

## **Caso Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala Corte Interamericana de Derechos Humanos Sentencia de 17 de noviembre de 2021**

### **Hechos**

El caso se relaciona con la responsabilidad internacional de Guatemala por el despido de 65 personas trabajadoras del Organismo Judicial, a raíz de la declaración de ilegalidad de una huelga, así como por la falta de garantías y protección judicial efectiva.

En octubre de 1994 el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial (STOJ) denunció el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que tenía suscrito con el Organismo Judicial. El fracaso de las negociaciones por la vía judicial generó que el STOJ solicitara el conteo de trabajadores con el fin de lograr la mayoría calificada necesaria para declarar como legal la huelga.

El Organismo Judicial interpuso un recurso de nulidad alegando que, al tratarse de un servicio público esencial, la única vía de solución era el arbitraje. El recurso fue declarado sin lugar, por lo que el Organismo Judicial presentó un recurso de apelación. Mientras la apelación se tramitaba, miembros del STOJ iniciaron la huelga en marzo de 1996. En abril de 1996 la huelga concluyó y la Cámara Civil de la Corte Suprema de Justicia declaró sin lugar el recurso de apelación.

Debido a la paralización del conteo de trabajadores, no fue posible declarar la legalidad de la huelga. El Organismo Judicial decidió dejar de pagar los salarios a las personas huelguistas. Frente a esto, las y los trabajadores plantearon una acción de amparo ante la Corte de Constitucionalidad. En abril de 1996 la Corte ordenó el pago de los salarios a quienes reanudaran inmediatamente sus labores.

En abril de 1996 se presentó un incidente para que se declarara ilegal la huelga, el cual prosperó. El STOJ presentó diversos recursos en contra de la declaración, sin embargo, no prosperaron por distintas razones: considerar incumplido el principio de definitividad, no proceder la apelación contra decisiones de tribunales colegiados y no haber un procedimiento para la declaratoria de ilegalidad y su impugnación.

En septiembre de 1999, sin previa audiencia, la Corte Suprema de Justicia despidió a un grupo de personas trabajadoras que participaron en la huelga, contra lo cual se presentó una serie de recursos. La Corte de Constitucionalidad denegó el amparo al considerar que, frente a la declaratoria de ilegalidad de la huelga, no era necesario promover incidentes de destitución y que no aplicaba el fuero sindical. Después de múltiples recursos, solo 28 trabajadores fueron reincorporados.

Tomando en cuenta lo anterior, en septiembre de 2000, el Centro de Acción Legal en Derechos Humanos presentó una petición individual ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), quien después de diversas actuaciones, envió el caso a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en febrero de 2020.

## Artículos violados

Artículo 8 (garantías judiciales), artículo 16 (libertad de asociación), artículo 25 (protección judicial), artículo 26 (desarrollo progresivo), artículo 1 (obligación de respetar los derechos) y artículo 2 (deber de adoptar disposiciones de derecho interno) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH).

## Fondo

### Garantías judiciales y protección judicial

La CIDH y los representantes argumentaron que el proceso de destitución de las personas trabajadoras era materialmente sancionador, de manera que exigía el cumplimiento de ciertas garantías como la notificación del inicio del proceso y el derecho a defenderse, así como el derecho a contar con un recurso efectivo para recurrir la decisión, los cuales no fueron garantizados.

El Estado señaló que las víctimas contaron en todo momento con garantía de audiencia, sin embargo, apresurarse a realizar la huelga sin seguir los procedimientos establecidos la tornó en ilegal. Agregó que las víctimas tuvieron más de una vía para cuestionar la decisión y que la efectividad de dichas vías quedaba comprobada con la reincorporación de 28 personas trabajadoras.

### *Consideraciones de la Corte*

- La CADH establece las garantías mínimas que deben ser aseguradas por los Estados en función del debido proceso legal. Estas garantías no se limitan a procesos penales, sino que se han extendido, en lo pertinente, a procesos administrativos seguidos ante autoridades estatales y a procesos judiciales de carácter no penal en el ámbito constitucional, administrativo y laboral. Las garantías del artículo 8 de la CADH no son exclusivas de los procesos penales, sino que pueden ser aplicadas a procesos de carácter sancionatorio.
- El derecho a ser oído comprende la posibilidad de toda persona a tener acceso al tribunal u órgano estatal encargado de determinar sus derechos y obligaciones. Este derecho supone que las víctimas deben contar con amplias posibilidades de ser oídas y actuar en los procesos respectivos, de manera que puedan formular sus pretensiones y presentar elementos probatorios y que éstos sean analizados de forma completa y seria por las autoridades antes de que se resuelva sobre hechos, responsabilidades, penas y reparaciones.
- El derecho a conocer previa y detalladamente la acusación formulada implica que se haga una descripción material de la conducta imputada que contenga datos fácticos recogidos en la acusación, que constituyen la referencia indispensable para el ejercicio de la defensa. De ahí que el acusado tenga derecho de conocer, a través de una descripción clara, detallada y precisa, los hechos que se le imputan. Además, el Estado debe de informar no solo

las acciones u omisiones que se le imputan, sino también las razones que llevan al Estado a formular la imputación, los fundamentos probatorios y la caracterización legal de los hechos.

- El derecho a contar con el tiempo y los medios adecuados para preparar la defensa obliga al Estado a permitir el acceso de la persona al conocimiento del expediente llevado en su contra e implica que se debe respetar el principio del contradictorio, que garantiza la intervención de la persona en el análisis de la prueba.
- En los términos del artículo 25 de la CADH, es posible identificar dos obligaciones específicas que recaen en los Estados. Así, la primera obligación consiste en consagrar normativamente y asegurar la debida aplicación de recursos efectivos ante las autoridades competentes que amparen a todas las personas bajo su jurisdicción contra actos que violen sus derechos fundamentales o que conlleven la determinación de los derechos y obligaciones de estas. La segunda, garantizar los medios para ejecutar las respectivas decisiones y sentencias definitivas emitidas por tales autoridades competentes, de manera que se protejan efectivamente los derechos declarados o reconocidos.

### *Conclusión*

La Corte concluyó que el despido de las víctimas constituyó una medida sancionatoria en respuesta a un acto declarado ilegal, por lo que las garantías aplicables a los procesos sancionatorios resultaban exigibles en el caso. Así, el Tribunal consideró que, con relación al derecho a ser oído y conocer previa y detalladamente la acusación, las autoridades debían individualizar los procedimientos desde el momento inicial para efectos de determinar si cada víctima había efectivamente participado en la huelga. Además, se debía permitir a las personas acusadas ofrecer pruebas para demostrar que no habían participado en la huelga, lo cual tampoco sucedió.

Por lo que hace a la protección judicial, la Corte consideró que los recursos promovidos contra la declaratoria de ilegalidad de la huelga no lograron ser efectivos, debido a la falta de claridad de la norma interna con respecto al procedimiento de declaratoria de ilegalidad de la huelga y la posibilidad de recurrir la decisión. En cuanto a los recursos promovidos en contra de los despidos posteriores, la Corte consideró que no contaba con elementos probatorios suficientes para declarar una violación.

Por todo lo anterior, la Corte consideró que el Estado era responsable por violar los derechos y garantías reconocidos en los artículos 8 y 25 de la CADH con relación a los artículos 1 y 2 del mismo tratado.

Libertad de asociación y sindical, derecho a la huelga y derecho al trabajo

La CIDH y los representantes sostuvieron que el requisito de contar con las dos terceras partes del personal del Organismo Judicial para declarar legal una huelga resultaba desproporcional al ser contrario con estándares internacionales. Agregaron que declarar ilegal la huelga generó el despido injustificado de las víctimas del caso.

El Estado argumentó que desde el propio derecho internacional se reconoce que la actividad de ciertos funcionarios públicos puede ser una excepción que posibilita una restricción al derecho de huelga y que todas las personas que laboran en el Organismo Judicial ejercen funciones en nombre del Estado, por lo que se les puede restringir el derecho a la huelga y, en consecuencia, la pérdida del empleo era una consecuencia previsible. Añadió que la norma sobre las dos terceras partes de las personas trabajadoras no era aplicable, sino que debían recurrir al arbitraje y que, subsidiariamente, dicha ley fue reformada para solicitar solo a la mitad más uno.

#### *Consideraciones de la Corte*

- La huelga es “la interrupción temporal del trabajo (o disminución) voluntaria efectuada por uno o más grupos de trabajadores con el fin de obtener reivindicaciones o rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores”. El derecho a la huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, y de sus organizaciones, pues constituye un medio legítimo de defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales.
- La relación entre la libertad de asociación y la libertad sindical es una de género y especie, pues la primera reconoce el derecho de las personas de crear organizaciones y actuar colectivamente en la persecución de fines legítimos, mientras que la segunda debe ser entendida con la especificidad de la actividad y la importancia de la finalidad perseguida por la actividad sindical.
- En materia laboral, la libertad de asociación protege la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programas de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho. Por otra parte, esta libertad supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación. Adicionalmente, el Estado tiene el deber de garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna, pues de lo contrario se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses.
- La protección de la libertad sindical cumple con una importante función social, pues la labor de los sindicatos permite conservar o mejorar las condiciones de trabajo y vida de las y los trabajadores, permitiendo la realización de otros derechos humanos, en ese sentido, la protección del derecho a la

negociación colectiva y a la huelga, como herramientas esenciales de los derechos de asociación y a la libertad sindical, es fundamental.

- El ámbito de protección del derecho de libertad de asociación en materia laboral no sólo se encuentra subsumido a la protección de los sindicatos, sus miembros y sus representantes. Los sindicatos y sus representantes gozan de una protección específica para el correcto desempeño de sus funciones.
- El criterio de legalidad de la huelga es un elemento central respecto de la posibilidad de ejercicio del derecho a la huelga. Las condiciones y requisitos previos que la legislación establezca para que una huelga se considere un acto lícito, no deben ser complicados al punto de producir que en la práctica resulte imposible una huelga legal.
- Los Estados pueden establecer ciertas condiciones previas en el marco de la negociación colectiva antes de optar por el mecanismo de la huelga en defensa de trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, deberán de ser razonables y en ningún momento deben afectar el contenido esencial del derecho a la huelga, o la autonomía de las organizaciones sindicales.
- La estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho. El Estado incumple con su obligación de garantizar el derecho al trabajo y, por ende, a la estabilidad laboral, cuando no protege a sus funcionarios estatales de separaciones arbitrarias.

### *Conclusión*

La Corte consideró que el STOJ intentó negociar sus pretensiones a través de las vías y mecanismos legales, incluso para lograr la declaración de legalidad de la huelga, sin embargo, el conteo de las y los trabajadores nunca se llevó a cabo, de modo que, ante la imposibilidad material de cumplir con los requisitos, el STOJ realizó una huelga de hecho como la última alternativa disponible. Este incumplimiento del conteo constituyó una obstrucción arbitraria para el ejercicio del derecho de huelga. A su vez, la declaración de ilegalidad de la huelga configuró una causa injustificada para despedir a las personas trabajadoras, lesionar la protección reforzada de representantes sindicales y privarles de su derecho al trabajo y a la estabilidad laboral. El Tribunal agregó que el requisito legal de exigir una tasa tan alta para declarar legal el movimiento volvía, en la práctica, imposible una huelga, por lo que dicha regulación lesionaba los derechos de libertad de asociación y libertad sindical.

Por todo lo anterior, la Corte declaró responsable internacionalmente al Estado por violar los derechos y garantías reconocidas en los artículos 16 y 26 de la CADH, con relación a los artículos 1 y 2 del mismo tratado.

## **Reparaciones**

### Satisfacción

- Publicación de sentencia y su resumen.

### Garantías de no repetición

- Realizar ajustes legislativos con el fin de precisar las vías recursivas, el procedimiento y la competencia judicial para la declaratoria de ilegalidad de una huelga.
- Ejercer un control de convencionalidad *ex officio* por parte de las autoridades estatales con respecto a la normativa que regula el derecho a la huelga.

### Indemnizaciones compensatorias

- USD\$2,600,000.00 (dos millones seiscientos mil dólares de los Estados Unidos de América) de daño material.
- USD\$195,000.00 (ciento noventa y cinco mil dólares de los Estados Unidos de América) de daño inmaterial.

### Modalidad de cumplimiento de los pagos

- La Corte otorgó el plazo de un año para realizar el pago por los conceptos de daño material e inmaterial.