

Revista de **CIENCIAS JURIDICAS**

Publicada por el Departamento de Ciencias Jurídicas - Universidad
Católica Madre y Maestra - Santiago - República Dominicana.

Comite de Redacción:

Prof. Adriano Miguel Tejada
Br. Leonel Melo
Br. José Miguel de la Cruz
Br. Margarita Batlle
Br. Rosanna V. Ramírez
Br. Mario Arvelo C.

ISSN 0379-8526

Segunda Epoca

AÑO V

MARZO 1989

Nº 55

CONTENIDO

Doctrina

Las Causas Justificativas del Despido en la Jurisprudencia
Dominicana.

Luis F. Disla Muñoz

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos

Orlando Jorge Mera



DOCTRINA

Las Causas Justificativas del Despido en la Jurisprudencia Dominicana

Luis F. Disla Muñoz*

INTRODUCCION

A lo que en lo adelante nos referiremos es a la parte más importante del derecho, a la aplicación, por los Magistrados legalmente facultados para hacerlo, de la norma jurídica abstracta a los hechos concretos, vale decir, al derecho vivo, difícil cometido que, al decir de Carnelutti, convierte al jurista en historiador.

Rastrear las múltiples decisiones tomadas por los jueces dominicanos en décadas, analizarlas y valorarlas, es tarea titánica que no puede hacerse en unas cuantas semanas, ni siquiera haciendo uso de las magníficas *Recopilaciones Jurisprudenciales* de que disponemos.

Así, pues, nuestra labor no podrá ser de ninguna manera exhaustiva, sino que será forzosamente incompleta y superficial.

Con el doble propósito de poder abarcar lo más que nos sea posible y de no caer en molestas e innecesarias repeticiones, empezaremos por consignar algunos principios generales que, de tan sabidos, tendemos a olvidar.

En virtud de lo que establecen los artículos 83 y 84 del Código de Trabajo, y 1315 del Código Civil, la demostración legal de que el trabajador despedido ha cometido una o varias de las faltas que motivaron su despido -es decir, la carga de la prueba de la justa causa-, pesa sobre los hombros del patrono.

* Licenciado en Derecho UCMM, 1975; Especialista en Derecho Social, UNAM, 1976. El presente trabajo fue la ponencia presentada por el Lic. Disla en el Seminario sobre Evaluación y Actualización Laboral celebrado en la PUCMM, en noviembre de 1988.

En la materia que nos ocupa, y debido tanto al papel activo que debe caracterizar a todo juez laboral (B.J. 755, Octubre de 1973, pág. 3239; B.J. 759, Febrero de 1974, pág. 314; B.J. 784, Marzo de 1976, pág. 580), como al principio según el cual la duda favorece al trabajador, el Juez "está en la obligación de establecer la verdad, utilizando para ello cualquiera de los medios de prueba admitidos por la ley", -es decir, todos (artículos 29 del C.T. y 57 de la Ley N° 637, de 1944)- y debe apreciar esos medios de prueba teniendo presente que, en el proceso laboral, la prueba tiene una función tanto jurídica como social.

A veces la ley (artículos 16, 55, 82 y 89 del C.T.) y, en ocasiones, la jurisprudencia (B.J. 731, Octubre de 1971, pág. 2933; B.J. 757, Diciembre de 1973, pág. 3805: todo contrato de trabajo se reputa, hasta prueba en contrario, de duración indefinida), dispensan a las partes de la obligación de aportar ciertas pruebas, creando presunciones a favor de uno u otro de los litigantes. La libertad de prueba de que gozan las partes, con todo y lo amplia que indudablemente es, no puede ser ilimitada: el Juez debe velar porque a ninguna de las partes le sea violado el derecho de defensa y no invertir a su antojo el fardo de la prueba, entre otras cosas.

I.- El Despido: Un Derecho Absoluto.

A diferencia de lo que acontece en otros países, en los cuales tiene un carácter meramente suspensivo, en la República Dominicana el despido pone fin, definitiva e intempestivamente, a la relación de trabajo.

El patrono, en nuestro país, tiene derecho a despedir a cualquier trabajador sin necesidad de autorización o aviso previos y sin que la ruptura del vínculo laboral esté supeditada a que el empleador pruebe que el asalariado cometió alguna falta.

Aunque se pretende lo contrario, la realidad es que el patrono dominicano puede ejercer el aludido derecho discrecionalmente, aun en los casos en que la ley se lo prohíbe expresamente. La permanencia del trabajador en la empresa depende del capricho de su empleador, sin que aquel pueda hacer nada para evitarlo y sin que

importe su antigüedad en el empleo, ni su dedicación al mismo, ni ninguna otra consideración, incluyendo la gravidez¹ de las trabajadoras.

El tan cacareado carácter "protector" y aun "reinvidicativo" del Derecho del Trabajo, su supuesta vocación social y "niveladora" de los sujetos de la relación de trabajo, todo lo cual es consecuencia de la evidente desigualdad social y económica existente, no pasan de ser expresiones de buenos deseos, letra muerta.

Para decirlo más claramente: el patrono puede dejar cesante, siempre que se le antoje, sin darle un centavo y sin que nadie más lo haga, a cualquiera de sus trabajadores, sin que éste pueda hacer otra cosa que ponerse a esperar tres, cuatro o más años a ver si los jueces también se les antoja² considerar que el despido fue injustificado y condenar al patrono a pagarle una "indemnización" que, por lo exigua y por lo tardía, no es tal.

Es obvio que tan absoluta facultad del empleador para decidir quién trabaja en SU empresa y hasta cuándo, dimana, en última instancia, del más general derecho de propiedad. Lo que no sólo no es obvio, sino que resulta francamente incomprensible es cómo, si el propio derecho de propiedad ha sido tan justamente limitado en los últimos tiempos; si hay virtualmente unanimidad de criterios en cuanto a que la propiedad, para que sea legítima, debe cumplir una "función social"³; cómo, repetimos, una facultad o derecho que deriva de aquél, que no es más que una de sus manifestaciones o desmembramientos⁴, está revestido todavía de alcances tan ilimitados y tan absolutos, al punto de configurar un poder verdaderamente despótico.

No pretendemos negar el hecho, por demás innegable, de que con frecuencia los trabajadores cometen faltas excepcionalmente graves, tanto, que justifican con creces que se les sancione⁵ con el despido y, en determinados casos, aun que se les encierre en prisión. Lo que resulta a todas luces injustificable y reñido con los más elementales principios de la equidad es que, como sucede en la práctica, quien juzgue y decida sobre la gravedad y aún sobre la existencia misma de la falta⁶ que se atribuye al trabajador, sea el patrono, su contraparte en la relación de trabajo, persona que, precisamente por ser parte directamente interesada, no puede

presumirse que actúe con imparcialidad. Igualmente injustificable resulta que la eventual reparación sea tan escasa y tan *a posteriori* que de ninguna manera constituye un disuasivo para el patrono, y que, muy por el contrario, hace presumir que éste abusará de su poder porque, como dijera Lord Acton: "el poder tiende a corromper, y el poder absoluto corrompe absolutamente".

Más preocupante aún es la circunstancia de que la destrucción prematura de un nexo laboral que se presume por tiempo indefinido⁷, afecte no solamente al trabajador, quien, después de todo, podría haber cometido una falta particularmente grave, sino también a sus familiares, incluyendo a sus hijos menores de edad, quienes no pueden ser culpables de nada y quienes, en razón de que se carece de un seguro de desempleo, se ven lanzados súbitamente, "de golpe y porrazo", a la indigencia, a la indefensión, al desamparo.

II.- Despido vs Estabilidad: Un Contrasentido

Teniendo en cuenta que el Estado Dominicano tiene como "finalidad principal... la protección efectiva de los derechos de la persona humana y el mantenimiento de los medios que le permitan perfeccionarse progresivamente dentro de un orden de libertad individual y de JUSTICIA SOCIAL" (Art. 8 de la Constitución de la República. Mayúsculas mías, LFDM), y tomando, asimismo, en consideración que, según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y A LA PROTECCION CONTRA EL DESEMPLEO (Art. 23. Mayúsculas mías LFDM), cómo explicarse que ese mismo Estado consienta que el principio de la Estabilidad en el empleo no sea más que una broma trágica?

En México, país cuya situación de estabilidad dista mucho de ser la nuestra, uno de los más preclaros tratadistas del Derecho Laboral propone como explicación de la antinomia despido-estabilidad, la teoría de que el despido, como el divorcio, es un mal necesario: "En sí mismo el despido constituye un mal: un mal necesario. En ello coincide con el divorcio que es un mal remedio para una en-

fermedad peor", y añade: "el despido es un mal porque rompe con el principio de la estabilidad en el empleo".⁹

Tan ingeniosa explicación podrá ser válida en ese hermano país, donde el despido no termina, sino que suspende, la relación laboral¹⁰, donde no existe el desahucio y donde el trabajador, comprobado lo injustificado del despido, tiene la opción de escoger entre la reinstalación en su trabajo y el pago de sus prestaciones; pero aquí, donde no hay nada de eso, habría que determinar cuál de los dos males -el despido o la dificultad para poner fin a una relación indeseada- es peor.

III.- Despido + Desahucio= Inestabilidad Absoluta.

Si a la situación planteada adicionamos la existencia de la facultad reconocida a ambas partes¹¹ de dar por terminado el contrato "sin alegar justa causa", tenemos forzosamente que concluir que la posición de los trabajadores dominicanos no es de "estabilidad relativa", como eufemísticamente se afirma, sino de inestabilidad absoluta.

Durante mucho tiempo, el movimiento obrero organizado de nuestro país ha luchado por la abolición de la facultad que los artículos 68 y siguientes del Código de Trabajo conceden al patrón, en la creencia de que con ello los trabajadores ganarían en estabilidad y su situación mejoraría.

Semejante punto de vista nos parece totalmente desprovisto de asidero lógico, puesto que, mientras subsista el derecho de despedir con el carácter absoluto que en la actualidad tiene, la inestabilidad del trabajador seguirá siendo total. Es más: somos de opinión que el desahucio -despido con preaviso- es mucho menos negativo y dañino para el trabajador y su familia que el despido, por cuanto el primero supone el pago inmediato -o casi- de sus prestaciones y la concesión de un plazo (pre-aviso) que el trabajador puede utilizar para buscar otro trabajo o, en su defecto, del correspondiente pago.

El despido, en cambio, supone siempre la ruptura súbita del vínculo y, lo que es peor, el no pago inmediato ni pronto de prestaciones, por lo que sus efectos son mucho más devastadores.

Además, en caso de que el despido sea, al cabo de los años, declarado injustificado, el monto de las prestaciones que efectivamente recibía el trabajador -que son esencialmente las mismas en ambos casos, con excepción de la llamada indemnización procesal¹²- se verá considerablemente mermado como consecuencia de la devaluación y de la inflación.

Así, pues, si alguno debe desaparecer, ¡que desaparezca el despedido!

IV.- "Desregularización?"

Existe desde hace algun tiempo una novedosa teoría según la cual, como consecuencia de la crisis económica mundial, se impone una "desregularización" o "flexibilización del contrato de trabajo y del despido", lo cual, en definitiva, no sería otra cosa que un "retorno al absolutismo empresarial". Según los partidarios de esa teoría o tendencia liberalizadora que "la más de las veces, cuestiona simultáneamente todo el sistema de limitaciones a la facultad de despedir que trabajosamente había sido acogida en la legislación de muchos países", con su aplicación se contribuiría a solucionar la crisis de la economía y se estimularía la creación de empleos¹³.

Para el Dr. Lupo Hernández Rueda, por ejemplo, el regimen de "estabilidad", que actualmente existe en nuestro país "ha superado la experiencia desagradable de muchos países latinoamericanos donde, luego de establecer la inamovilidad absoluta, por el impacto de las mutaciones económicas, los cambios tecnológicos y otras razones, se retrocede, con recortes de legislación (Perú, Panamá, etc.), o mediante el establecimiento de un fondo de garantía (Brasil) o el pago de indemnizaciones (Panamá)"¹⁴. Concluye el Dr. Hernández Rueda cuestionándose -y cuestionándonos- de la siguiente manera: "Conviene establecer la inamovilidad absoluta en Santo Domingo? Responde esta medida, actualmente, a una verdadera necesidad nacional? Cuántos casos de desahucio o despido de dirigentes sindicales por actividades sindicales se han producido últimamente? No demuestran acaso las estadísticas que en 1984-1985 se han formado y registrado el mayor número de sindicatos en toda la historia de nuestra vida social y republicana?"¹⁵

Aunque la brevedad inherente a un trabajo como el presente no nos permite analizar en toda su amplitud una posición tan interesante, nos permitiremos exponer algunas consideraciones al respecto, en espera de que otras personas con mayor conocimiento de las intrínsecas económicas se pronuncien en un sentido o en el otro.

Para empezar, digamos que nos parecen totalmente irrelevantes las interrogantes relativas al número de dirigentes sindicales despedidos o deshauciados y a la cantidad de sindicatos formados y registrados: lo que se plantea no es la posibilidad de privar de sus empleos y de sus salarios a los dirigentes sindicales únicamente, sino a todos los trabajadores; en otras palabras, "estamos en el ámbito de la relación individual de trabajo, en que el sindicato podrá discutir, podrá objetar, pero nunca podrá impedir que el patrón directamente resuelva la continuación o la terminación del nexo contractual con el obrero. El sindicato podrá defender a los trabajadores despedidos ante los tribunales de trabajo, pero no estará en posibilidad de ejercer una acción colectiva, propiamente tal, para someter al patrón. De ahí que se considere que el patrón solo pueda dar por concluido el contrato de trabajo cuando existan causas que justifiquen esa actitud"¹⁶.

Además, no vemos ninguna necesidad de que se aumenten las ya excesivas facultades patronales por causa de dificultades económicas, en vista de lo que disponen los cuatro primeros ordinales del artículo 47 del Código de Trabajo.

Por otra parte, aunque la desconfianza que inspiran nuestras estadísticas es ya proverbial, entre las muchas cifras que se utilizan nos parece razonable, para nuestros fines, fijar en un treinta por ciento (30%) de la "población económicamente activa" la que se encuentra desempleada, y en más de un cuarenta y cinco por ciento (45%) la que está sub-empleada. Pues bien, estas cifras, que muchos tildarán de conservadoras, significan que apenas un veinticinco por ciento (25%) o menos de las personas en edad y con aptitud para trabajar están haciéndolo de manera más o menos permanente en estos momentos; y si esto es verdad, aún admitiendo que con las medidas propuestas se recuperarían las empresas y saldríamos de la crisis, la pregunta obligada sería, para qué? Para

que mientras tanto trabaje tan solo un diez o un cinco por ciento de la población? No valdría la pena.

Se nos ocurren otras tres objeciones: **a)** no es posible flexibilizar lo que, como ya vimos, no tiene nada de inflexible; **b)** Las crisis económicas, sea que tengan el carácter cíclico¹⁷ que algunos les atribuyen, o no, no son eternas, siempre pasan. Pues bien, cuando la actual haya pasado, qué haremos? Empezar de nuevo a hablar de estabilidad y a tomarnos otros cincuenta o sesenta años para volver al punto de partida? Durante la existencia del moderno Derecho del Trabajo, no es la actual la única crisis económica que se ha presentado, y seguramente no será la última. La de 1928-1932, por ejemplo, fue mucho peor, y, aunque ciertamente dió lugar a muchos despidos y quiebras, que sepamos, a nadie se le ocurrió sugerir que se prescindiera de los derechos hasta entonces obtenidos. Con cada nueva crisis, habrá que volver a empezar?; y **c)** el caso de Brasil, que se cita como ejemplo de consagración legal de esta tesis, en realidad no es tal: primero, porque el Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS), que es a lo que se refiere, data de 1966, cuando la crisis no existía, o por lo menos, no tenía la gravedad que ahora tiene, y segundo, porque el FGTS lo que hace es facultar, no obligar, a los trabajadores a optar entre este nuevo regimen y "el regimen indemnizatorio de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT)"¹⁸, facultad que indudablemente favorece al trabajador y por la que hemos abogado antes.

Queda, lo sabemos, mucha tela que cortar, pero con lo expuesto basta por el momento.

5.- La Jurisprudencia y las Faltas Justificativas del Despido.

La jurisprudencia, en todas las materias, tiene la triple función, al decir de Marcel Planiol, de aplicar la ley a los hechos cuando la norma es clara; interpretarla, cuando es oscura o dudosa; y crearla, en caso de silencio o insuficiencia de la norma.¹⁹ Estas funciones, que no solo constituyen facultades, sino también deberes de los jueces,²⁰ revisten características especiales cuando de aplicar la legislación laboral se trata, dado el carácter social, de esta dis-

ciplina, en la cual se reconoce al juez el poder de fallar *ultra y extra petita*, es decir, "más allá y aún fuera de lo que se le ha pedido"²¹, todo como consecuencia de la desigualdad de los sujetos de la relación laboral, desigualdad que el legislador y el juez deben tratar de reducir a su mínima expresión.

La jurisprudencia dominicana, sin embargo, no toma para nada en cuenta estas directrices y aplica muy antojadiza y veleidosamente el principio subyacente en toda legislación laboral, según el cual en caso de duda se debe interpretar la norma de la manera que resulte más favorable al trabajador (*in dubio pro operario*), llegando en ocasiones a interpretarla, aun forzando la letra de la ley, de la manera más favorable para el patrono.

Las principales faltas susceptibles de provocar un despido justificado están enumeradas, de manera enunciativa, en el artículo 78 del Código de Trabajo, el cual, en cierta medida, reproduce el contenido del artículo 36 de la Ley N^o 637, sobre Contratos de Trabajo, aunque adicionando algunas causales que no figuraban en dicha ley.

Al aplicar a casos concretos muchas de las causales de despido, resulta evidente que en diversos aspectos pueden catalogarse de oscuras y de insuficientes, creando condiciones adecuadas para que el juez de lo laboral, sin exceder los límites de sus atribuciones, haga uso de las aludidas directrices, aplicando el mencionado principio "*in dubio pro operario*". Desafortunadamente y talvez debido a que ese principio no ha sido objeto de consagración legislativa y, para decirlo con palabras de Radbruch, "se remita a (los) juicios de valor del juez en torno al caso concreto", en vez de ser "un derecho seguro, es decir, un derecho basado en hechos"²², la jurisprudencia dominicana ha venido interpretando la legislación que nos ocupa de una manera totalmente adversa al trabajador.

El ordinal 13 del citado artículo 78, por ejemplo, dice a la letra lo siguiente:

"13^o Por salir el trabajador durante las horas de trabajo sin permiso del patrono o de quien lo represente y sin haberle manifestado a dicho patrono o a su representante, con anterioridad, la causa justificada que tuviere para abandonar el trabajo".

Como puede apreciarse, el ordinal transcrito no dice expresamente que la falta de que se trata deba ser reiterada, pero, y este es el punto que nos interesa destacar, TAMPOCO DICE LO CONTRARIO, razón por la cual los jueces deberían interpretarlo de la manera más favorable al trabajador, esto es exigiendo la reiteración de la falta, lo cual estaría más en consonancia con el carácter grave e inexcusable que, según la jurisprudencia, debe revestir la causa justificativa del despido (B.J. 553, agosto de 1956, Pág. 1710; B.J. 599, junio de 1960, Pág. 1132; B.J. 600, julio de 1960, Pág. 1482; B.J. 668, mayo de 1967, Pág. 840; B.J. 707, octubre de 1969, Pág. 4041; B.J. 709, diciembre de 1969, Pág. 7282; B.J. 767, octubre de 1974, Pág. 2672), gravedad que de conformidad con las decisiones citadas debe ser tan inexcusable que haga "imposible la continuación" del vínculo laboral.

La jurisprudencia dominicana interpreta la falta contemplada en el ordinal transcrito, no obstante, de la manera más perjudicial para el trabajador: basta con que la falta sea cometida solo una vez para que el despido sea justificado, sin tomar en cuenta la situación absurda a que esa interpretación conduce, a la luz de lo que dispone el ordinal 11 del mismo artículo 78. Este último texto exige, para que el despido sea justificado, que el trabajador no asista a su trabajo, sin causa justificada, durante dos días completos²³, por lo que resulta incomprensible que un "abandono", que a veces se reduce a solo unas horas, sea causa justificativa del despido, máxime cuando no se precisa que "el abandono" haya causado algún perjuicio al patrono²⁴.

La jurisprudencia llega incluso más lejos, al punto de considerar justificado el despido cuando el trabajador salga CON PERMISO de su patrono y no regrese luego:

"CONSIDERANDO: que de acuerdo con lo prescrito por el artículo 78, inciso 13, del Código de Trabajo, el abandono de labores no solamente se configura cuando el trabajador se ausenta del lugar en que realiza su labor durante la jornada de trabajo, sin previo permiso de quien debe concederlo o sin comunicar previamente la causa de su salida, sino también cuando, autorizado el trabajador a abandonar, por determinado periodo, el lugar en que satisface su obligación como tal, una vez agotado dicho periodo no regresa a continuar la jornada laboral, pues empe-

zada ésta, su obligación es continuarla hasta agotarla completamente" (B.J. 771, febrero de 1975, Pág. 192; V. B.J. 524, marzo de 1954, Pág. 550; B.J. 529, agosto de 1954, Pág. 1682; B.J. 558, enero de 1957, Pág. 108; B.J. 834, mayo de 1980, Pág. 414).

En este caso, es obvio que el juez sí ha hecho uso de sus amplias facultades interpretativas, pero en provecho del patrono, puesto que la ley, como vimos, es clara: "Por salir el trabajador durante las horas de trabajo SIN PERMISO DEL PATRONO..."

La situación descrita, que revela una tendencia de la jurisprudencia dominicana a suplir la oscuridad o insuficiencia de la ley en provecho del patrono, contrariando con ello el espíritu y la esencia del Derecho Laboral, no puede ser catalogada más que como absurda -lo que constituye razón suficiente para que la jurisprudencia cambie de orientación-²⁵, y dista mucho de ser excepcional. Los ejemplos son numerosos:

-Lo dicho con respecto al abandono es aplicable en gran medida también a la desobediencia (artículo 78-14⁹), puesto que la ley no establece la necesidad de la reiteración. Sin embargo, la propia jurisprudencia dominicana decidió en varias oportunidades que para que el despido fuera justificado era preciso que la falta de obediencia fuera "manifiesta y reiterada" (B.J. 500, marzo de 1952, PP 395 y 399) y que se necesitaba que el patrono sufriera algún perjuicio (B.J. 595, febrero de 1960, Pág. 165). Posteriormente, ha dado la jurisprudencia un giro negativo, llegando a declarar justificado el despido de un mecánico que se negó a salir desde Santo Domingo hacia Puerto Plata para reparar un tractor que no era propiedad de su patrón, un sábado. Alrededor de las diez de la mañana, a pesar de que su jornada terminaba a las doce meridiano y a pesar, además, de que la ley no obliga a los trabajadores, en principio, a trabajar horas extras bajo el pretexto de que "normalmente se le asignaban trabajos en los campos". B.J. 896, julio de 1985, Pág. 1704. V. B.J. 697, diciembre de 1968, Pág. 2799; B.J. 729, agosto de 1971, Pág. 2383).

-En caso de que varios trabajadores cometan una misma falta, el patrono puede despedir a unos y no a los demás, a su conveniencia (B.J. 708, marzo de 1971, Pág. 601), lo cual da al despido un carácter facultativo incompatible con la idea de gravedad que la

propia jurisprudencia se ha encargado de imbuirle y constituye la demostración más elocuente de que la falta, cual que fuera, no hacía imposible la continuación del contrato.

-Los artículos 81 y 82 del Código de Trabajo dicen a la letra lo siguiente:

"Art. 81.- En las cuarenta y ocho horas subsiguientes al despido, el patrono lo comunicará con indicación de la causa, al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, que a su vez lo denunciará al trabajador".

"Art. 82.- El despido que no haya sido comunicado a la autoridad de trabajo correspondiente en el término indicado en el artículo 81, se reputa que carece de justa causa".

Interpretando estos textos, la jurisprudencia llegó a decir, con toda justicia, que el despido no comunicado en el plazo y con las condiciones exigidas por el artículo 81 "se reputa, de pleno derecho, injustificado" (B.J. 643, febrero de 1964, Pág. 204; B.J. 526, mayo de 1954, Pág. 819; B.J. 639, octubre de 1963, Pág. 1161; B.J. 687, febrero de 1968, Pág. 377), debido a que el citado texto "ha querido establecer una sanción DEFINITIVA sobre ese punto" (B.J. 731, octubre de 1971, Pág. 2939), pero por la tendencia de que venimos hablando la jurisprudencia ha logrado atenuar de manera considerable la posición en que esa presunción irrefragable de despido injustificado ponía al patrono, y ha decidido: **a)** que el patrono puede alegar -en su comunicación a las autoridades de trabajo- varias causas como justificativas del despido y que después le bastará con probar "una cualquiera de ellas" (B.J. 697, diciembre de 1977, Pág. 2800), quitándole toda seriedad al asunto, puesto que el patrono podría, de manera habitual, aducir todas las causales posibles, especialmente si se tiene en cuenta que, **b)** el patrono puede añadir en conciliación nuevas causales a las originalmente invocadas (B.J. 650, septiembre de 1964, Pág. 1401; B.J. 678, febrero de 1968, Pág. 313; B.J. 700, septiembre de 1969, Pág. 2064; B.J. 714, mayo de 1970, Pág. 960; B.J. 750, mayo del 1973, Pág. 1375), desnaturalizando con ello la presunción aludida y, lo que es más, pasándole por encima a la letra de la ley, que, como ya vimos, crea la obligación para el patrono de que en la comunicación de despido, y no posteriormente, se

indique la justa causa; y c) que si el patrono "sostiene", es decir, alega, que el trabajador despedido no era fijo, no tiene necesidad de probar que comunicó el despido en tiempo hábil, a menos que el trabajador pruebe lo contrario de lo afirmado por su ex-patrono, generando un desplazamiento de la carga de la prueba francamente violatorio de la presunción creada por el artículo 16 del Código de Trabajo (B.J. 764, julio de 1974, Pág. 1985; V. B.J. 652, noviembre de 1964, Pág. 1724 y B.J. 730, septiembre de 1971, Pág. 2660), al dar al patrono la facultad de probar con su sola palabra.

-La jurisprudencia citada en último término es muy similar a otra, relativa al abandono, la cual establece que si el patrono niega haber despedido a un trabajador y alega que éste abandonó su trabajo, no tiene -el patrono- que aportar la prueba del hecho alegado (B.J. 711, febrero de 1969, Pág. 312), a pesar de que su negación contiene una afirmación o, lo que es lo mismo, por "llevar el debate a un terreno nuevo", lo cual, de acuerdo con las reglas de nuestro sistema probatorio, conlleva necesariamente un desplazamiento del fardo de la prueba en provecho del demandante original: "*reus in inceptendo fit actor*"²⁶.

-En cuanto a la comunicación del despido y a la presunción "*juris et de jure*" que crean los transcritos artículos 81 y 82, la jurisprudencia ha llegado al colmo de decir, que si el trabajador interpone su querrela dentro del plazo de 48 horas previsto por el artículo 82, suple con ello la inactividad del patrono y hace ineficaz la aludida presunción (B.J. 535, febrero de 1955, pág.290; B.J. 687, febrero de 1968, pág.313; B.J. 857, abril de 1982, pág. 567). Decimos que esto es el colmo, porque esto es evidentemente injusto y violatorio del principio de la equidad del proceso, que una obligación puesta a cargo de una de las partes pueda ser suplida, sin que se manifieste expresamente esa intención, por la otra, sobre todo teniendo en cuenta el carácter de presunción irrefragable que la propia jurisprudencia confiere a la obligación de que se trata.

-En fin, han sido considerados justificados los despidos de: 1) un trabajador a quien no se le probó la falta de probidad de que se le acusaba, únicamente por la pérdida de la confianza del patrono en

él (B.J. 902, enero de 1986, pág. 163), con lo cual parecería que se establece el principio de que al patrono le basta con afirmar que "le perdí la confianza" a cualquier trabajador para justificar su despido, hipótesis irracional e inaceptable; 2) un trabajador despedido por una persona sin calidad para hacerlo (B.J. 883, junio de 1984, pág. 1415), a pesar de que la falta de calidad para despedir fue establecida fuera de toda duda. 3) Un trabajador despedido por no haber renovado oportunamente su licencia de conducir (B.J. 705, agosto de 1969, pág. 1832; B.J. 875, octubre de 1983, pág. 2925), a pesar de que la renovación de la licencia es una cuestión de puro interés fiscal y de que su obligación principal no era la de conducir vehículos de motor, etc.

VI- Mentalidad civilista?

Es ya un lugar común atribuir a la formación civilista de los jueces laborales su poca visión y su conservadurismo²⁷, impregnándole un fuerte contenido peyorativo a esa expresión. La imputación, sin embargo, es tan injusta que no resiste el menor análisis, tomando en consideración los revolucionarios avances de la jurisprudencia civil, tanto francesa como dominicana, en materias tales como la responsabilidad civil derivada del hecho de la cosa inanimada, la denominada teoría de la acción en declaración de simulación, la teoría de la "doble paternidad", o "paternidad híbrida", la creación del principio procedimental según el cual "no hay nulidad sin agravios", y muchas otras.

Convenimos en que el juez de lo laboral es de mentalidad atrasada, pero ese atraso no se le puede achacar a su supuesta mentalidad civilista. Nos inclinamos más bien a pensar que el problema reside en la inexistencia de tribunales especializados en la aplicación de la legislación laboral, en la pobre formación teórica de nuestros jueces en todas las materias, con las consabidas excepciones, o en cualquier otra causa, pero no en la generalmente admitida: el juez de lo civil ha demostrado ser mucho más avanzado que el de lo laboral.

VII.- No Todo es Negativo.

A todo lo largo de este trabajo hemos presentado, a sabiendas, un panorama desolador, pero a fuer de objetivo no podemos ignorar que los jueces laborales dominicanos también han tenido sus aciertos, algunos de mucha trascendencia, entre los que podemos citar la creación de la llamada "teoría de la apariencia" (B.J. 728, julio de 1971, Pág. 2168; B.J. 609, abril de 1961, Pág. 755), aunque podría interpretarse que esta teoría es una adecuación a lo laboral proveniente del derecho común; la creación de la presunción de que todo contrato de trabajo es por tiempo indefinido (B.J. 703, junio de 1969, Pág. 1329; B.J. 708, noviembre de 1969, Pág. 7102; B.J. 719, octubre de 1970, Pág. 2310; B.J. 724, marzo de 1971, Pág. 725; B.J. 757, diciembre de 1973, Pág. 3805; B.J. 760, mayo de 1974, Pág. 694); la aseveración de que para que el despido sea justificado el trabajador debe haber cometido una falta contractual grave (B.J. 766, septiembre de 1974, Pág. 2441); la positiva evolución de la jurisprudencia en lo relativo a la riña entre trabajadores como causa justificativa del despido, evolución que va desde una postura original de exigir únicamente que "se quebrantara el orden y se interrumpiera la labor en el centro de trabajo" (B.J. 729, agosto de 1971, Pág. 2434; B.J. 609, abril de 1961, Pág. 791), hasta la actual en que exige, además, que se investigue y establezca cuál de los trabajadores empezó la riña y se declare injustificado el despido del trabajador que no hace más que "reaccionar a una provocación" (B.J. 839, octubre de 1980, Pág. 2269; B.J. 738, mayo de 1972, Pág. 1261; B.J. 750, mayo de 1973, Págs. 1402 y 1409; B.J. 798, mayo de 1977, Pág. 937; B.J. 799, junio de 1977, Pág. 1088); y, sobre todo, la innegable tendencia de que da muestras la jurisprudencia dominicana en los últimos tiempos en el sentido de exigir, como condición, para que el despido pueda ser declarado justificado, la comisión por parte del trabajador de faltas verdaderamente graves, aunque en la mayoría de los casos no puede en justicia decirse que esas faltas hacen "imposible" la continuación del contrato.

Estos avances, que son fácilmente detectables en la jurisprudencia

cia dominicana de los últimos tiempos, nos llevan al convencimiento de que no todo está perdido y de que aún hay esperanzas de que el juez de trabajo se compenetre con el contenido altamente social de la legislación laboral y valore en su verdadera magnitud la tragedia que representa para un trabajador y su familia verse privados súbitamente de su trabajo, para, dentro de los amplios límites que le confiere su papel activo (B.J. 755, octubre de 1973, Pág. 3239; B.J. 759, febrero de 1974, Pág. 314) hacer realidad el tanta veces proclamado postulado según el cual la falta justificativa del despido debe ser grave e inexcusable, hasta el extremo de hacer imposible la supervivencia del vínculo laboral.

El balance, sin embargo, sigue siendo negativo.

Reflexiones Finales.

El despido es una sanción demasiado severa como para que pueda ser aplicada tan pronto como se presente la primera dificultad entre las partes, y como para que su administración pueda ser dejada a la discreción de una de ellas. Desde el punto de vista lógico, constituye un contrasentido que, siendo la pena máxima, sea también la única. Desde el punto de vista humano, es un crimen.

La omnipresente crisis económica, lejos de justificar que se "liberalice el despido", fomentando en lo inmediato el desempleo o, lo que es lo mismo, "echándole más leña al fuego", lo que hace imperativo y urgente es que se restrinjan los hoy excesivos poderes patronales, a fin de evitar que se produzca la explosión social que tantos vaticinan y temen.

Retomando el símil que entre el divorcio y el despido hace el maestro De Buen, conviene que tengamos en cuenta que un matrimonio no se disuelve -o por lo menos no debe disolverse- tan pronto como se presentan los pequeños disgustos y desavenencias que son inevitables en toda relación de pareja. Todo el que lo piense un poco tiene forzosamente que convenir en que, antes de divorciarse, los esposos deben agotar todos los medios a su alcance para zanjar sus diferencias y preservar su unión, en especial cuando tienen hijos, por lo traumática que desde los puntos de vista psicológico, económico y aun social resulta siempre esa ruptura.

Pues bien, el despido es mucho más traumático -para el trabajador, para su familia y para la sociedad- que el divorcio: aparte de sus generalmente trágicos efectos inmediatos, es obvio que un padre de familia desempleado tiene muy pocas probabilidades de mantener unido su núcleo familiar.

Es por todo eso -y por otras razones que no esgrimimos para no pecar de demagogos- que entendemos que ningún despido debe ser declarado justificado por los jueces, a menos que se les pruebe:

a) que los hechos imputados al trabajador no son una nimiedad, sino que ha cometido una falta verdaderamente grave;

b) que la falta sea reiterada, salvo cuando su repetición entrañe un daño cierto;

c) que, como consecuencia directa de su comisión -"teoría de la causalidad adecuada"- el patrono ha sufrido algún perjuicio; y

d) que el trabajador ha sido previamente amonestado (estableciendo como regla general el requisito exigido por el inciso 17, *in fine*, del artículo 78).

En adición a lo precedentemente expuesto reiteramos que el auxilio de cesantía debe ser considerado por la jurisprudencia como lo que realmente es: un derecho adquirido por los trabajadores en base a su antigüedad en el empleo, razón por la cual debe serle pagado aun en caso de despido justificado, ya que lo contrario implica un enriquecimiento injusto del patrono, quien, incluso, se beneficia de exenciones fiscales por ese concepto (Literal 1, del artículo 52 de la Ley N° 5911, de Impuesto sobre la Renta) y, lo que es aún más chocante: es frecuente en la práctica bancaria que los fondos reservados por los patronos para el pago de esa prestación, no sólo devengan intereses a su favor, sino que también sirven de garantía para la obtención de préstamos, cuyos montos alcanzan en ocasiones la casi totalidad de las sumas depositadas.

Hay otras dos cuestiones que no podemos dejar de tocar, aunque sea a grandes rasgos. La primera es la relativa a la necesidad de que nuestros jueces reconsideren su posición en cuanto a la reinstalación de los trabajadores injustamente despedidos, para ordenarla cuando su prudencia se lo aconseje, en las grandes empresas y en los casos que, a su juicio, no se hayan intercambiado entre patrono y trabajador insultos y/o injurias que hagan presumir la

existencia de un resentimiento tal que verdaderamente haga imposible la continuación del vínculo. Esto lo decimos, porque no es cierto, como generalmente se afirma, que la reinstalación de los trabajadores esté prohibida en nuestro ordenamiento jurídico: lo cierto es que la ley no se pronuncia al respecto, siendo así que "lo que no está expresamente prohibido, está permitido".

La segunda cuestión es la que se refiere a la necesidad de que nuestra jurisprudencia amplíe sus puntos de vista en cuanto a la responsabilidad civil laboral, desbordando, cuando ello sea posible, los estrechos límites del artículo 84 del Código de Trabajo, para permitir una reparación realmente integral e indemnizatoria del daño sufrido.

Además, consideramos urgente la puesta en funcionamiento de los tribunales de trabajo; la modificación, para hacerlo más expedito, del procedimiento laboral y, sobre todo, la implantación de un programa, siquiera mínimo, de protección social contra uno de esos flagelos que Lord Beberidge llamó "gigantes malignos: la ociosidad forzada.

Es obvio que la cristalización de algunas de estas ideas implicaría la intervención del legislador, pero es mucho lo que los jueces, por su papel activo y por el principio "*pro operario*", pueden hacer mientras tanto.

NOTAS

1.- El artículo 211, modificado, del Código de Trabajo prohíbe despedir a una trabajadora por el hecho de estar ambarazada. En la realidad, es frecuente el despido de trabajadoras que se encuentran en ese estado, sin que ello implique para el patrono, en caso de que el despido resulte injustificado, más que el pago de una indemnización suplementaria. Lo mismo acontece con la situación creada por el artículo 181 del C.T., que prohíbe despedir a los trabajadores que estén disfrutando de vacaciones. En ambos casos, la situación final es la misma: ¡quedan despedidos!

2.- Como veremos en el desarrollo del presente trabajo, nuestra jurisprudencia es tan veleidosa que cambia con frecuencia de orientación y no siempre para mejorar.

- 3.- Luis Alcalá-Zamora y Guillermo Cabanellas de Torres. TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL. Heliasta. Buenos Aires. 1972. T. III, Págs. 13 y ss.
- 4.- Karl Renner. EL DERECHO DE LA PROPIEDAD CAPITALISTA Y LAS INSTITUCIONES JURIDICAS COMPLEMENTARIAS DEL DERECHO DE PROPIEDAD, de Vilhelm Aubert. Tiempo Nuevo. Caracas. 1971. Págs. 34 y ss.
- 5.- Aunque hay quienes lo nieguen (V. Dr. Lupo Hernández Rueda. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, 4ª ed. IET. Santo Domingo. 1985. T. I. Pág. 545), el despido no sólo es innegablemente una sanción, sino una particularmente grave.
- 6.- Esto resulta del hecho de que el patrono no necesita autorización previa para despedir y de que, como dijimos (V. nota N° 1), el despido es irreversible.
- 7.- Artículo 16 del C.Y.
- 8.- Néstor De Buen L. DERECHO DEL TRABAJO, 2ª Ed. Porrúa. México. 1979. T. II. Pág. 76.
- 9.- *Ibid.* Pág. 77.
- 10.- *Ibid.* Pág. 76.
- 11.- Reconocer al trabajador la facultad de desahuciar al patrono tiene poco interés práctico y no persigue otra cosa que guardar las apariencias de un inexistente equilibrio entre el capital y el trabajo.
- 12.- A diferencia de lo que generalmente se afirma, la reducción a 3 meses de los llamados "salarios caídos" no aparece por primera vez en el Código de Trabajo, sino en la Ley N° 1963, del 23 de marzo de 1949 (G.O. N° 6911), la cual reformó el artículo 37 de la Ley N° 637, de 1944.
- 13.- Lupo Hernández Rueda. NOVEDADES Y TENDENCIAS ACTUALES DEL DERECHO DEL TRABAJO. IET. Santo Domingo. 1987. Pág. 136.
- 14.- *Idem.*
- 15.- *Ibid.* Pág. 137.
- 16.- Euquerio Guerrero. DERECHO DEL TRABAJO, 7ª Ed. Porrúa. México. 1975. Pág. 110.
- 17.- Luis Alcalá-Zamora y Guillermo Cabanellas. *Op. Cit.* T. I. Págs. 455 y ss.
- 18.- José Jadir Do Santos. "Duración del Contrato de Trabajo". en EL DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA, editado por Baltazar Cavazos Flores. Trillas. México. 1981. Pág. 272. Además, tanto en Brasil como en los demás países citados existen sistemas de seguros o de seguridad social que brindan algún amparo a los trabajadores ociosos y a sus fa-

miliares, cosa que no puede decirse de nuestro obsoleto e inoperante Seguro Social.

19.- Citado por el Licdo. Antonio Guzmán L. "La Jurisprudencia, su función y su Estudio", en CONFERENCIAS, editado por la Asociación de Abogados de Santiago, Inc. 1983. Pág. 74.

20.- Lupo Hernández Rueda. MANUAL... Cit. Pág. 74.

21.- Rafael Alburquerque. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO Y SU SOLUCION EN LA REPUBLICA DOMINICANA. Separata de Doctrina de la Revista de Ciencias Jurídicas. UCMM. Santiago. 1987. Pág. 57.

22.- Gustav Radbruch. INTRODUCCION A LA FILOSOFIA DEL DERECHO. FCE. México. 1978. Pág. 40.

23.- Dos días son también muy pocos. El artículo 47, fracción X, de la Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, de México, por ejemplo, exige "más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días", es decir cuatro faltas, mientras que el artículo 16 de la Ley General del Trabajo boliviana exigía "más de tres días consecutivos o más de seis en el curso de un mes", pero esta causal fue derogada en noviembre de 1944, mediante una ley que establece que las inasistencias injustificadas no darán lugar al despido, sino que serán imputables a las vacaciones anuales.

24.- Las mismas jurisprudencias citadas, *a fortiori*. Por lo demás, la palabra abandono da la idea de algo definitivo o irreversible, por lo que resulta impropio aplicársela al trabajador que al día siguiente se presenta normalmente en su trabajo.

25.- Para aplicar pura y simplemente la ley, es preciso que ésta no conduzca a soluciones absurdas. (V. Plinio Terrero Peña. COMPENDIO DE DERECHO CIVIL. 1ª Parte. Vol. I. Corripio. Santo Domingo. 1986. Págs. 123 y ss.

26.- Louis Josserand. DERECHO CIVIL. T. I. Vol. I. EJEA. Buenos Aires. Pág. 158.

27.- Lupo Hernández Rueda. MANUAL... Cit. Págs. 82 y ss.

DOCTRINA

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos

Orlando Jorge Mera*

INTRODUCCION.

En la medida en que los tiempos avanzan, el tema de los Derechos Humanos toma más vigencia e importancia. Un interesante movimiento, auspiciado por Amnistía Internacional, ha estado visitando a distintos países europeos, asiáticos y latinoamericanos llevando un sencillo, pero fuerte mensaje: el respeto a los Derechos Humanos de todas las personas. Ciertamente que ese respeto solamente se puede lograr cuando existe un verdadero Estado de derecho.¹ En este sentido, Héctor Cuadra expresa, "dentro del ámbito cultural del mundo occidental, se ha dicho que la expansión y la observancia del principio del Estado de derecho, constituyen la única alternativa racional y razonable frente a la intolerancia, la arbitrariedad, la injusticia y la violencia y, por consiguiente, la mejor garantía de los derechos humanos."² Del mismo modo, la Declaración Universal de Derechos Humanos prescribe en el tercer párrafo de su preámbulo que es "esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de derecho..."

Antes de proseguir, conviene definir el importante concepto de los derechos humanos. De acuerdo con Harold Laski,³ "los derechos humanos son, en realidad, las condicionés de la vida social, sin las cuales no puede ningún hombre perfeccionar su propia personalidad. Puesto que el Estado existe para hacer posible esa tarea, solo manteniendo esos derechos puede conseguir su fin. Los derechos, por consiguiente, son anteriores a la existencia del Estado, en el

* Estudiante de Ciencias Jurídicas, PUCMM, Recinto Santo Tomás de Aquino

sentido de que, reconocidos o no, son la fuente de donde se deriva su validez legal." Por tanto, los derechos humanos se fundamentan en la dignidad y en la naturaleza de la persona humana, y el Estado se limita a reconocer su existencia.

Teniendo en cuenta estas ideas, los organismos como la Comisión Europea de Derechos Humanos y, en nuestro caso, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos tienen como finalidad la salvaguarda, protección y promoción de los derechos humanos en el continente europeo y americano, respectivamente. En este análisis, nos centramos en torno a la naturaleza, organización y al funcionamiento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) cuando ante la misma, se deposita una denuncia sobre violación a los derechos humanos de un grupo de individuos o de una persona en particular.

1.- Naturaleza de la Comisión.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos fue creada en la Quinta Reunión de Consulta de ministros de Relaciones Exteriores, efectuada en Santiago de Chile en 1959, donde se destacó la necesidad de que para que existiera un verdadero clima democrático en el Continente Americano era preciso el respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Mediante el dictamen de una resolución, titulada "Derechos Humanos," que contenía un unánime llamado a la protección internacional de los derechos humanos, los participantes de esa célebre reunión consideraron, y así lo hicieron, la creación de una Comisión Interamericana de Derechos Humanos que se encargara de proveer el respeto de tales derechos.⁴ Al año siguiente, el Consejo de la Organización de los Estados Americanos (OEA) aprobó la resolución y el Estatuto de la Comisión.

El Estatuto aprobado por la OEA define a la Comisión como una "entidad autónoma de la Organización de los Estados Americanos, cuyo mandato es promover el respeto de los derechos humanos," entendiendo por derechos humanos "los consagrados en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Convención Americana de Derechos Humanos en relación a los Estados

que forman parte de la misma."⁵ En lo que respecta a la Convención Americana, la República Dominicana la ratificó sin reservas el 19 de abril de 1978.

2.- Organización de la Comisión.

De conformidad con el Estatuto, la Comisión está integrada por siete miembros pertenecientes a los Estados que forman parte de la OEA, quienes representan a todos los países miembros del organismo multinacional, y actúan en nombre de la referida institución. El modo de elección de los miembros es a través de ternas presentadas por los gobiernos de los Estados miembros al Consejo de la OEA. Los miembros se eligen por un período de cuatro años, estando admitida la reelección. Es preciso aclarar que solo puede ser elegido un nacional de cada Estado. Una vez seleccionado el grupo de siete, la misma Comisión elige un presidente y un vicepresidente.⁶

La sede permanente de la Comisión es la Secretaría General de la OEA en Washington, D.C., aunque la Comisión puede trasladarse al territorio de cualquier Estado americano cuando lo decida por mayoría absoluta de votos y siempre que cuente con la anuencia del gobierno del país que se quiera visitar.

La Comisión se reúne por un término máximo de ocho semanas al año, en uno o dos períodos ordinarios de sesiones, pudiendo celebrar también sesiones extraordinarias, ya sea por convocatoria del presidente o a petición de la mayoría de sus miembros.

3.- Funciones de la Comisión.

El Artículo 9 del Estatuto de la Comisión prescribe las funciones y las facultades de la CIDH:

"a) Estimular la conciencia de los derechos humanos en los pueblos de América;

b) Formular recomendaciones en caso de que lo estime conveniente, a los Estados miembros en general, para que adopten medidas progresivas en favor de los derechos humanos dentro de sus legislaciones internas y tomen, de acuerdo con sus preceptos constitucionales, medidas apropiadas para fomentar la fiel observancia

de esos derechos;

c) Preparar los estudios e informes que considere convenientes en el desempeño de sus funciones;

d) Encarecer a los gobiernos de los Estados miembros que le proporcionen informaciones sobre las medidas que adopten en el orden de los derechos humanos;

e) Servir de cuerpo consultivo de la Organización de Estados Americanos en materia de derechos humanos;"

Como se puede apreciar, en sus inicios, la Comisión tenía unas funciones limitadas, e incluso, en su primer período de sesiones, el organismo resolvió en que no estaba facultado para tomar ninguna decisión individual respecto a reclamaciones o comunicaciones. Sin embargo, declaró que las comunicaciones que recibiera las consideraría a título informativo para el más eficaz cumplimiento de sus funciones.⁷ En consecuencia, la Segunda Conferencia Interamericana Extraordinaria, efectuada en el año 1965, modificó el Estatuto en la forma siguiente:

a) Ratificó la competencia de la Comisión para velar por la observancia de los derechos humanos fundamentales en cada uno de los Estados miembros de la OEA.

b) Dispuso que la Comisión "preste singular atención" a la tarea de la observancia de los derechos humanos mencionados en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

c) Autorizó a la Comisión para que "examine las comunicaciones que le sean dirigidas y cualquier otra información disponible para que se dirija al gobierno de cualquiera de los Estados Americanos con el fin de obtener las informaciones que considere apropiado, con el fin de hacer más efectiva la observancia de los derechos humanos fundamentales."

d) Dispuso que la Comisión rindiera un informe anual sobre el estado de los derechos humanos en el Continente americano.

En el curso de su decimotercer período de sesiones, la Comisión incorporó las anteriores modificaciones al Estatuto reformando el Artículo 9. Además, la Comisión estableció un procedimiento especial para el trámite de las comunicaciones en que se denuncie violación de cualquiera de los derechos expresados en el Artículo mencionado anteriormente.

4.- Procedimiento ante la Comisión.

Dentro de las actividades que desarrolla la Comisión, una de las más importantes es el examen e investigación de las peticiones o comunicaciones en que se alega la violación de uno o más derechos humanos por parte de algún Estado miembro de la OEA o por parte de algún particular.

Como bien expresa Andrés Aguilar, se pueden distinguir dos clases de peticiones sobre violaciones de derechos humanos: "las quejas o denuncias presentadas por personas naturales o entidades no gubernamentales, que generalmente reciben en doctrina la denominación de comunicaciones individuales, y las quejas o denuncias que presenta un Estado Parte contra otro Estado Parte de un instrumento internacional de protección de los derechos humanos."⁸

La experiencia ha demostrado que es más común una "Denuncia" por parte de un particular que una por parte de un Estado. La razón es sencilla: Mientras que un particular puede presentar una denuncia sobre violación de sus derechos humanos, aún cuando su país no haya ratificado la Convención Americana, es necesario que tanto el Estado denunciante como el Estado denunciado sean miembros ratificadores de la Convención Americana y que, además, hayan reconocido la competencia de la Comisión para recibir y examinar estas comunicaciones. Por ejemplo, nuestro país ha ratificado sin reservas la competencia de la Comisión.

Como hasta ahora, no se ha presentado ante la Comisión un caso de Estado vs. Estado, el procedimiento que analizaremos será específicamente respecto a la denuncia de un particular.

-Los Pactos Internacionales y su Aplicación.

Es preciso tener presente que todas las convenciones y normas internacionales no se aplican de la misma manera a todos los Estados miembros de la OEA. Obviamente que las disposiciones contenidas en la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José se aplican exclusivamente a los países signatarios de la misma. Además, el Estatuto de la Comisión les es aplicable. Por el

contrario, para los Estados que no son miembros de la Convención Americana, les rigen otras normas y procedimientos especiales que le son trazados por una sección del Estatuto de la Comisión.

-Competencia de la Comisión.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos tiene una doble competencia, la cual tiene su base en si el Estado es signatario de la Convención Americana o si no lo es. En consecuencia, dependiendo de la calidad del miembro, sus atribuciones y funciones serán distintas.

Conviene precisar mejor su competencia desde el punto de vista del lugar, de la persona, de la materia y del tiempo.

a) Ratione Loci.

A pesar de que la Convención Americana ni el Estatuto de la Comisión tratan este aspecto, es evidente que la competencia de la CIDH se limita, en principio, a los hechos que ocurren en el territorio de los Estados miembros de la OEA, partes o no de la Convención, ya que la Comisión tiene atribuciones específicas para uno y otro caso.

Es oportuno señalar que la Comisión es competente para recibir e investigar comunicaciones procedentes de un Estado miembro de la OEA en la cual se denuncien violaciones a los derechos humanos por parte de otro Estado americano. Esto se comprende en razón de la necesidad de que los Estados partes de la OEA deben garantizar los derechos y libertades a toda persona que esté bajo su jurisdicción.

b) Ratione Personæ.

El Artículo 44 de la Convención Americana dispone, "cualquier persona o grupo de personas, o entidad no gubernamental legalmente reconocida en uno o más Estados Miembros de la Organización, puede presentar a la Comisión peticiones que contengan denuncias o quejas de violaciones de esta Convención por un Estado Parte."

En cuanto a los Estados que no son miembros de la Convención Americana, el Artículo 20 de la Comisión establece que la misma está facultada para examinar las comunicaciones que le sean dirigidas, sin precisar quiénes pueden presentarlas.

Sin embargo, el Artículo 23 del Reglamento de la Comisión, que es aplicable tanto a los Estados miembros de la Comisión como a aquellos que no lo son, prescribe, "cualquier persona o grupo de personas, o entidad no gubernamental legalmente reconocida en uno o más Estados Miembros de la organización puede presentar a la Comisión peticiones de conformidad con el presente Reglamento, en su propio nombre o en el de terceras personas, referente a presuntas violaciones de un derecho humano reconocido, según el caso, en la Convención Americana sobre Derechos Humanos o en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre."⁹

El Artículo anteriormente citado se aplica no sólo al ciudadano o nacional de un Estado, sino que se extiende también a los extranjeros, residentes o transeúntes que se encuentren temporalmente en ese Estado. En efecto, el Artículo 1 de la Convención establece, "los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna... ." Incluso, a diferencia de lo que sucede en Europa, el denunciante no tiene que ser necesariamente la víctima de la violación; en cambio, él puede presentar la petición a nombre de terceras personas.

c) Ratione Materiae.

Las denuncias que se dirijan a la Comisión deben estar basadas en violaciones a los derechos humanos prescritos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, si se trata de un nacional de un Estado parte de la Convención, o contenidos en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, si se trata de un ciudadano de un Estado que no forme parte de la Convención.

De donde se desprende que, la Comisión no puede conocer una denuncia que esté basada en derechos humanos que no estén previstos en la Convención y en la Declaración, respectivamente.

d) *Ratione Temporis.*

En lo que respecta a este punto, la Comisión es competente para conocer las denuncias que estén fundamentadas en hechos que hayan sido posteriores a la entrada en vigor de la Convención respecto al Estado Parte al cual se le imputa la violación de uno o más derechos protegidos en dicha Convención. El jurista Andrés Aguilar es de la opinión que "es aplicable al sistema interamericano la doctrina establecida por la Comisión Europea y por el Comité de Derechos Humanos del Pacto de Derechos Civiles y Políticos según la cual estos órganos se han declarado competentes para conocer de hechos anteriores a la fecha de entrada en vigor de la Convención respecto a un determinado Estado, siempre que y en la medida en que estos hechos sean susceptibles de tener por consecuencia una violación continúa de la Convención que se prolongue más allá de esa fecha."¹⁰

5.- Procedimiento *Strictu Sensu* de la Comisión.

En principio, todas las normas relativas al procedimiento que se sigue para el examen de las peticiones o denuncias individuales están prescritas en la Convención Americana y en el Reglamento de la Comisión. En efecto, el Estatuto de la Comisión se limita a establecer en sus Artículos 23 y 24 las pautas que debe seguir el Reglamento en esta materia, ya sea que se trate de denuncias referentes a Estados miembros de la Convención o a Estados que no lo son.

El Artículo 23 establece,

"1. El Reglamento de la Comisión determinará, de acuerdo con lo dispuesto en los Artículos 44 a 51 de la Convención American sobre Derechos Humanos, el procedimiento que se debe seguir en los casos de peticiones o comunicaciones en las que se alegue la violación de cualquiera de los derechos que consagra la mencionada Convención y en las que se impute tal violación a algún Estado Parte en la misma.

2. De no llegarse a la solución amistosa referida en los

artículos 44 a 51 de la Convención, la Comisión redactará dentro del plazo de 180 días el informe requerido por el artículo 50 de la Convención. "

Y, el Artículo 24 dispone,

"1. El Reglamento establecerá el procedimiento que se debe seguir en los casos de comunicaciones que contengan denuncias o quejas de violaciones de derechos humanos imputables a Estados que no sean Partes en la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

2. A tal efecto, el Reglamento contendrá las normas pertinentes establecidas en el Estatuto de la Comisión aprobado por el Consejo de la Organización [de Estados Americanos] en las resoluciones aprobadas el 25 de mayo y el 8 de junio de 1960, con las modificaciones y enmiendas introducidas por la Resolución XXII de la Segunda Conferencia Interamericana Extraordinaria y por el Consejo de la Organización en la sesión celebrada el 24 de abril de 1968 y tomando en consideración la Resolución CP-RES. 253 (343 -78) 'Transición entre la actual Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Comisión prevista en la Convención Americana sobre Derechos Humanos,' adoptada por el Consejo Permanente de la organización el 20 de septiembre de 1978."

En consecuencia, todos los Estados, Partes o no de la Convención Americana, están sujetos al minucioso examen de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos inmediatamente ésta reciba una petición individual. Es decir, mientras los Estados Partes de la Convención están sujetos a las normas establecidas tanto por la misma Convención como por las prescritas en el Estatuto y Reglamento de la Comisión, los Estados que no son signatarios de la Convención están subordinados a un procedimiento especial establecido por el Consejo de la OEA.

De manera general, el procedimiento que se debe seguir ante la Comisión está dividido en dos etapas: la de admisibilidad y la del examen del fondo del caso.

-Admisibilidad.

Para que la Comisión sea competente para conocer una petición

individual, es preciso que la comunicación cumpla con cierto requisitos de forma y fondo.

a) Requisitos de Forma.

El Artículo 46. 1. d de la Convención establece que para que una petición individual sea admitida por la Comisión, es necesario que la comunicación contenga el nombre, la nacionalidad, la profesión, el domicilio y la firma de la persona o personas o del representante legal de la entidad o persona que somete la petición.

De conformidad con el Artículo 24 del Reglamento de la Comisión, las peticiones deben ser presentadas por escrito,¹¹ y deberá contener, de acuerdo al Artículo 29 del mismo Reglamento, además de las calidades del peticionario, lo siguiente:

1. Una relación del hecho o situación que se denuncia especificando el lugar y fecha de las violaciones alegadas, y si es posible, el nombre de las víctimas de las mismas, así como de cualquier autoridad pública que haya tomado conocimiento del hecho o situación denunciada.

2. La indicación del Estado aludido que el peticionario considera responsable, por acción o por omisión, de la violación de alguno de los derechos humanos consagrados en la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, en el caso de los Estados Partes en ella, aunque no se haga una referencia específica al artículo presuntamente violado.

3. Una información sobre la circunstancia de haber hecho uso o no de los recursos de jurisdicción interna o sobre la imposibilidad de hacerlo.

Conviene aclarar que estos requisitos son exigidos cuando se trata de Estados que no son miembros de la Convención Americana, pero que sí son miembros de la Organización de Estados Americanos.

Además, es necesario aclarar que la Comisión interpreta estas disposiciones con bastante flexibilidad, ya que en determinados casos, como cuando hay urgencia, la Comisión, teniendo presente que su principal función es la protección de los derechos humanos en el Continente Americano, cumple en esas circunstancias de la manera más expedita y eficaz. Así, por ejemplo, la Comisión da curso a comunicaciones telegráficas o cablegráficas que requieren urgente

atención, aun cuando no contengan los requisitos de forma exigidos, sin perjuicio, desde luego, de solicitar más adelante la información complementaria necesaria. En estos, la Comisión demuestra su carácter humanitario protegiendo inmediatamente a la víctima de las violaciones irreparables a sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Una vez recibida la denuncia, la Comisión debe estudiar si la información suministrada es suficiente para establecer *prima facie* su competencia. En caso de considerar afirmativamente, la Comisión se dirige al Gobierno del Estado interesado para solicitarle información sobre el caso, sin prejuzgar sobre la admisibilidad de la petición. De igual manera, la Comisión le solicita al denunciante que complete o amplíe su petición original.

b) Requisitos de Fondo.

El Artículo 46.1 de la Convención American dispone los presupuestos procesales para la admisibilidad de una denuncia por violación a los derechos humanos. En efecto, los más importantes son:

1. que se hayan interpuesto y agotados los recursos de jurisdicción interna, conforme a los principios del Derecho Internacional generalmente reconocidos;
2. que sea presentada dentro del plazo de seis meses, a partir de la fecha en que el presunto lesionado en sus derechos haya sido notificado de la decisión definitiva;
3. que la materia de la petición o comunicación no esté pendiente de otro procedimiento de arreglo internacional.

El inciso 2 del mismo Artículo establece las excepciones previstas, tanto al requisito del agotamiento de los recursos internos, como al del plazo para iniciar la acción. De conformidad con esta norma, no se aplicarán las disposiciones anteriores cuando:

1. no exista en la legislación interna del Estado de que se trata el debido proceso legal para la protección del derecho o derechos que se alega han sido violados;
2. no se haya permitido al presunto lesionado en sus derechos el acceso a los recursos de la jurisdicción interna, o haya sido

impedido de agotarlos; y

3. haya retardo injustificado en la decisión sobre los mencionados recursos.

Vamos a referirnos específicamente al agotamiento de los recursos internos por considerar que constituyen la piedra angular de los requisitos de fondo.

Conforme a los principios del Derecho Internacional generalmente reconocidos, "el agotamiento de los recursos de la jurisdicción interna es exigible únicamente cuando esos recursos son accesibles y adecuados para satisfacer las pretensiones que se aleguen en el orden internacional." En este sentido, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha expresado que "el Derecho Internacional únicamente impone la utilización de las vías que no solo sean accesibles a las personas interesadas, sino que sean también adecuadas, es decir, capaces de satisfacer sus pretensiones."¹²

Es por esto que el agotamiento de los recursos internos no se exige cuando no existe en la legislación el debido proceso legal para la protección de los derechos que se alegan violados; cuando la víctima no ha tenido acceso a esos recursos; y cuando los recursos interpuestos no han sido decididos ocasionándose un retardo injustificado. Por consiguiente, cuando el Artículo 46.1 exige que se hayan agotado todos los recursos de la jurisdicción interna se refiere evidentemente a aquellos recursos que han estado disponibles, que son los adecuados, idóneos y efectivos para el restablecimiento de los derechos infringidos (no de los derechos por infringir). La función de la Comisión es precisamente cautelar, es decir, de prevenir un daño en una persona como fruto de la violación de sus derechos humanos. Por lo tanto, cuando una persona denuncia ante el organismo la violación de sus derechos y que ha incoado todos los recursos internos que tuvo a su alcance, es tratando de evitar que se cometa un daño irreparable. De donde se desprende que el agotamiento de los recursos internos debe interpretarse como el agotamiento de aquellos recursos anteriores a la realización del daño, entendiéndose condena.

Una opinión contraria a la anterior es la que entiende que deben agotarse todos los recursos aún después de haberse dictado, por

ejemplo, una sentencia condenatoria. En los casos en los que se alega una violación al debido proceso, este es un argumento insostenible, ya que precisamente la interción de la víctima al agotar los recursos disponibles antes de llegar al fondo del juicio, es clarificar o limpiar los vicios del proceso, y prevenir una condena irreparable.¹³

Por consiguiente, los recursos agotados deben ser los idóneos, adecuados y efectivos. La Corte Interamericana ha expresado que los recursos "sean adecuados significa que la función de los recursos, dentro del sistema del derecho interno, sea idónea para proteger la situación jurídica infringida. En todos los ordenamientos existen múltiples recursos, pero no todos son aplicables en todas las circunstancias. Así lo indica el principio de que la norma está encaminada a producir un efecto y no puede interpretarse en el sentido de que no produzca ninguno o su resultado sea absurdo o irrazonable."¹⁴

6.- Trámite de la Denuncia.

a) Si la denuncia o comunicación recibida reúne los requisitos antes enumerados, la Comisión la admite y solicita las necesarias informaciones al gobierno del Estado al cual pertenezca la autoridad señalada como responsable de la violación alegada, dándole un plazo razonable¹⁵ para que conteste y transcribiéndole la denuncia.

b) Recibidas las informaciones o transcurrido el plazo fijado sin que sean recibidas, la Comisión verificará si existen o subsisten los motivos de la denuncia. De no existir o subsistir, se mandará a archivar el expediente.

c) La Comisión realizará un examen del asunto debatido, y para dicha investigación tanto el denunciante como el Estado interesado le proporcionarán la ayuda que necesite. Es preciso señalar en este punto que en determinadas circunstancias, la Comisión puede ser invitada por las dos partes a que realice una investigación *in loco* para que observe la situación de los derechos humanos en un país determinado. En este sentido, la Comisión fue invitada por las dos partes a nuestro país, en 1965, en donde realizó una importante labor y supervigiló las elecciones que se efectuaron en ese entonces.¹⁶

Como se puede apreciar, se trata de un procedimiento contradictorio, que permite a la Comisión, mediante el examen de los argumentos y pruebas presentadas por el denunciante y el gobierno, determinar si la denuncia tiene fundamento. Aguilar opina que el procedimiento es "lento" debido a que "pone a prueba la la paciencia del peticionario pero que no puede acortarse más allá de un cierto límite sin menoscabar el derecho de defensa que ciertamente tiene el gobierno del Estado aludido... ."17

En casos urgentes y graves, la Comisión puede, una vez recibida la denuncia, efectuar la investigación siempre que haya obtenido previamente la autorización por parte del Estado aludido en la denuncia.

Ante una denuncia, que cumpla con los requisitos de forma y fondo, la Comisión tiene dos alternativas:

a) Solución amistosa. A solicitud de cualquiera de las partes, o por iniciativa propia, la Comisión se pondrá a disposición de las mismas, en cualquier etapa del examen de la denuncia, a fin de llegar a una solución amistosa del asunto, fundada en el respeto de los derechos humanos establecidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Art. 45 del Reglamento de la Comisión).

b) Solución institucional. Dentro de un plazo señalado en su Estatuto, la Comisión redactará un informe en el cual expondrá los hechos y sus conclusiones, y lo transmitirá a los Estados interesados, inclusive con recomendaciones y proposiciones, pero ellos no están facultados para publicarlos (Art. 50 de la Convención).

Es preciso hacer una acotación necesaria. Si el Estado aludido es miembro de la Convención Americana y ha reconocido la competencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la Comisión podrá someter el caso ante ese organismo siempre que previamente haya cumplido con el envío del informe al gobierno interesado. En el caso contrario, o sea cuando el Estado interesado no ha reconocido la competencia expresa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la Comisión puede invitar a esa nación a que haga uso de esa opción a fin de que la Corte pueda conocer y dirimir ese caso específicamente.

Si en el plazo de tres meses, a partir de la remisión del informe al Estado interesado, el asunto no ha sido solucionado o sometido a

la jurisdicción de la Corte por la Comisión o por el gobierno aludido, aceptando su competencia, la Comisión podrá emitir, por mayoría de votos de sus miembros, su opinión y conclusiones sobre la cuestión sometida a su consideración; hará las recomendaciones tendientes a corregir los vicios del procedimiento y fijará un plazo dentro del cual el Estado debe tomar las medidas que le competan para solucionar la situación investigada. Transcurrido el plazo fijado, la Comisión decidirá por mayoría absoluta de sus miembros, si el Estado ha tomado o no las medidas adecuadas y si publica o no su informe (Art. 51 de la Convención).

Contrario a lo que sucede con las decisiones emanadas de la Comisión Europea de Derechos Humanos que conllevan sanciones,¹⁸ la máxima sanción que puede contener una decisión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos es la publicación del informe en el que constan las violaciones cometidas por el Estado aludido a los derechos humanos de un individuo, lo cual, como bien expresa Monroy, la publicación "constituye un freno moral para impedir la violación de derechos humanos."¹⁹

Conclusión.

El procedimiento que tiene que seguir una denuncia ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos es complejo. No hay dudas, también de que el proceso es lento y que, incluso en casos de urgencia, hay un denunciante-víctima que durante ese largo camino sufre constantemente las violaciones de sus derechos humanos. En este sentido, Fernando Volio, ex-miembro de la Comisión, opina que "es imperioso promover enmiendas que aceleren este proceso tan lento; que aclare tanta ambigüedad o confusión y tanta timidez procesales; que establezcan sanciones para los gobiernos culpables; y que fijen un procedimiento extraordinario a los órganos políticos de la OEA" a fin de que conozcan determinados informes rendidos por la Comisión en caso de urgencia y gravedad.²⁰

No obstante esto, la Comisión cumple con su importante función de promotora y protectora de los derechos humanos en el Continente Americano. Su presencia en el hemisferio, siempre atenta y vigilante a los movimientos de los gobiernos latinoamericanos, constituye un muro de contención ante las diversas violaciones que

a lo largo de toda América se cometen diariamente -torturas, prisiones ilegales, y violaciones al debido proceso- por las autoridades de esos respectivos países. Importante es que el hombre americano conozca sus derechos y los medios de su defensa; que sepa que existen varios organismos internacionales, que realizan labores de protección de derechos humanos; y sobre todo, que tenga en mente un principio básico enunciado por Benito Juárez, cuya aplicación es vital para la prevalencia de los Derechos Humanos, " el respeto al derecho ajeno es la paz."

NOTAS

- 1.- La noción de "Estado de derecho" significa, en sentido general, que el Estado debe estar fundamentado y subordinado a la regla del derecho, o en otras palabras, al principio de la legalidad.
- 2.- Héctor Cuadra, "La Proyección internacional de los derechos humanos," México, Unam, 1970, p. 13.
- 3.- Harold Laski, "Los Derechos Humanos," Universidad de Costa Rica, 1978, p.22.
- 4.- Marco G. Monroy Cabra, "Los Derechos Humanos," Temís, Bogotá, 1980, p.154.
- 5.- El Estatuto de la Comisión fue aprobado por la OEA, el 30 de octubre de 1979. Por su lado, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre fue aprobada el 2 de mayo de 1948 en Bogotá, Colombia. Mientras que la Convención Americana fue adoptada el 22 de noviembre de 1969 en San José, Costa Rica.
- 6.- En la actualidad, los miembros que constituyen la Comisión representan a los siguientes países: Brazil, Venezuela, Argentina, Honduras, Estados Unidos, Jamaica y Barbados.
- 7.- Marco G. Monroy Cabra, "Los Derechos Humanos," p. 156
- 8.- CIDH, "Los Derechos Humanos en las Américas," OEA, 1984, p.199.
- 9.- El Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos fue aprobado por la Comisión en su 49º período de sesiones, celebrada el 8 de abril de 1980.
- 10.- CIDH, "Los Derechos Humanos en las Américas," OEA, 1984, p.202.
- 11.- Los idiomas oficiales de la Comisión son el español, inglés, francés y portugués.

- 12.- Caso "Stogmuller", Sentencia del 10 de noviembre de 1969, Tribunal Europeo de Derechos Humanos.
- 13.- Caso Velásquez Rodríguez c/ Honduras, sentencia de 29 de julio de 1988. Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- 14.- Caso Velásquez Rodríguez c/ Honduras, ob. cit.
- 15.- Se ha interpretado que el hecho de que la Comisión no establezca un plazo determinado es una actitud correcta ya que el tiempo necesario para dar una respuesta adecuada depende de la naturaleza y características del caso. Sin embargo, el Artículo 31.5 del Reglamento de la Comisión establece un plazo máximo, al considerar que la información requerida debe ser suministrada lo más pronto posible, dentro de 120 días a partir de la fecha de la solicitud, y el párrafo 6 del mismo Artículo dispone que el gobierno podrá pedir una prórroga de no más de 30 días, pero en ningún caso se podrán conceder prórrogas que excedan a los 180 días a partir de la primera comunicación dirigida al gobierno. En consecuencia, el plazo máximo total para el envío de las informaciones solicitadas no puede exceder de 300 días a contar de la primera solicitud, en el supuesto, desde luego, de que la Comisión encuentre justificadas las sucesivas solicitudes de prórroga del gobierno del Estado aludido.
- 16.- Karel Vasak, "La Commission Interamericaine des Droits de l'Homme," Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1968, pp. 155 - 173.
- 17.- CIDH, "Los Derechos Humanos en las Américas," OEA, 1984, pp. 211 - 212.
- 18.- Marco G. Monroy Cabra, "Los Derechos Humanos," ob. cit. , pp. 89 -95.
- 19.- Ibid., p. 162.
- 20.- Fernando Volio, "La Comisión Interamericana de Derechos Humanos," contribución a la obra "La Convención Americana sobre Derechos Humanos," publicada por la CIDH, 1980, p. 87.

BIBLIOGRAFIA

TEXTOS DE CONSULTA

Aguilar, Andrés. "Procedimiento que debe aplicar la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en el examen de las peticiones o comunicaciones individuales sobre presuntas violaciones de Derechos Humanos." En *Los Derechos Humanos en Las Américas*. CIDH, OEA, Washington, D.C., 1984.

Cuadra, Héctor. *La Proyección Internacional de los Derechos Humanos*, México, Unam, 1970.

Laski, Harold. *Los Derechos Humanos*, Universidad de Costa Rica, 1978.

Monroy Cabra, Marco. *Los Derechos Humanos*, Temis, Bogotá, 1980.

Vasak, Karal. *La Commission Interamericaine des Droits de L' Homme*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1968.

Volio, Fernando. "La Comisión Interamericana de Derechos Humanos." En *La Convención Americana sobre Derechos Humanos*, CIDH, OEA, Washington, D.C. 1980.

JURISPRUDENCIA

Caso Stogmuller, sentencia del 10 de noviembre de 1969, Tribunal Europeo de Derechos del Hombre, Estrasburgo, Francia, 1968.

Caso Velásquez Rodríguez c. Honduras, sentencia de 29 de julio de 1988, Corte Interamericana de Derechos Humanos, San José, Costa Rica, 1988.

TEXTOS LEGALES

Convención Americana sobre Derechos Humanos, OEA, San José, Costa Rica, 22 de noviembre de 1969.

ESTADIA

Declaración Americana de Derechos Humanos, OEA, Bogotá, Colombia, 2 de mayo de 1948.

Estatuto de la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos, OEA, La Paz, Bolivia, 30 de octubre de 1979.

Reglamento de la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos, OEA, Bogotá, Colombia, 8 de abril de 1980.

0120722

La *Revista de Ciencias Jurídicas* felicita a su colaborador Abraham Mustafá B., quien en la graduación celebrada el pasado 26 de enero recibió su título de licenciado en Derecho de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra. Exitos!

**Colección Revistas Ciencias Jurídicas
PUCMM**

Obra donada a la biblioteca virtual de la Escuela Nacional de la Judicatura por la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM).

Esta colección contiene doctrina, legislación y jurisprudencia de los volúmenes históricos de la revista desde el año 1977 a 2015, constituyendo un aporte a la cultura jurídica y el estudio del Derecho.

