favor de un grupo de las personas trabajadoras afectadas.

Sobre estos últimos supuestos, el Decreto de Urgencia N° 027-2020 en el artículo 2.1 autorizó el otorgamiento excepcional de un subsidio monetario a favor de los hogares en condición de pobreza o pobreza extrema de acuerdo al sistema de focalización de hogares en ámbitos geográficos con mayor vulnerabilidad sanitaria; y, el artículo 3.1 del Decreto de Urgencia N° 033-2020 modificado por el Decreto de Urgencia N° 036-2020 autorizó el otorgamiento excepcional de un subsidio monetario a favor de los hogares vulnerables de trabajadores independientes.

De acuerdo al artículo 26.2 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, en el caso de actividades que no resulten estrictamente necesarias para evitar la propagación del COVID-19, y siempre que no aplique el trabajo remoto, los empleadores otorgan una licencia con goce de haber a las personas trabajadoras y servidores civiles. La licencia con goce de haber permite mantener la misma remuneración que se venía recibiendo y el nivel de ingresos económicos alcanzados por las personas trabajadoras para satisfacer sus necesidades personales y familiares de subsistencia.

Esta medida también ha sido adoptada en otros países de la región como en Argentina. El Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) N° 297/2020 en el artículo 8 dispuso que durante el aislamiento social preventivo y obligatorio los trabajadores y trabajadoras del sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales. La Resolución N° 219/20 del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social en el artículo 1 indica que quedan dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo, cuando sus tareas u otras análogas puedan ser realizados en el lugar de aislamiento percibirán su remuneración habitual en tanto en aquellos casos que no sea posible las sumas percibidas tendrán carácter no remunerativo.

Y en Bolivia, el Decreto Supremo N° 4199 en la Disposición Adicional Tercera establece que durante la vigencia de la cuarentena total los servidores públicos, trabajadores y todo personal que preste funciones en los sectores público y privado tienen derecho al pago de sus salarios, para lo que los responsables están autorizados para movilizarse y efectuar las actividades necesarias.

En Perú en el caso del sector público, cuando se otorga la licencia con goce de haber, la compensación de horas se aplica con posterioridad a la vigencia del estado de emergencia nacional, salvo que el trabajador opte por otro mecanismo compensatorio. Y en el caso del sector privado, se aplica lo que acuerden las partes, y a falta de acuerdo, la compensación de horas se hace con posterioridad a la vigencia del estado de emergencia nacional.

También, el Decreto de Urgencia N° 033-2020 en el artículo 14 dispuso que los empleadores del sector privado reciben un subsidio por cada trabajador para el pago de parte de sus remuneraciones, siempre que cumplan las características previstas por la norma.

En los supuestos que no sea posible aplicar la licencia remunerada por el nivel de afectación económica sufrida por las empresas, el Decreto de Urgencia N° 038-2020 en el artículo 3 contempla que, excepcionalmente, los empleadores pueden iniciar el procedimiento para solicitar, mediante una comunicación por vía remota, la suspensión perfecta de labores ante la autoridad administrativa de trabajo. La autoridad administrativa expide la resolución luego de verificada la solicitud por la inspección laboral; pero, si no resuelve dicha autoridad dentro del plazo fijado, se aplica el silencio positivo.

Para los casos de las personas trabajadoras con suspensión perfecta, que no reciben remuneración de sus empleadores, el artículo 7.3 del mismo decreto de urgencia autorizó el pago de una prestación económica otorgada por el seguro social de salud a favor de un grupo de las personas trabajadoras afectadas, que perciben hasta una cantidad determinada por remuneración.

Las cantidades fijadas para estos subsidios en cuanto ingresos económicos no son suficientes ni tienen carácter sustitutivo por estar por debajo de la remuneración ordinaria perdida por cada trabajador y también de la remuneración mínima vital establecida por el Estado, por lo que no satisface las condiciones mínimas indispensables para llevar una vida digna de acuerdo a los propios criterios nacionales, no habiendo tenido en cuenta la Observación general N° 19 del Comité DESC, párr. 22, que para que se cumpla el nivel suficiente de las prestaciones exige que deben ser suficientes en importe y duración para que todos puedan gozar de sus derechos a la protección y asistencia familiar, de unas condiciones de vida adecuada y de acceso a la atención de salud, con respeto pleno de los principios de dignidad humana y de no discriminación.

Es decir, los subsidios otorgados implican una reducción drástica y sensible de los ingresos económicos de las personas trabajadoras, que provocan que ellos y sus familias sufran la insatisfacción de las condiciones de vida que tenían originariamente antes de las medidas tomadas para enfrentar la pandemia. Para la Corte, la reducción o disminución de los ingresos de las víctimas de un caso, con motivo de haber dejado de laborar, produjo afectaciones que tuvieron serios impactos en la calidad de vida y en el proyecto original de vida, y violó los derechos a la seguridad social y a la vida digna, tanto de las personas directamente afectadas como de los miembros de sus familias.<sup>26</sup>

## V. REGLAS ESPECÍFICAS DERIVADAS DE LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES: A MODO DE CONCLUSIÓN

A partir de los estándares internacionales y teniendo en cuenta algunas medidas adoptadas por los Estados, se pueden derivar y concluir ciertas reglas más específicas para el respeto y protección de los derechos laborales y a la seguridad social de las personas trabajadoras en el contexto de la emergencia sanitaria.

*Primero*, el Estado debe garantizar los derechos laborales y de salud de las personas que trabajan prestando atención de salud a la población contra la pandemia, otorgando buena remuneración y capacitación para el tratamiento especializado del COVID-19, y poniendo a su disposición el mate-

---

<sup>26</sup> Sentencia de CIDH de 21 de noviembre de 2019, *caso Asociación Nacional de Cesantes y Jubilados de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (ANCEJUB-SUNAT) vs. Perú*, párrs. 190 y 191.

rial de bioseguridad, insumos, suplementos, recursos específicos y medios de protección destinados a enfrentar la situación de emergencia sanitaria.

*Segundo*, los despidos de las personas trabajadoras que cometan los Estados y las empresas privadas como empleadores, que aleguen la falta de prestación de labores durante la emergencia sanitaria, no sólo carecen de una causa justificada por la situación de confinamiento, aislamiento o inmovilización social obligatoria, sino que aluden al ejercicio del derecho humano a la salud porque obedece a la necesidad estricta de prevenir el contagio personal de la enfermedad ocasionada por el COVID-19, o de curarse de la enfermedad, y además no servir como vehículo de contagio o propagación de la pandemia en la sociedad.

*Tercero*, la organización y adaptación de la prestación de labores a través del teletrabajo o trabajo remoto en la medida que fuera posible, es un medio funcional que permite la continuidad de la prestación de las labores durante la situación de aislamiento o inmovilización social obligatoria. La utilización de las nuevas tecnologías en el trabajo mantiene los empleos y las remuneraciones.

*Cuarto*, las personas trabajadoras afectadas por la pérdida de sus ingresos durante el tiempo de la situación de cuarentena, aislamiento e inmovilización social tienen derecho a recibir prestaciones económicas durante dicho período porque no pudieron prestar labores en sus centros de trabajo por las medidas obligatorias de aislamiento e inmovilización social. Estas prestaciones deben cumplir las características de ser suficientes y sustitutivas de los ingresos normales, acorde al respeto de la dignidad humana, previstos por los estándares internacionales.

Entre las modalidades otorgadas por los Estados, la licencia con goce de haber compensable, o permiso retribuido recuperable, a cargo de los empleadores públicos o privados es una medida idónea y prevalente sobre otras, porque a través del pago de la misma remuneración cumple con las características de suficiencia y sustitutividad para que las personas trabajadoras puedan mantener los mismos ingresos económicos que tenían y puedan satisfacer sus necesidades vitales, contemplados por los estándares internacionales.

El pago de la misma remuneración mediante la licencia con goce de haber está protegido por el carácter irrenunciable e inalienable de los derechos laborales previsto por el artículo 26, numeral 2, de la Constitución Política del Perú, y los artículos 21 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Pero, en el caso peruano, las cantidades de los subsidios otorgados en virtud a la suspensión perfecta de labores, no cumplen con el nivel suficien-

te en importe y duración para sustituir los ingresos y satisfacer condiciones adecuadas de una vida digna, exigido por la Observación general N° 19 del Comité DESC para este tipo de prestaciones, incluso son inferiores a la remuneración mínima vital fijada por el Estado. La falta de pago de la remuneración en virtud a la suspensión perfecta es contraria a las disposiciones convencionales y constitucionales antes citadas.

*Quinto*, los Estados deben cumplir con otorgar también prestaciones económicas a las personas trabajadoras del sector informal que por las medidas tomadas no pueden salir a trabajar y están privados de la única fuente de ingresos por sus actividades por cuenta propia, así como a las personas en estado de pobreza y pobreza extrema y en situación de calle.