

VI Concurso Interamericano de Derechos Humanos

MEMORÁNDUM PARA EL JURADO

“Unión de Trabajadores de Pagura y otros c. Estado de Alta Caledonia”

I PRESENTACION

Según fue planteado en la hipótesis, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH, Corte Interamericana o la Corte) ha decidido escuchar en una única audiencia los argumentos de las partes sobre las cuestiones preliminares y sobre el mérito del caso.

De acuerdo con ello, se espera de los respectivos representantes de los equipos que, tanto en sus presentaciones escritas como orales, se expidan sobre todos los puntos relevantes planteados en el caso hipotético.

En el presente memorándum para el jurado, sólo se tratarán las cuestiones que se han considerado más problemáticas. Muchas de ellas están relacionadas con la exigibilidad de los derechos sociales y con la reciente entrada en vigor jurisprudencia abundante al respecto.

1. Competencia contenciosa “ratione materiae” de la Corte IDH para aplicar las disposiciones contenidas en los artículos XI [derecho a la preservación de la salud y el bienestar] y XIV, primer párrafo, [derecho al trabajo en condiciones dignas] de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Consideraciones generales y derecho aplicable.

La Comisión consideró que el Estado de Alta Caledonia era responsable por la violación de sus compromisos internacionales a raíz de “la denegatoria de la petición formulada por Armando y sus compañeros a fin de obtener información relativa a la composición química y la toxicidad de los materiales utilizados en el proceso de producción de automotores, así como los riesgos que conllevan”².

Entre las normas que la CIDH consideró vulneradas, citó la del artículo XI de la DADDH:

“Toda persona tiene derecho a que su salud sea preservada por medidas sanitarias y sociales, relativas a la alimentación, el vestido, la vivienda y la asistencia médica, correspondientes al nivel que permitan los recursos públicos y los de la comunidad”.

La Comisión señaló en su denuncia que el Estado de Alta Caledonia había violado también la norma contenida en el primer párrafo del art. XIV de esa Declaración:

“Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas...”. d 8(u(19z9(19z9(117(.)7(.)(9c(19z9(

que, incluso, es el que permite fundar supuestos de responsabilidad por la conducta anterior del Estado (*estoppel*)¹³.

También el respeto a la jurisprudencia de la Corte IDH exige excluir su competencia aquí. La Corte IDH es el último órgano competente para fijar la interpretación de los términos de las normas de la CADH, y en función de ello, el cumplimiento de este tratado exige la observancia de los criterios de aquella. En lo que aquí importa, los argumentos del caso *Las Palmeras* impiden extraer una conclusión favorable a la competencia de la Corte IDH respecto de los derechos de la DADDH.

Por otro lado, no es correcto afirmar, como ha hecho la CIDH en alguna oportunidad¹⁴, que la norma del artículo 29 d) de la CADH demande la aplicación de la DADDH por parte de la Corte IDH en ejercicio de su competencia contenciosa.

La norma del artículo 29 de la CADH regula los principios de "interpretación" acerca de las disposiciones de la CADH pero no consagra una extensión de las obligaciones del Estado cuya violación pueda analizar la Corte IDH¹⁵

contiene y define aquellos derechos humanos esenciales a los que la Carta se refiere, de manera que no se puede interpretar y aplicar la Carta de la Organización en materia de derechos humanos, sin integrar las normas pertinentes de ella con las correspondientes disposiciones de la Declaración, como resulta de la práctica seguida por los órganos de la OEA”²⁰.

La Corte IDH dijo que: *“Para los Estados Partes en la Convención la fuente concreta de sus obligaciones, en lo que respecta a la protección de los derechos humanos es, en principio, la propia Convención. Sin embargo, hay que tener en cuenta que a la luz del artículo 29 d), no obstante que el instrumento principal que rige para los Estados Partes en la Convención es el Pacto de San José de Costa Rica, el cual establece que la Convención y el Pacto de San José de Costa Rica se interpretarán conjuntamente y de manera que se complementen mutuamente, y que en caso de duda se dará prevalencia a la Convención.”*

puedan producir la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y otros actos de la misma naturaleza´. Por tanto, la Comisión examinará estos alegatos de los peticionarios sobre violaciones de la Declaración”²⁴. Luego, el propio texto de la Convención Americana funda la competencia de la Corte IDH en el caso.

Esta línea argumental no es antojadiza y encuentra un sustento firme en la lógica de la propia CADH, si se observa cómo se regulan allí los estados de excepción. La suspensión de garantías prevista en el artículo 27 puede ser adoptada, sólo bajo ciertos requisitos, entre otros:

“... siempre que tales disposiciones no sean incompatibles con las demás obligaciones que les impone el derecho internacional...”.

Luego, la Corte IDH en ejercicio de su competencia contenciosa no puede más que aplicar y considerar el derecho de otros tratados distintos de la CADH ante un supuesto de violación por parte de un Estado a las reglas que regulan la suspensión de derechos²⁵. En este contexto, es imposible distinguir entre “interpretar” los otros tratados y “aplicar” la CADH. Del mismo modo, no se puede afirmar que puede interpretarse el alcance de la CADH, en los términos del art. 29 d), sin aplicar la DADDH.

En uno y otro caso, discernir la violación a la CADH implica para la Corte IDH, verificar también la violación a uno de los derechos contemplados en otro instrumento. La denominación que se asigne a esa tarea jurisdiccional, -ya sea “aplicación” o

2. La competencia contenciosa "ratione materiae" de la Corte IDH para aplicar las disposiciones contenidas en el artículo 8vo. [derechos sindicales] del Protocolo de San Salvador.

Consideraciones generales y derecho aplicable.

Argumentos del Estado

El artículo 19.6 del Protocolo no autoriza la tramitación de peticiones en las que aparezca comprometido el derecho a la huelga. La especificidad de la norma del art. 8vo. 1 b. del Protocolo y la expresa referencia del artículo 19.6 a los derechos contenidos en el artículo 8vo.1.a hacen evidente que ni el texto del Protocolo, ni la voluntad de sus signatarios, ha sido atribuir a la Corte IDH competencia contenciosa respecto del derecho a la huelga.

Aunque el ejercicio del derecho a la huelga pueda tener, en ciertos contextos, alguna relación con el ejercicio del derecho a la libertad sindical, el reconocimiento normativo de cualquier acto de protesta caracterizado como una huelga, está contenido en el 8.1.b. El tenor literal de esa norma impide otra conclusión pues la especificidad de su letra es evidente.

Por cierto, todos los derechos humanos son interdependientes y siempre es posible hallar relaciones entre unos y otros. Pero ello no impide en modo alguno que el sistema normativo impute diversos efectos a diferentes categorías de sucesos, según la descripción escogida por el legislador. Entre estos diversos efectos, por supuesto, se encuentra la posibilidad de su litigio ante la Corte IDH. En este contexto, no son admisibles construcciones forzadas para la interpretación de las normas. Como fue afirmado respecto de la posibilidad de la Corte IDH para entender en función contenciosa sobre derechos contenidos en la DADDH, si hubiera sido voluntad de los Estados signatarios atribuir competencia a la Corte IDH, ésta estaría claramente reflejada en el texto del Protocolo; sencillamente, el derecho consagrado en el artículo 8vo. 1 b, habría sido incluido en la redacción del 19.6 del Protocolo.

El Estado ha aceptado la jurisdicción de la Corte IDH sólo con relación al aspecto de la libertad sindical recogido en el 8.1.a. Otra interpretación torcería el normal sentido del texto del Protocolo y desbarataría el valor del consentimiento estatal en el ámbito internacional.

Argumentos de la Comisión

Puede afirmarse, *prima facie*, que la huelga en la que intervinieron Armando y sus compañeros fue desarrollada en ejercicio del derecho de libertad sindical.

Existen distintas clases de huelga, todas ellas abarcadas de modo necesario por la norma del artículo 8.1.b. del Protocolo q

actividades" y "formular su propio plan de acción" en defensa de los intereses de los trabajadores, según los artículos 3 y 10 del Convenio 87³² que Alta Caledonia ratificó. En el mismo sentido, el Comité ha reconocido *"al derecho a la huelga como un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales"* y que *"el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales que dispone para promover y defender sus intereses profesionales"*³³.

La Corte IDH debe interpretar el contenido normativo de la libertad sindical teniendo en cuenta los lineamientos de los órganos internacionales específicos en la materia³⁴, y en función del principio *pro homine*, debe aplicar los estándares más favorables en

obtener el acuerdo del gobierno interesado para que el caso sea elevado a la Comisión de Investigación y Conciliación. La experiencia adquirida del examen de más de 1800 casos en sus 44 años de existencia ha permitido al Comité de Libertad Sindical elaborar un cuerpo coherente muy completo y equilibrado de principios de libertad sindical y negociación colectiva sobre la base de las disposiciones de la Constitución de la OIT y de los convenios, recomendaciones y resoluciones en la materia. Por provenir de un órgano internacional especializado, imparcial y de sólido prestigio que actúa desde una perspectiva tripartita y partiendo de situaciones reales –es decir, de alegatos concretos muy variados de violación de los derechos sindicales en todo el mundo, con frecuencia de suma gravedad y complejidad-, este cuerpo de principios ha adquirido una autoridad generalmente reconocida tanto en el mundo internacional como en los distintos países, donde se utiliza crecientemente U

materia de libertad sindical desarrollados profusamente por el Comité de Libertad Sindical³⁵.

Luego, si bien el alcance de este derecho y las particularidades del caso corresponde al análisis de la cuestión de fondo, en lo que aquí importa, está visto que la denuncia acerca de la sanción recibida por los trabajadores en función del ejercicio del derecho a la huelga de autotutela podría afectar el derecho a la libertad sindical y en consecuencia, la Corte IDH es competente al respecto, en función del art. 8.1.a del

La Comisión se ha pronunciado en reiteradas oportunidades en el sentido de que carece de competencia para entender en alegadas violaciones a derechos de personas jurídicas.

En el caso *Tabacalera Boquerón S.A.*

Entre ellos, podemos citar el Convenio N° 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1948), que Alta Caledonia ratificó, piedra basal del derecho a la libertad sindical en el ámbito internacional⁴⁰.

En lo que respecta al derecho de huelga, el Comité de Libertad Sindical afirmó que éste es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales⁴¹. El Comité ha dejado claro que se trata de un derecho del que deben disfrutar las organizaciones de trabajadores (sindicatos, federaciones y confederaciones)⁴².

Por último, el artículo 8vo. del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en una redacción similar a la contenida en el Protocolo de San Salvador establece:

“Los Estados Partes en el presente pacto se comprometen a garantizar:

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente,*

El Protocolo de San Salvador no contiene norma alguna que se refiera al concepto de víctima. En consecuencia y considerando que el Protocolo constituye una ampliación de

Por otro lado, la violación del derecho a la libertad sindical de un sindicato no es traducible directamente a la violación del mismo derecho de los trabajadores qua l,(a)3(c)70a1aaaa

ha respetado un mejor estándar establecido internamente respecto del texto convencional, mal puede alegar, en punto a la exégesis de las normas del procedimiento internacional, que el principio no opera de modo idéntico.

1. La violación de los derechos a la preservación de la salud y al bienestar [artículo XI de la DADDH] y al trabajo en condiciones dignas [artículo XIV, primer párrafo de la DADDH] y al acceso a la información [artículo 13 de la CADH] a raíz de la denegatoria de la petición formulada por el Sr. Armando Correa y otros doce trabajadores de la empresa Automac a fin de obtener información relativa a la composición química y la toxicidad de los materiales utilizados en el proceso de producción de automotores.

Consideraciones generales y derecho aplicable.

La Comisión consideró que el Estado de Alta Caledonia era responsable por la violación de sus compromisos internacionales a raíz de *"la denegatoria de la petición formulada por Armando y sus compañeros a fin de obtener información relativa a la composición química y la toxicidad de los materiales utilizados en el proceso de producción de automotores, así como los riesgos que conllevan"*⁴⁷.

Entre las normas que la CIDH consideró vulneradas citó la del artículo XI de la DADDH:

"Toda persona tiene derecho a que su salud sea preservada por medidas sanitarias y sociales, relativas a la alimentación, el vestido, la vivienda y la asistencia médica, correspondientes al nivel que permitan los recursos públicos y los de la comunidad".

La Comisión señaló en su demanda que el Estado de Alta Caledonia había violado también la norma contenida en el primer párrafo del art. XIV de esa Declaración:

"Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas...".

Asimismo, la Comisión señaló la norma establecida en el artículo 13 de la CADH q la o 130(1(la)2(b

viviendo en Manfredonia, ciudad particularmente expuesta a los peligros de un eventual accidente en la fábrica” (de fertilizantes).

En el caso *Mc.Ginley & Egan v. Reino Unido*⁵⁵, el TEDH ratificó lo decidido en *Guerra*, al

Alta Caledonia es parte del PIDESC y por lo tanto en virtud del artículo 29 de la CADH la Corte IDH, en todo lo que sea favorable a la más amplia protección de los derechos debe considerar la jurisprudencia de su órgano de supervisión, el Comité.

Este Comité ha aclarado que la obligación derivada del artículo 12 incluye la posibilidad de exigir al Estado la producción de información en cumplimiento de sus deberes de

2. 1. La violación de los derechos a la libertad sindical [artículo 8.1.a) del Protocolo de San Salvador] y de asociación con fines laborales [artículo 16.1 de la CADH] con relación a la legislación de Alta Caledonia.

Consideraciones generales y derecho aplicable

*humanos*⁶⁵ y que *“la libertad de asociación, en materia laboral, en los términos del artículo 16 de la Convención Americana, comprende un derecho y una libertad, a saber: el derecho a formar asociaciones sin restricciones distintas a las permitidas en los incisos 2 y 3 de aquel precepto convencional y la libertad de toda persona de no ser compelida u obligada a asociarse”*⁶⁶.

En el caso “Unión de Trabajadores de Pagura y otros (Alta Caledonia)” se debate la capacidad del Estado para establecer restricciones permanentes al derecho a la libertad sindical.

Las restricciones establecidas en la legislación de Alta Caledonia limitan las facultades inherentes a este derecho, esto es la negociación colectiva y el derecho a la huelga, al sindicato con personería gremial.

Los parámetros sobre las restricciones permitidas al derecho a la libertad sindical q6(si)-1()-9()-18(t)

*Ireland and does not necessarily entail a weakening of the labour movement as long as trade unions are in a position to organise horizontally and vertically to defend their interests"*⁷⁶.

El párrafo 4 del artículo 6 de la Carta Social Europea concierne el derecho de los trabajadores y empleadores a la acción colectiva, incluyendo el derecho a huelga. Esta fue la primera vez que este derecho fue reconocido en un instrumento internacional.

En materia de derecho a la huelga como integrante fundamental de la libertad sindical, el Comité ha reconocido este derecho no solo a los sindicatos legalmente constituidos sino también a grupos de trabajadores como una consecuencia necesaria del derecho a la libertad sindical. Al respecto el Comité sostuvo: *"as regard the requirement that all strikes be led by a trade union, the Committee pointed out that paragraph 6 Part I of the Charter lays down the principle that all workers and employers have the right to bargain collectively, and that since therefore an ordinary group of workers without any legal status may engage in collective bargaining, it must be given the right to strike under Article 6 para. 4, so that it may effectively exercise its right to bargain collectively"*⁷⁷.

Las pautas de interpretación en materia de restricciones a los derechos permitidas en el sistema interamericano han sido uniformes. En este sentido la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha manifestado que la imposición de limitaciones a los derechos contemplados en la Convención se debe emplear siempre de manera restrictiva.

En materia de restricciones, la Corte ha opinado que *"de ninguna manera podrían invocarse `el orden público` o el `bien común` como medios para suprimir un derecho garantizado por la Convención o para desnaturalizarlo o privarlo de contenido real (ver art. 29 a) de la Convención). Estos conceptos, en cuanto se invoquen como fundamento de limitaciones a los derechos humanos deben ser objeto de una interpretación estrictamente ceñida a las `justas exigencias` de `una sociedad democrática` que tengan en cuenta el equilibrio entre los distintos intereses en juego y la necesidad de preservar el objeto y fin de la Convención"*⁷⁸.

Al referirse al artículo 30 de la Convención (similar al artículo 5 del Protocolo) la Corte IDH sostuvo que: *"... el artículo 30 no puede ser interpretado como una suerte de autorización general para establecer nuevas restricciones a los derechos protegidos por la Convención, que se agregaría a las limitaciones permitidas en la regulación particular de cada uno de ellos"*⁷⁹.

La aplicación del principio *pro homine* impone no extender el campo de las restricciones legítimas. La Corte IDH señaló que *"entre varias opciones para alcanzar ese objetivo debe escogerse aquella que restrinja en menor escala el derecho protegido ... Es decir la restricción debe ser proporcionada al interés que la justifica y ajustarse estrechamente al logro de ese legítimo objetivo"*⁸⁰.

⁷⁶ Conclusions VII, pág. 31, citado en *The Right to organise and to bargain collectively*, cit., pág. 31.

⁷⁷ *The Right to organise and to bargain collectively*, cit., Pág. 63 con cita de Conclusiones IV, p.50.

⁷⁸ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-5/85 del 13 de noviembre de 1985, cit., para. 67. La Comisión al interpretar la jurisprudencia de la Corte en la materia ha señalado que ésta *"determina que, para que haya*

Finalmente, debe recordarse que si bien existe un margen de apreciación al evaluar si una restricción es *"necesaria en una sociedad democrática"*, *"el ámbito del margen de apreciación queda afectado no solo por la naturaleza de la finalidad de la restricción, sino también por la naturaleza de las propias actividades implicadas"*⁸¹.

Argumentos de la Comisión

Las restricciones de los derechos contemplados en la CADH y en el Protocolo sólo son legítimas si se adecuan a los requerimientos establecidos en esos instrumentos. En materia de libertad sindical el Estado de Alta Caledonia ha establecido restricciones no permitidas por la CADH y el Protocolo.

La legislación de Alta Caledonia establece restricciones que afectan la esencia del derecho a la libertad sindical tal como ha sido reconocido por la CADH y por el Protocolo.

En el caso deben evaluarse las restricciones a la luz de los criterios del artículo 8.2 del Protocolo teniendo especialmente en cuenta la naturaleza de las actividades en cuestión, esto es el ejercicio de la libertad sindical, y los efectos de la restricción permanente al ejercicio de este derecho establecida por la ley.

A luz de los principios establecidos, la regulación de la libertad sindical en Alta Caledonia excede los límites impuestos por el inciso 2 del artículo 8 del Protocolo.

Por un lado, porque la regulación afecta el contenido del derecho de forma tal de desnaturalizarlo y privarlo de su contenido real. Esta regulación se encuentra en abierta contradicción con el art. 5 del Protocolo ya que afecta el *"propósito y razón"* de este derecho. El contenido esencial de un derecho *"... es aqu*

P11017(r)1(o)1bw 4.759 0 T.w 4.759 C

Finalmente, debemos señalar que la jurisprudencia del TEDH en materia de libertad de asociación (artículo 11 del Convenio) no resulta aplicable al caso. Los precedentes del sistema europeo interpretan la libertad sindical como una particular manifestación del derecho de asociación, y por ende le conceden consecuencias extremadamente restrictivas en materia de obligaciones positivas del Estado. Por el contrario, la norma que estamos invocando en esta ocasión, el artículo 8 inciso 1ro. del Protocolo de San Salvador reconoce un derecho particular y autónomo y no una categoría de la libertad de asociación. Al carecer el Convenio Europeo de una norma similar los precedentes que se han analizado considerando esta particularidad, y sus conclusiones no pueden ser aplicadas en forma directa en el caso.

**Argumentos 9(e)-11(l)5(or 9E)-16(s)3(t)-2(a)-7(do)]TJ 0 Tw ()Tj EMC /P <</MCID 3
que sean propia a una oc25(i)-13(e)8(d)-1(a)1(d)-1(d)-1(e)8(m)-1(o)-5(c25(r)7(á)1(t)-2(i)**

os h0 0 12manos d 85.be ser08 3proporcional al interés qd
08-11(e)1()2elegítimo obj 0 0(85.t)-9(i)-8(v)-4(o)]TJ /TT1 1 Tf 0 Tc 0 Tw 30.181 0 Td 33Enel cao de 8 3la 8 3regla

*Government. In these circumstances and in the light of the two foregoing paragraphs, the fact alone that the Office has in principle refused during the past few years to enter into collective agreements with the applicant union does not constitute a breach of Article 11 para. 1 (art. 11-1) considered on its own*⁸⁵.

Para decidir así el TEDH descartó el argumento de la parte peticionaria que sostenía que esa diferencia de trato colocaba al sindicato minoritario en una posición de desventaja que podía reducir la utilidad de pertenecer a este sindicato⁸⁶.

Por su parte el Comité de Libertad Sindical de la OIT *"estimó que el simple hecho de que la legislación de un país establezca una distinción entre las organizaciones sindicales más representativas y las demás organizaciones sindicales no debería ser en sí criticable"*⁸⁷.

Por otra parte los requisitos impuestos por la legislación resultan respetuosos de los principios establecidos por la OIT. El Comité ha señalado que la determinación del sindicato más representativo debe realizarse de acuerdo a "criterios objetivos, establecidos de antemano y precisos con el fin de evitar toda decisión parcial o abusiva"⁸⁸. La legislación impugnada de forma alguna contraviene los principios señalados ya que los criterios han sido establecidos con anterioridad objetivamente.

La legislación impugnada tiene como finalidad garantizar el orden y el bien públicos ya que apunta a facilitar la solución de los conflictos laborales de forma tal promover la paz social y fortalecer el poder negociador de los trabajadores que ser vería afectado por una excesiva atomización de su representación⁸⁹.

Los conflictos laborales pueden llegar a ser de tal entidad que afecten no solamente la paz social de una Nación sino también su devenir económico⁹⁰. En este sentido debe ser destacado que, los conflictos laborales, que generalmente involucran colectivos numerosos, requieren la adopción de determinadas medidas diseñadas para garantizar la paz social. El sistema establecido en la regulación de Alta Caledonia favorece las buenas relaciones laborales, y tiene como objetivo contribuir a la paz social y a la prosperidad de los trabajadores.

Como fue mencionado anteriormente, al referirnos a la proporcionalidad de la medida diseñada, la negociación entre un cuerpo social extremadamente fragmentado, tiene como principal efecto debilitar el poder negociador de los trabajadores y además

⁸⁵ TEDH, caso *Swedish v. Suecia*, cit, para. 41.

⁸⁶ El TEDH sostuvo: *"As concerns the alleged infringement of personal freedom to join or remain a member of the applicant union, the Court notes that the employees in question of the Swedish State Railways retain this freedom as of right, notwithstanding the conduct of the Office. It may be the fact that the stagnation or fall in the membership of the Swedish Engine Drivers' Union is to be explained at least in part, as the applicant contends, by the disadvantage the applicant is placed at compared with trade unions enjoying a more favourable position. It may be the fact too that this state of affairs is capable of diminishing the usefulness and practical value of belonging to the applicant union. However, it is brought about by the Office's general policy of restricting the number of organisations with which collective agreements are to be concluded. This policy is not on its own incompatible with trade union freedom; the steps taken to implement it escape supervision by the Court provided that they do not contravene Articles 11 and 14 (art. 14+11) read in conjunction"* (párrafo 42).

⁸⁷

complica en extremo las condiciones de la negociación, al privar al empleador de un interlocutor válido fácilmente identificable. La falta de negociación, y la prolongación indeterminada del conflicto puede afectar la paz social, además de producir efectos negativos en la economía nacional. La reglamentación objeto de análisis en este sentido, tiene como objetivo garantizar las relaciones armónicas entre trabajadores y empleadores de acuerdo con restricción habilitada por el inciso 2 del artículo 8 del Protocolo de San Salvador.

2.2. La violación de los derechos a la libertad sindical [artículo 8.1.a) del Protocolo de San Salvador] y de asociación con fines laborales [artículo 16.1 de la CADH] con relación al despido de los trece trabajadores.

Consideraciones generales y derecho aplicable.

Luego de que la CCA decidió que la elección no demostraba que la UTP fuera el sindicato más representativo, Armando Correa y sus 12 compañeros iniciaron una huelga en señal de protesta⁹¹.

La huelga fue declarada ilegal por el Ministerio de Trabajo. Al día siguiente la empresa Automac despidió a los 13 empleados, incluyendo a Armando. Ante la presentación de los trabajadores, la justicia denegó la reincorporación argumentando que sólo el sindicato autorizado por ley puede declarar la huelga y que “la participación en una huelga ilegal constituye justa causa de despido”⁹².

Como fue planteado al describir las cuestiones de admisibilidad y la competencia *rationae materiae* de la Corte IDH para entender con relación al derecho a la huelga, la violación a este derecho se enmarca en los términos del derecho a la libertad sindical reconocido en el artículo 8.1.a. del Protocolo.

En el caso se encuentra en discusión nuevamente el carácter de la restricción establecida por el Estado de Alta Caledonia al derecho a la huelga y en consecuencia a la libertad sindical, ahora en particular en la aplicación de la regulación en un caso concreto en el que se despidió a los trabajadores que intervinieron en una huelga por considerarla ilegítima por haber sido declarada por el sindicato minoritario. Entre los trabajadores despedidos se encontraba el delegado sindical.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado que “*nadie debería ser objeto de sanciones por realizar o intentar realizar una huelga legítima*” y destacó que “*ha mantenido en todo momento la opinión de que el recurso a medidas extremadamente graves como el despido de trabajadores por haber participado en una huelga y rehusar su reingreso, implican graves riesgos de abusos y constituyen una violación de la libertad sindical*”⁹³.

El respeto a los principios de la libertad sindical “... *requiere que a los trabajadores no se les despida o deniegue el reingreso por participar en una huelga u otro tipo de acción reivindicativa*”. Ha expresado el Comité de Libertad Sindical que: “*A estos fines es irrelevante si el despido se produce durante la huelga o después de la misma*”. Y que: “*Lógicamente debería ser irrelevante igualmente que el despido se produzca con anterioridad a la huelga si la finalidad del mismo es impedir o sancionar el ejercicio del derecho de huelga*”⁹⁴.

Argumentos de la Comisión

El despido de empleados que intervinieron en la huelga constituye una grave violación

Por ejemplo, la huelga puede ser prohibida en la función pública y limitarse o prohibirse en los servicios esenciales. El Comité de Libertad Sindical "*admitió que el derecho de huelga puede ser objeto de restricciones, incluso de prohibiciones, cuando se trate de la función pública o de servicios esenciales, en la medida en que la huelga pudiere causar graves perjuicios a la colectividad nacional y a condición de que estas restricciones vayan acompañadas de ciertas garantías compensatorias*"⁹⁹.

De acuerdo a lo señalado, el derecho a la huelga no es un derecho absoluto sino que puede ser restringido legítimamente, llegando incluso a su prohibición. La legislación objeto de análisis no suprime el derecho de huelga sino que exclusivamente lo restringe de acuerdo a los fines señalados en el artículo 8 inciso 2 del Protocolo.

En virtud de las mencionadas consideraciones la huelga fue legítimamente declarada ilegal, y corresponde el despido de los trabajadores que incumplieron con sus obligaciones laborales. Al Sr. Armando Correa no le corresponde ninguna tutela particular ya que ésta, como los demás privilegios derivados del ejercicio de la libertad sindical, es privativa del sindicato más representativo.

⁹⁹ La Libertad Sindical, Recopilación, 1996, cit., para. 533. El concepto de servicio público, incluso puede variar de situación en situación, y según cada país. Así el Comité sostuvo "*lo que se entiende por servicios esenciales en el sentido estricto de la palabra depende en gran medida de las condiciones propias de cada país. Por otra parte, este concepto no es absoluto puesto que un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración de una huelga rebasa cierto período o cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población*". La Libertad Sindical, Recopilación, 1996, cit., para. 541.

3. La violación del derecho a la efectiva tutela judicial [artículos 8 y 25 de la CADH] a raíz de la denegatoria de considerar a la UTP como sindicato mayoritario y otorgarle, en consecuencia, personería gremial.

Consideraciones generales y derecho aplicable.

En la elección realizada para dirimir cuál era el sindicato mayoritario la UTP obtuvo el 67% de los votos, contra el 30% a favor de la UTO¹⁰⁰.

La CCA, resolvió que la UTP no había demostrado con ello representar a la mayoría de los trabajadores de la planta. La CCA expuso en su resolución que la votación sólo demostraba la "simpatía" de los trabajadores con la UTP en un momento determinado e indicó que esta circunstancia no era suficiente para demostrar la representación sostenida de la mayoría de los trabajadores. Destacó, en tal sentido, que hacía cincuenta años que la UTO se desempeñaba como sindicato representativo de la planta, que desde entonces ese sindicato había participado de la Confederación General del Trabajo de Alta Caledonia y que al momento de la elección tenía 130

Por su parte, el artículo 25 de la Convención establece: "1. *Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aún cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en el ejercicio de sus funciones oficiales.* 2. *Los Estados partes se comprometen:*

eBT 850.Box

